

Przemysław GRUCA

WEWNĄTRZKOPALNIANA STATYSTYKA ZATRUDNIENIA I PŁAC PRACOWNIKÓW NA STANOWISKACH ROBOTNICZYCH

Streszczenie. Przedstawiono założenia i budowę wewnątrzkopalni-
nej statystyki zatrudnienia i płac pracowników na stanowiskach ro-
botniczych, wychodząc od charakterystyki obszaru działania kierow-
nictwa kopalni w zakresie płac. Chcąc umożliwić bowiem analizę i
badanie wymienionych w artykule obszarów zakładowej polityki płac
niezbędne jest stworzenie w miarę spójnego obrazu ich kształtowania
się w poszczególnych komórkach organizacyjnych kopalni, co ułatwić
może, dzięki personifikacji tych zjawisk, operatywne nimi sterowa-
nie.

WSTĘP

Właściwe ukształtowanie relacji, poziomu i rozpiętości wynagrodzeń
pracowników kopalń warunkuje szereg czynników zewnętrznych jak i wewnętrz-
nych wynikających z zakładowej polityki płac. Te pierwsze dotyczą koszt-
owej, dochodowej i motywacyjnej funkcji płac, a w szczególności:

- zasad tworzenia środków na wynagrodzenia,
- zasad obciążenia przyrostu przeciętnych wynagrodzeń na rzecz Państwowo-
go Funduszu Aktywizacji Zawodowej,
- ogólnych zasad kształtowania rozpiętości wynagrodzeń poprzez powszechną
instytucję podatku wyrównawczego,
- zasad podziału funduszu płac (niekiedy bardzo szczegółowych) wynikają-
cych z przepisów kodeksu pracy, układu zbiorowego pracy PW, zarządzeń
resortowych, taryfikatorów robót, zawodów, stanowisk pracy,
- składników wynagrodzeń, zasad ich przyznawania itp.

Zakładową politykę płac objęta są natomiast niektóre problemy taryfika-
cji i normowania pracy, premiowania pracowników, polityki za- i przesze-
regowań, obciążenia pracą w godzinach nadliczbowych a także zagadnienia
doboru form płac do warunków i charakteru wykonywanej pracy.

Aby umożliwić analizę i badanie wymienionych obszarów zakładowej poli-
tyki płac niezbędne jest stworzenie w miarę spójnego obrazu ich kształto-
wania się w poszczególnych komórkach organizacyjnych kopalni, co ułatwić
może, dzięki personifikacji tych zjawisk, operatywne nimi sterowanie.

2. OBSZAR DZIAŁANIA ZAKŁADOWEJ POLITYKI PŁAC

W kopalniach węgla kamiennego pole manewru w zakresie kształtowania wynagrodzeń osobowych sprowadza się w zasadzie do ruchomych części płac i częściowo do płac zasadniczych poprzez właściwą politykę za- i przeszerogowań.

Innym, powszechnie wykorzystywanym i "efektywnym" sposobem różnicowania wynagrodzeń, zwłaszcza w sytuacji obowiązywania Uchwały RM 199/81, jest metoda ekstensywna, polegająca na przekraczaniu ustawowego tygodniowego czasu pracy.

Abstrahując od zasad podziału takich funduszy premiowych, jak:

- fundusz produkcyjny,
- fundusz zadaniowy,
- fundusz mistrzowski,
- fundusz 1,0 i innych pomniejszych,
- oraz nagród z zysku

pozostaje właściwy obszar działań kierownictwa, służby normowo-płacowej i dozoru ruchu kopalni w zakresie kształtowania wynagrodzeń osobowych pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych. Jest nim:

- wybór form płac,
- ustalenie udziału danej formy w systemie wynagradzania pracowników,
- wysokości parametrów właściwych dla stosowanych form płac, tj.:
 - premii podstawowej w czasowo-premijowej formie płac,
 - nadwyżki akordowej w systemach akordowych,
- poziom płac zasadniczych oraz
- stopień obciążenia pracowników pracą w godzinach nadliczbowych.

