Henryk JANUSZEK

Świadczenia socjalno-bytowe w zakładzie pracy a płynność załogi

WSTĘP

Przyczyny płynności załogi są wielorakie. Ze zmiennym natężeniem występują też wśród poszczególnych kategorii pracowników. Na ogół zgodnie się przyjmuje, że czołowe miejsce wśród przyczyn fluktuacji zajmują zagadnienia płacowe[1]. Jeśli się jednak zważy, że w skali nieomal powszechnej występuje zjawisko oderwania płacy od wyników pracy i nadmierne obciążenie płacy składnikami socjalnymi, to w rezultacie płace mając dominujący wpływ na płynność załogi, ukrywają jednocześnie wiele rzeczywistych, głębszych jej przyczyn. Stan ten powoduje, że np. w relatywnie najgorszej sytuacji płacowej znajduje się znaczna część młodych pracowników. Dzieje się tak m. in. dlatego, że ich płace zawierają najmniej składników socjalnych, a jednocześnie pracownicy ci w najmniejszym stopniu korzystają ze świadczeń socjalnych zakładów pracy. Wynika to z posługiwania się przy przyznawaniu świadczeń z funduszów socjalnych wskaźnikami dochodowości na jednego członka rodziny.

Ta praktyka powoduje, że pracownicy młodzi, uzyskujący nawet niskie dochody z pracy, nie mieszczą się w stosowanych w zakładach pracy wskaźnikach dochodów na członka rodziny uprawniających do ubiegania się o świadczenia socjalne np. dopłaty do wczasów.

Jeśli się jeszcze zważy, że pracownicy młodzi zawsze stanowili podstawową część fluktuujących, to w obecnych warunkach są oni szczególnie predysponowani do zmiany zakładu pracy.

Z powyższego wynika, że dla ustalenia przyczyn i ograniczenia zbędnej płynności załogi nie wystarczą zbiorcze zestawienia, czy syntetyczne ujęcia płynności pracowników lecz niezbędne są wnikliwsze analizy treści poszczególnych przyczyn, pozwalające na właściwą politykę przedsiębiorstwa.

Zagadnienie płynności załogi rozpatrywane powinno być zawsze na tle szeroko rozumianego systemu bodźców pozytywnych i negatywnych stosowanych w zakładzie pracy wobec pracowników[2]. Ten system bodźców obejmuje różnego rodzaju świad-

---

[1] Zob. S. Czajka: Dlaczego Polak zmienia pracę. „Wektory" 1986 nr 6, s. 10 oraz zawarte w niniejszym zbiorze opracowanie: W. Frąckowiak., i M. Hamrol: Płynność kadr w świetle ...

[2] W takim ujęciu zagadnienie to zostało też włączone do prowadzonej przez prof. J. Orczyka grupy tematycznej pt. „Instrumenty realizacji polityki kadrowej w przedsiębiorstwie", opracowanej w ramach koordynowanego przez prof. H. Mortimer-Szymczak tematu: Człowiek i praca w społeczeństwie socjalistycznym CPBP 08.01.3.

czenia materialne i niematerialne. Wśród tych świadczeń jedne są przeceniane inne niedoceniane. Z reguły dominuje wiara w omnipotencję bodźców płacowych, za pomocą których, można kupić nie tylko wydajną i bezbłędną pracę, ale także i stabilizację załogi, integrację pracowników z zakładem itd., rzeczywistość zadaje temu niestety kłam. Nie można więc zakładać, że jedynie polityką płacową – chociaż ma ona decydujące znaczenie – zlikwidujemy zbędną płynność załogi.

Wydaje się, że wielką i nie zawsze dostrzeganą rolę w ograniczeniu nadmiernej płynności załogi może odegrać zakładowa polityka społeczna. Polityka ta, rozumiana jako celowe i świadome oddziaływanie na stosunki społeczne i warunki życia załogi w celu poprawy stopnia zaspokojenia potrzeb socjalnych i bytowych pracowników i ich rodzin, niezbyt często bywa włączana do mechanizmu bodźcowego oddziaływania na zatrudnionych pracowników.