3. WEWNĘTRZNA STATYSTYKA ZATRUDNIENIA I PŁAC

Warunkiem koniecznym sprawnego zarządzania jest znajomość faktów zachodzących w systemie i jego częściach, a także związków przyczynowo-skutkowych nimi rządzących.

Wiedza na temat kształtowania się wskaźników normowo-płacowych w poszczególnych komórkach organizacyjnych kopalni jest niska, gdyż zdobywana jest akcyjnie i w wybranych aktualnie najważniejszych przekrojach.

Wychodząc z założenia, że informacje o podstawowych czynnikach decydujących o wielkości wynagrodzeń pracowników winny być dostępne po każdym okresie rozliczeniowym, a więc z góry zaprogramowane i dotyczyć powinny tych składników, które leżą w obszarze oddziaływania kopalni (pionu, oddziały).

Obowiązująca statystyka zatrudnienia i płac Kopalni Węgla Kamiennego (MC-SZPK) umożliwiła analizę porównawczą kształtowania się funduszu płac i poszczególnych jego składników między kopalniami. Nie znajduje jednak

żadnego zastosowania w kształtowaniu zakładowej polityki płac. Wynika to z niedostosowania struktury załogi kopalni zawartej w tablicy 8 i 8a statystyki MG-SZPK, która jest zbyt ogólna, do struktury organizacyjnej zakładu, jak również zbyt drobiazgowej tym razem specyfikacji elementów osobowego funduszu płac.

Postulowana wewnątrzkopalniana statystyka zatrudnienia i płac, dostosowana do schematu organizacyjnego kopalni i zarysowanego obszaru zakładowej polityki płac umożliwi:

- ocenę stopnia realizacji zakładowej polityki płac w poszczególnych komórkach organizacyjnych,
- międzyoddziałową (międzydziałową) analizę porównawczą zawartych w statystyce wskaźników,
- identyfikację związków przyczynowo-skutkowych między parametrami normowo-płacowymi a efektem pracy oddziałów,
- ocenę skutków udoskonalień systemu płac wprowadzonych w poszczególnych oddziałach.

Realizacja tych zadań zapewnić może efektywniejsze wykorzystanie funduszu płac kopalni. Wiadomo bowiem, że w gospodarowaniu nim uczestniczą poza służbą normowo-płacową wszystkie osoby dozoru ruchu, poczynając od nadgórnika czy dozorczy. Szczególna rola przypada kierownictwu kopalni określającemu założenia zakładowej polityki płac. Stosowany w kopalni system ekonomiczno-finansowy nie wymusza rozrachunku wewnątrzzakładowego, stąd jedynym kierunkiem działań jest limitowanie środków, w tym środków przeznaczonych na wynagrodzenia. Limitowanie to nie może mieć charakteru bezpośredniego załimitowania funduszu płac oddziału obejmującego wszystkie składniki wynagrodzeń, a tylko wybiórczego limitowania parametrów płacowych, których kształtowanie leży w kompetencji kierowników rozpatrywanych obiektów, (oddziałów, działów, pionów).

Klasycznym przykładem może być tutaj zakres stosowania akordu pośredniego czy średnia wysokość premii regulaminowej w czasowo-premijowej formie płac. Kierownictwo kopalni poprzez ustalanie comiesięcznych normatywów obciążeń robót opłacanych procentem zarobku górnika limituje zakres stosowania tej formy. Podobnie rzecz wygląda przy zadawaniu średniej wysokości premii regulaminowej w oddziałach.

Ocenę dyscypliny realizacji tych limitów we wszystkich oddziałach kopalni przeprowadzić można na podstawie omawianej statystyki.

Drugim kierunkiem działań są analizy porównawcze między oddziałami (działami) w zakresie danych zawartych w statystyce. Przeprowadzone bowiem wrywkowe analizy wybranych parametrów, jak: ilości godzin nadliczbowych, zakres stosowania czasowej formy płac, czy akordu prostego, wysokości kształtowania się płac zasadniczych w oddziałach itp. wykazały znaczną różnicowanie tych parametrów, nie zawsze uzasadnione potrzebami i warunkami pracy.

Perspektywicznymi kierunkami wykorzystania informacji zawartych w statystyce są dwa ostatnie z wymienionych zadań. O znaczeniu i potrzebie wykrywania związków przyczynowych nie trzeba się przekonywać. Statystyka stwarza warunki do rozpoczęcia prac w tym zakresie. Przydatność zaś dla celów weryfikacji usprawnień płacowych wynika z aktualnej struktury organizacyjnej kopalni opartej na podziale technologicznym a nie funkcjonalnym.

3.1. Charakterystyka wskaźników normowo-płacowych objętych statystyką

Najmniejszym obiektem identyfikowanym w wewnątrzkopalnianej statystyce zatrudnienia i płac jest oddział lub jego część posiadająca oddzielny numer wg IOS. Numer statystyczny oddziału (części oddziału) lub inny powszechnie używany identyfikator jest pierwszym podstawowym parametrem statystyki.

Stan zatrudnienia jest kolejnym parametrem. Określa on liczbę pracowników komórki wg ewidencji systemu I-ERW 2 na koniec miesiąca. W kolumnach od 4 do 7 zawarto informacje dotyczące ewidencji czasu przepracowanego rejestrując:

- w kol. 4 - ilości przepracowanych dniówek w dniach od poniedziałku do piątku,
- w kol. 5 - dniówki przepracowane w godzinach nadliczbowych, tj. dniówki rodzaju 12/22 i 13/23 (godziny nadliczbowe w dniach od poniedziałku do piątku z dodatkiem 50% i 100%),
 - robocznodniówki w dniach ustawowo wolnych od pracy, tj. w soboty, niedziele i święta, w tym:
- w kol. 6 - płatne wg § 2 Uchwały RM 199 z dnia 11.09.81 r. (rodzaj 15/25),
- w kol. 7 - płatne wg ogólnie obowiązujących przepisów, tj. z dodatkiem 100% (rodzaj 14 i 24).

Kolejne informacje charakteryzują stosowane w oddziałach formy płac. Wyodrębniono trzy formy akordu:

- akord z progresją,
- akord pośredni (współzależny), wykorzystujący zasadę opłacania procentem zerobku akordowego górnik, rozpowszechniony dla pracowników obsługi, konserwacji, transportu i prac remontowych w przodkach,
- akord prosty.

W sposób pośredni scharakteryzowano także czasowo-premiową formę płac. Dla akordowych form płac statystyka podaje:

- w kol. 8, 9 i 10 - stopień zakordowania robót określony jako stosunek dniówek akordowych do wszystkich przepracowanych w ramach normatywnego i ponadnormatywnego czasu pracy, powiększony 100 razy. Zakres stosowania czasowo-premiowej formy płac ustalić można jako dopełnienie sumy częstokomych wskaźników zakordowania robót;

- w kol. 11 i 13 średnioważony procent przekroczenia norm a w kol. 12 - średnioważony procent zarobku akordowego górnika.

W kolumnach 14 i 15 podano średnioważony procent i maksymalną wysokość premii regulaminowej stosowane w oddziale. Parametry te uzupełniają charakterystykę czasowo-premiowej formy płac. Kolejnym parametrem statystyki jest wysokość płac zasadniczych. Wskaźnik ten informuje o poziomie zaszeregowania robót i pracowników w danej jednostce organizacyjnej.