Zakres przedmiotowy zakładowej polityki społecznej obejmuje:

– działalność bytową, na którą składają się: zakładowa gospodarka mieszkaniowa, szkolnictwo przyzakładowe i wszelkie inne formy szkolenia zawodowego, stypendia fundowane i koszty studiów podyplomowych, rozmaite formy zbiorowego zakwaterowania i zbiorowego żywienia, zaopatrzenie pracowników w niektóre artykuły konsumpcyjne, dojazdy do pracy i z pracy, a także ośrodki zdrowia i inne placówki tzw. przemysłowej służby zdrowia;

– działalność socjalną, obejmującą: wczasy pracownicze i inne formy wypoczynku urlopowego oraz rekreacji, wypoczynek dzieci i młodzieży rozmaite formy zagospodarowania codziennego i weekendowego czasu wolnego, placówki i kulturalno-oświatowe, prcownicze ogródki działkowe itp.

Granica między działalnością bytową a socjalną – przedmiotowo rzecz ujmując – nie jest ostra. Działalność bytowa w sposób bardziej bezpośredni związana jest z wykorzystaniem czynnika ludzkiego w procesie pracy a działalność socjalna związana jest z tym celem w sposób bardziej pośredni i zasadniczo odnosi się do zaspokajania potrzeb socjalnych człowieka luźno tylko związanych z zatrudnieniem[3].

Pewna żywiołowość działań w zakresie świadczeń socjalno-bytowych wynika z licznych i różnokierunkowo działających funkcji, jakie przypisuje się tym świadczeniom w zakładzie pracy. I tak wskazuje się, że świadczenia te pełnią:

– funkcję integracyjną, wyrażającą się w dążeniu do związania pracowników z ich zakładem pracy;

– funkcję motywacyjną, wyrażającą się w dążeniu do stymulowania wydajności i jakości pracy;

– funkcję wyrównawczą, wyrażającą się w dążeniu do wyrównania stopnia zaspokojenia potrzeb socjalnych i bytowych pracowników w związku z deficytem oraz niską jakością usług socjalnych i bytowych dostępnych dla ogółu ludności;

– funkcję postulatywno-interwencyjną polegającą na podejmowaniu działań łagodzących skutki zdarzeń losowych i przychodzeniu z pomocą w przypadkach występowania nagłych dysproporcji między potrzebami i możliwościami ich zaspokojenia z własnych dochodów.

[3] J. Sobiech: Finansowanie zakładowej działalności socjalno-bytowej. W: Działalność socjalna w reformowanym przedsiębiorstwie. Praca zbiorowa. Poznań 1984, s. 12.

Wymienione wyżej funkcje działają różnokierunkowo, wspierają się lub pozostają ze sobą w sprzeczności. Szczególne kontrowersje wzbudza to, czy świadczenia socjalno-bytowe winny pełnić rolę egalitarystycznego czynnika integrującego pracowników z przedsiębiorstwem, czy też czynnika o wyraźnych funkcjach motywacyjnych. Materiały jakimi dysponujemy nie dają prawie żadnych podstaw do zredagowania jednoznacznej odpowiedzi. Przeprowadzone natomiast na terenie poszczególnych przedsiębiorstw rozmowy sondażowe prowadzą do dwóch dość istotnych wniosków:

1) Raczej dość powszechne jest przekonanie, że świadczenia socjalno-bytowe, zarówno indywidualne, jak i zbiorowe powinny służyć nie tylko jako środki zaspakajające określone potrzeby pracowników, ale również jako motyw utrwalania więzi pracowników z przedsiębiorstwem (stabilizacja zatrudnienia), jak również powinny być czynnikiem korzystnie wpływającym na przebieg procesu pracy.

2) Z drugiej jednak strony przyznaje się rację, że system świadczeń socjalno-bytowych jest w świadomości pracowników traktowany jako obowiązak zakładu pracy wynikający z samego faktu pozostawania z przedsiębiorstwem w ramach stosunku umowy o pracę. O ile w miarę akceptowane jest zróżnicowanie dostępności do świadczeń socjalnych względami rodzinnymi, losowymi itp. to raczej nie znajduje takiej akceptacji przy podziale środków kryterium ilości i jakości pracy.