Na zakończenie w kol. 17 podano przeciętne wynagrodzenie w oddziale, przypadające na dniówkę przepracowaną, obejmujące niektóre składniki, takie jak:

- zarobek akordowy, rodzaj 11,
- wynagrodzenie zasadnicze w czasowo-premiowej formie płac, rodzaj 21,
- dodatki za godziny nadliczbowe 50%, rodzaj 12 i 22,
- dodatki za godziny nadliczbowe 100%, rodzaj 13 i 23,
- dodatki 100% za pracę w niedziele, rodzaj 14 i 24,
- dodatki 100% za pracę w soboty, rodzaj 7,
- dodatek norny, rodzaj 16 i 26,
- premia regulaminowa, rodzaj 30,
- dodatek za pracę na II zmianie, rodzaj 0,
- dodatek za szkodliwe i niebezpieczne warunki, rodzaj 1,
- dodatek za roboty uboczne, rodzaj 2,
- dodatki przodowego, rodzaj 3 i 4,
- dodatek drogowy, rodzaj 9.

Przykład wydruku wewnętrznej statystyki zatrudnienia i płac obrazuje tabela 1.

Tablica ta zawiera dane w układzie miesięcznym. Sporządzana jest przy użyciu EMC. Niezależnie od powyższego układu statystyka sporządzana jest także w rachunku narastającym od stycznia do grudnia danego roku.

Dla scharakteryzowania zespołów indywidualnych obiektów rozliczeniowych ujętych w statystyce podlegają one agregacji na piony, dół i powierzchnię kopalni jak również dostępna jest informacja o kształtowaniu się wyróżnionych cech w całej kopalni. Sposób scalania obiektów ustala użytkownik statystyki.

3.2. Przykład interpretacji wyników wewnętrznej statystyki zatrudnienia i płac w KWK "Szczygłowice"

Przedmiotem analizy jest wydruk statystyki za miesiąc październik 1983 r. W grupie oddziałów wydobywczych i robót przygotowawczych wskaźnik zakordowania robót z progresją mieścił się w przedziale $<22,3-55,4\%>$. Wyliczone na podstawie tego wskaźnika przeciętne dobowe obciążenie przodkowych robót akordowych jest mniejsze od zakładanego w oddziałowych arkuszach obciążeń. Udział akordu pośredniego w tych oddziałach jest porównywalny z akordem z progresją. Wskaźnik udziału tego akordu mieści się w przedziale $<27,3-54,2\%>$.

Tabela 1

Wewnętrzne statystyka zatrudnienia i płac Kopalni Węgla Kamiennego "Szczegłowiec"

Str. 01 miesiąc 10.1993

Plan, Cofn. zotr.	Sten zotr.	Dniówki			Wskaznik zakord. robot.		Średnioważ. proc. norm.			Średnio ważony procent premii	Maks. proc. pra-mil	Średnia płaca zasad. dniów.	Średnia zero-bek dniów.	Umagi		
		PN-PT	neg. PN-PT	robot-niedz.	skord z progr.	skord z progr.	skord wśaść. podrad.	skord wśaść. podrad.	skord prooty							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
TC	G-1	117	2069	8	498	0	40,2	36,7	0,7	130,5	95,2	183,2	43,3	60	339	808
.
.	CRP-4	221	3718	0	822	6	22,3	48,7	0,4	159,7	75,9	180,2	39,7	50	312	799
.
.	GL	171	2415	0	537	1	27,1	0,0	10,5	161,9	0,0	156,4	41,4	55	332	758
.
.	CPD-2	141	2365	10	576	3	0,4	41,0	1,3	136,5	75,5	184,5	42,4	55	325	746
.
Reserw ogł.	TC	2791	47540	59	10566	58	26,9	41,3	2,1	156,7	83,0	184,0	40,3	70	324	836

Tablica 2

Realizacja normatywów obciążeń robót ciastelskich, transportowych i obsługowych w oddziałach wydobywczych i robót przygotowawczych za miesiąc październik 1983 r.

Oddział	Prace ciastelskie			Transport mat. i urządzeń			Obsługa urządzeń			Różne		
	normatyw	wykon	+ -	normatyw	wykon	+ -	normatyw	wykon	+ -	normatyw	wykon	+ -
	rdn/dobę			rdn/dobę			rdn/dobę			rdn/dobę		
C-1	13	14	-1	12	10,6	-1,4	15	12	-3	42	36,5	-5,4
C-2	12	10,3	-1,7	10	8,1	-1,9	10	9,8	-0,2	32	28,2	-3,8
C-3	10	9,8	-0,2	22	17,9	-4,1	21	14,8	-6,2	53	42,2	-10,8
C-4	7	7,4	+0,4	8	5,4	-2,6	12	8,4	-3,6	27	19,2	-7,8
C-5	9	9,7	+0,7	32	25,8	-6,2	14	10,7	-3,3	55	46,2	-8,8
C-6	11	6,9	-4,1	8	5,4	-2,6	10	6,5	-3,5	28	18,8	-10,2
C-7	9	9,3	+0,3	14	12,9	-1,1	18	16,8	-1,2	41	39,0	-2,0
C-8	11	10,2	-0,8	11	11,1	+0,1	9	6	-3	31	27,3	-3,7
C-9	11	10,9	-0,1	16	11,3	-4,7	12	12	-	39	34,2	-4,8
C-10	13	13,1	+0,1	16	17,3	+1,3	18	13,6	-4,4	49	44	-5,0
C-11	10	9,3	-0,7	18	15,5	-2,5	10	7,7	-2,3	36	32,5	-3,5
CRP-1	34	33,3	-0,7	74	71,5	-2,5	21	20,1	-0,9	139	124,9	-14,1
CRP-2	12	26,2	+14,0	79	80,5	+1,5	-	-	-	111	108,7	-2,3
CRP-3	23	16,9	-6,1	68	63,5	-4,5	-	-	-	91	82,4	-8,6
CRP-4	30	31,2	+1,2	48	44,6	-3,4	35	35	-	113	110,8	-2,2

Szczegółowa analiza udziału roboczodniówek opłacanych zarobkias górnika w ogólnej liczbie przepracowanych dniówek w oddziałach nie wykazała ich przekroczenia.

W tabelicy 2 przedstawiono kształtowanie się przeciętnej liczby roboczodniówek na dobę ustalonych zgodnie z dyspozycją nr 4/83 dyrektora kopalni, a wykonem tych dniówek.

Wielkości podane w kol. 12 odpowiadają ilości roboczodniówek wyliczonych na podstawie analizowanej statystyki. Przykładowo w oddz. G-1 łączna liczba przepracowanych dniówek wynosi:

- w dniach od poniedziałku do piątku - 2069 [rdn]
- w nadgodzinach w dniach od poniedziałku do piątku - 8 [rdn]
- w soboty - niedziele płatne wg Uchwały RM 199/81 - 498 [rdn]
- razem - 2575 [rdn]

w tym w akordzie pośrednim:

$$2575 \times 0,367 = 945 \text{ [rdn/m-c]}$$

przeciętna liczba dniówek na dobę:

$$945 : 26 = 36,6 \text{ [rdn/dobę]}$$

Akord prosty w badanych oddziałach wykazuje wielkości śladowe. Stopień wykonania norm w akordzie z progresją waha się w przedziale od 123,1% w oddziale G-3 do 192,0% w G-7, co odpowiada rozpiętości wykonów norm ścianowych i chodnikowych w tych oddziałach. Średnioważony procent opłacenia zarobkiem akordowym górnika w niektórych oddziałach przekracza 90%. Podjęto więc działania, które doprowadzić mają do końca 1983 r. obniżenie tego procentu do wielkości wynikającej z § 12 zał. nr 1 UZP PW z dnia 1.02.80 r. Udział czasowo-premiowej formy płac w systemie wynagradzania stenowi zgodnie z konstrukcją statystyki dopełnienie sumy wakażników zakordowania robót.