Mając na uwadze taki stan rzeczy, celowe wydaje się rozważenie potrzeby umieszczenia w regulaminach podziału świadczeń socjalnych pewnych elementów motywacyjnych. Np. fakt udzielenia pracownikowi kary porządkowej mógłby być traktowany jako okoliczność uprawniająca przedsiębiorstwo do stosunkowego obniżenia refundacji za wczasy pracownicze. Za szczególne, udokumentowane osiągnięcia w pracy celowe byłoby natomiast ustalenie możliwości bądź pełnego refundowania kosztów wczasów, bądź przyznanie ich poza obowiązującą w przedsiębiorstwie kolejnością.

1. DZIAŁALNOŚĆ SOCJALNA W ŚWIETLE BADAŃ

Przeprowadzone w 1986 r. w 105 przedsiębiorstwach miasta Poznania i województwa, badania ankietowe wskazują, że w zdecydowanej większości przedsiębiorstw występują prawie wszystkie rodzaje świadczeń socjalno-bytowych[4]. Ilustruje to tabela 1.

Jak wynika z zamieszczonej tabeli 1 najczęściej i największe możliwości zakładów pracy w zakresie świadczeń socjalno-bytowych na tle potrzeb pracowników występują w takich dziedzinach jak: wczysy, obozy i kolonie dla dzieci i młodzieży, pomoc mieszkaniowa, zapomogi finansowe, zaopatrzenie na zimę. Najgorzej swoje możliwości oceniają zakłady w zakresie: organizacji wycieczek, sportu i turystyki, imprez kulturalnych, pracowniczych ogródków działkowych. Najbardziej dotkliwe dla pra-

[4] Pełną charakterystykę przyjętego postępowania badawczego przedstawiono już w zamieszczonym wcześniej opracowaniu W. Frąckowiaka i M. Hamrola.

Tabela 1. Ocena możliwości zakładów m. Poznania i województwa w zakresie świadczeń socjalno-bytowych na tle potrzeb pracowników (%%). N=105

Lp.	Rodzaj świadczenia	Możliwości zakładu pracy		
		dobre	złe	brak takich świadczeń
1.	Wczasy	100,0	–	–
2.	Obozy, kolonie dla dzieci	99,05	0,95	–
3.	Przedszkola	16,2	4,8	79,0
4.	Żłobki	4,8	2,9	92,3
5.	Kioski i bufety	56,2	2,8	41,0
6.	Stołówki	44,8	2,9	52,3
7.	Wycieczki	66,7	19,0	14,3
8.	Pomoc mieszkaniowa	88,6	7,6	3,8
9.	Imprezy kulturalne	78,1	9,5	12,4
10.	Sport i turystyka	65,7	10,5	23,8
11.	Pracownicze ogrody działk.	72,4	8,6	18,0
12.	Zaopatrzenie na zimę	79,0	4,8	16,2
13.	Dowóz do i z pracy	29,5	4,8	65,7
14.	Inne	83,8	7,6	8,6

Źródło: własne badania ankietowe.

cowników są kłopoty związane z brakiem w zakładzie: żłobka, przedszkola, dowozu do pracy, brakiem stołówki, kiosku, bufetu.

Wnioski wynikające z ocen możliwości zakładu pracy w zakresie świadczeń socjalno-bytowych na tle potrzeb pracowników zawarte w ankietach nie dają jednak dostatecznej podstawy dla określenia bardziej miarodajnych ustaleń w kwestii funkcjonowania świadczeń socjalno-bytowych w zakładzie pracy. Brakuje nam opinii samych pracowników, świadczeniobiorców. W zebranych materiałach zdecydowanie dominują oceny pozytywne. W świetle tych informacji nieodczuwalna lub słabo odczuwalna jest w realizowanej przez zakłady pracy działalności socjalno-bytowej bariera finansowa, pomimo że różnice w wielkości świadczeń z np. funduszu socjalnego przypadającego na jednego pracownika są znaczne. Mieszczą się bowiem w przedziale 0,8 tys. – 50 tys.

Uzyskane z poznańskich przedsiębiorstw informacje wskazują także że „nieatrakcyje warunki socjalne przedsiębiorstwa" nie stanowią istotnej przyczyny zwalniania się pracowników, nawet w zawodach o najwyższej płynności. W sumie bowiem tylko 14,7 proc. badanych przedsiębiorstw wskazywało na świadczenia socjalno-bytowe jako jedną z determinant płynności, ale o trzeciorzędnym znaczeniu.