W związku z podjętymi w kopalni działaniami mającymi na celu uatrakcyjnienie tej formy płac interesujące będzie kształtowanie się tego wakażnika w przyszłych miesiącach.

Średnioważony procent premii w czasowo-premiowej formie płac wykazywał wahania w przedziale $< 31,0-46,5\% >$. Ustalony na październik udział podstawowego funduszu premiowego w funduszu płac zasadniczych wynosił 40%. Nie obejmował on robót uznanych protokolarnie za niebezpieczne.

Wysokości indywidualnych premii wynosić mogły:

- na niebezpiecznych przebudowach - do 70%
- na robotach pozostałych - do 50%.

Przekroczenie żądanej średniej wysokości premii nastąpiło jedynie w tych oddziałach, w których wykonywano prace niebezpieczne. Średnia płaca zasadnicza w oddziałach wydobywczych wykazuje niewielkie odchylenia od średniej. Mieści się ona w przedziale $< 350-339 >$ zł/rdn. Odchylenia średniego wynagrodzenia na dniówkę przepracowaną w poszczególnych oddziałach są mniejsze niż by to mogło wynikać z rozpiętości wcześniej omawia-

nych wskaźników płacowych. Wśród oddziałów wydobywczych najwyższe wynagrodzenie wystąpiło w oddz. G-7 - 1055 zł/rdn, zaś najniższe w oddz. G-3 - 718 zł/rdn. Relacje te odpowiadają stopniowi wykonania planów wydobywania, które zestawiono w tabelicy 3.

Tabela 3

Produkcja węgla w oddziałach wydobywczych
ze miesiąc październik 1983 r.

Oddział	Plan	Wykon	%
	t/m-c		
G-3	30 300	24 840	80,8
G-4	5 080	6 712	132,1
G-5	21 450	31 896	148,7
G-6	9 420	9 280	98,5
G-7	53 025	73 956	139,5
GG-1	119 275	146 684	123,0
G-1	37 875	32 047	84,6
G-2	27 745	29 007	104,5
G-8	40 400	43 914	108,7
G-9	50 500	52 750	104,5
G-10	63 125	64 480	102,1
G-11	16 400	16 843	102,7
GG-2	236 045	239 041	101,3

W grupie oddziałów robót przygotowawczych rozrzut średnich zarobków był mniejszy. Mieścił się on w przedziale 799-878 zł/rdn. W pozostałych oddziałach dołowych pionu TG (głównego inż. górniczego), tj. w oddziałach przewozowych i oddziale likwidacyjnym zwraca uwagę stosunkowo duża liczba godzin nadliczbowych w dniach od poniedziałku do piątku w oddziałach GPD-1 i GPD-2, wysoki wskaźnik udziału akordu pośredniego w oddziale GPD-4, obsługującym przodki prowadzone przez PRG-Gliwice na poz. 650 m, jak również wysoki, bo wynoszący 97,9%, średni procent opłacenia zarobkiem górnikiem w oddz. GPD-3. Pomimo tych uwag, wymagających analizy na tle wyników kolejnych statystyk, średnie wynagrodzenie w tych oddziałach utrzymywało się na mniej więcej jednakowym poziomie < 728-752 > zł/rdn. Wyniki zbiorcze pionu TG potwierdziły wysoki udział akordu pośredniego w formach płac stosowanych w oddziałach, bo wynoszący 41,3%. Stanowi to potwierdzenie słuszności działań kierownictwa kopalni, objętych wspomnianą już dyspozycją nr 4/83 z dnia 1.09.83 r. w sprawie unormowania zasad opłacania pracowników procentowym udziałem zarobku akordowego górnika.

Tradycyjnie już dużą wagę przywiązuje się do akordu z progresją, którego udział w pionie TG wynosił 28,9%.

Dalszego śledzenia wymagać będą:

- średnioważony procent wykonania norm w akordzie z progresją, który w październiku wynosił 158,7%.
- średnioważony procent opłacania zarobkiem akordowym górnikowi wynoszący 83%. Realizacja dyspozycji nr 4/83 spowodować winna zauważalny spadek tego wskaźnika w kolejnych miesiącach.
- średnioważony procent wykonania norm w akordzie prostym, który wynosił 184%.

Średnia wysokość premii w oddziałach pionu TG wynosiła 40,3%, przy zakładanej 40%. Wynik ten dowodzi, że uzasadnione jest zadawanie średnich premii oddziałom bez uwzględnienia robót niebezpiecznych, dla których wysokość premii ustala naczelny inżynier, gdyż nie powoduje to istotnych odchyłań od zalimitowanej wielkości. Praktyka ta winna więc być utrzymana w następnych okresach.

Drugą ważną grupę oddziałów dołowych stanowią oddziały energomaszynowo zatrudniające 1967 pracowników. W oddziałach tych dominuje czasowo-premialna forma płac obejmująca 48,8% roboczodniówek.

Na drugim miejscu plasuje się akord pośredni (35,7%), dalej akord prosty (14,3%) i na końcu akord z progresją występujący tylko w oddziale MDM-6, prowadzącym zabudowy i wybudowy obudów zmechanizowanych.

Analiza średniego procentu premii na robotach opłacanych czasowo-premialną formą płac wykazała prawidłową gospodarkę podstawowym funduszem premialnym.

W żadnym oddziale nie przekroczono planowanej wielkości 40%. Pokazane w kol. 15 max. wysokości premii wykazały, że sztygarzy oddziałowi wykorzystywali całą rozpiętość premii (do 50%) poza oddziałem MDE-4, gdzie max. premia wynosiła 45%.

Porównanie średniej płacy zasadniczej w oddziałach dołowych pionów TG i TM może satysfakcjonować, gdyż były one równe i wynosiły 324 [zł/rdn]. Średnia płaca dniówkowa była najwyższa w oddz. MDE-1, gdzie dominuje akord pośredni (77/5%), zaś najniższe w oddziale MDE-4, w którym prawie 95% roboczodniówek opłacanych było wg czasowo-premialnej formy płac.

Średnia płaca w pionie TM dół wynosiła 787 [zł/rdn], co stanowiło 94,1% średniej w TG.

W dziale wentylacyjnym TW - dół, obejmującym oddziały W-1 i W-3, prawie wszyscy pracownicy opłaceni byli dniówką z premią. Kierownicy oddziałów w pełni wykorzystali przyznany im procent premii podstawowej. Bliższa analiza średniej płacy zasadniczej, które kształtowała się na wysokim poziomie, bo 335 [zł/rdn], dowiodła nieprawidłowości stosowania postanowień zał. nr 4 do UZP PW z dnia 1.02.80 r. z późniejszymi zmianami. Podjęto więc działania, które doprowadzić winny do eliminacji tych nieprawidłowości do końca grudnia 1983 r., co objawi się obniżeniem płacy zasadniczej. Również w oddziale TS rozpatrzenia wymaga wysokość płac zasadniczych

(360 zł/rdn). Ponadto w oddziale tym przekroczono o 0,2% zadaną średnią wysokość premii, co stanowi przekroczenie funduszu premiowego o 339 zł.

W dziale mierniczo-geologicznym (TMG) uwagę zwraca ukształtowanie się na tym samym poziomie zarówno premii średniej, jak i maksymalnej, co trudno uznać za właściwe, gdyż stąd już krok do traktowania premii jako obligatoryjnego dodatku do płac.

Brak zróżnicowania premii wystąpił także w oddziałach powierzchniowych (w oddziale budowlanym B-1 i w magazynie kopalnianym - ZM). Innych nieprawidłowości w stosowaniu czasowo-premijowej formy płac w oddziałach powierzchniowych nie stwierdzono. Udział tej formy wynagradzania stanowił 45,6%. Przeciętna płaca dniówkowa pracowników powierzchni obejmująca wymienione w p. 3.1 składniki wynagrodzeń stanowiła 68,7% płacy pracowników dołowych.

W zestawieniu zbiorczym obejmującym całą kopalnię uwagę zwraca:

1. Udział poszczególnych form płac, który wynosił:

- dla akordu z progresją - 12,1%,
- dla akordu pośredniego - 26,5%,
- dla akordu prostego - 20,6%,
- dla czasowo-premijowej formy płac - 40,8%.

2. Średni procent premii wynoszący 35,8%, tj. poniżej zalimitowanego na miesiąc październik.

3. Nieprzekroczenie w całej kopalni max. wysokości premii ustalonej odpowiednim pismem MG1E.

4. Udział płacy zasadniczej w wynagrodzeniu dniówkowym w wysokości 41,8%.

4. ZAKOŃCZENIE

Dynamika udziału kosztów robocizny w kosztach własnych kopalni wykazuje ciągłą tendencję wzrostu.

Przykładowo w 1983 r. udział ten wynosił około 42% a w I pół. 1984 r. już 47,5%. Tak znaczny udział kosztów robocizny w kosztach własnych kopalni nie znajduje jak na razie odbicia w bogactwie zestawień statystycznych obejmujących problematykę płac kopalni. Wręcz odwrotnie. Odnotować należy rażące dysproporcje między rangą problemu a ilością, przeznaczeniem i strukturą funkcjonujących statystyk.

Stosowana od roku w KWK "Szczygłowice" wewnętrzna statystyka zatrudnienia i płac stanowi istotne uzupełnienie dotychczasowych wydruków z tego zakresu, takich jak wspomniane już statystyka MG-SZPK tabl. 8 i 8a, zestawień i rozliczeń finansowych typu AR 40 A i B, AR 43, AR 44 A i B, AR 45, AR 46, AR 47, AR 48, AR 48 A, AR 49, AR 50, a także sprawozdań z wykonania norm pracy N-1, N-2, N-4 i P-10.

Podstawową zaletę ww. statystyki są jej przejrzystość i kompleksowość zachęcające do comiesięcznego studiowania zawartych w niej informacji.

Stosowanie statystyki umożliwi decentralizację gospodarki funduszem płac w granicach uzasadnionych potrzebami przedsiębiorstwa. Pełna realizacja zadań omówionych w p. 3 zapewnić może lepsze wykorzystanie funduszu płac a przez to poprawę wyników ekonomicznych kopalni.

ВНУТРИШАХТНАЯ СТАТИСТИКА ПО ЗАНЯТОСТИ И ЗАРПЛАТЫ РАБОЧИХ

Резюме

В статье представлены основы и конструкция внутризаводской статистики по занятости и зарплаты рабочих. Учитываются характеристики радиуса действия Управляемого состава шахты на зарплаты.

Для проведения анализа и исследований, указанных в статье областей внутризаводской политики по установлению зарплаты, необходимым является создание четкой картины их формирования в отдельных организационных ячейках шахты. Это дает возможность, благодаря персонификации этих явлений, оперативного управления ними.

INTRA-MINE STATISTICS OF EMPLOYMENT AND WAGES OF WORKERS EMPLOYED IN WORKMEN POSTS

Summary

The principles and structure of intra-mine statistics of employment and wages of the workers in workmen posts have been presented, starting with a characteristic of the sphere of activities of the mine's management in the field of wages. When wishing to analyze and study the subject of wage policy mentioned in the paper, it is necessary to form a uniform picture of their formation in the particular organizational sections of the mine which may facilitate, thanks to the personification of the phenomena, their efficient control.