2. ŚWIADCZENIA Z FUNDUSZU SOCJALNEGO A PŁYNNOŚĆ ZAŁOGI

Zagadnieniem niezwykle interesującym było ustalenie, czy w ogóle w badanych przedsiębiorstwach istnieją jakieś istotne zależności między poziomem świadczeń socjalno-bytowych a płynnością załogi.

W celu odpowiedzi na to pytanie podzielono, przypadające na jednego pracownika świadczenia z funduszu socjalnego na trzy kategorie: niską, średnią i wysoką. Jako niskie określono świadczenia nieprzekraczające 5000 zł na jednego pracownika. Świadczenia przekraczające 10 000 zł na jednego pracownika określono jako wysokie.

W ten sam sposób, posługując się wskaźnikiem zwolnień, określono poziom płynności załogi. Przyjęto, że niski poziom płynności ma miejsce wówczas, gdy wskaźnik zwolnień jest niższy od 15, a wysoki gdy wskaźnik ten jest wyższy od 23.

Zależności pomiędzy poziomem świadczeń socjalnych a poziomem płynności załogi ustalono za pomocą tabel krzyżowych[4]. Zob. tab. 2.

Tabela 2. Świadczenia socjalne a płynność załogi (%). N=102

Świadczenia z funduszu socjalnego na 1 pracownika	Wskaźnik zwolnień			Ogółem
	niski W<15	średni 15≤W≤23	wysoki W>23	
1. Niski (do 5000,–)	3,9	10,8	8,8	23,5
2. Średni (5001-10 000)	10,8	15,7	9,8	36,3
3. Wysoki (pow. 10 001,–)	14,7	16,7	8,8	40,2
Ogółem	29,4	43,2	27,4	100,0

Źródło: własne badania ankietowe

Z danych tabeli 2 wynika, że w większości przedsiębiorstw poznańskich (43,1) proc.) wskaźnik zwolnień mieści się w przedziale 15-23 tj. na poziomie niższym niż w całym kraju. Równocześnie w 29,4 proc. badanych przedsiębiorstw jest on na poziomie niższym niż 15, a w 28,4 proc. przedsiębiorstw jest na poziomie wyższym niż 23. Wielkość funduszu socjalnego przypadająca na jednego zatrudnionego w 1/4 przedsiębiorstw jest na poziomie nie przekraczającym 5000 zł, a ponad 40,0 proc. przedsiębiorstw przekracza 10 000 zł.

Z tabeli 2 wynika także, że istnieje pewna zależność między poziomem świadczeń socjalnych a poziomem płynności załogi. Im wyższy fundusz socjalny przypadający na jednego pracownika tym częściej występuje niski wskaźnik zwolnień. W przedsiębior-

[4] Zob. R. Mayntz, K. Holm, P. Hübner: Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej. Warszawa 1985, s. 244-266.

stwie o najwyższym funduszu socjalnym na jednego pracownika (49,8 tys.) wskaźnik zwolnień wynosił 13,3. Jednocześnie nie stwierdzono zależności odwrotnej, tzn. im wyższy wskaźnik zwolnień tym niższy fundusz socjalny przypadający na jednego pracownika. W przedsiębiorstwie o najwyższym wskaźniku zwolnień (49) fundusz socjalny był nawet niski i wynosił 29,8 tys. zł na jednego pracownika. W pozostałych przypadkach wysokiego wskaźnika zwolnień fundusz socjalny był już na zdecydowanie niższym poziomie.

Siłę związku między poziomem otrzymanych świadczeń socjalno-bytowych a wskaźnikami płynności załogi ukazuje współczynnik kontyngencji C, którego wartość wynosiła 0,38, co oznacza, że między analizowanymi zmiennymi istnieje zależność wyraźna lecz mała (korelacja niska)[6].

Zależności między świadczeniami socjalnymi a płynnością załogi nie są więc zależnościami jedno-jednoznacznymi, lecz zależnościami wielo-wieloznacznymi.

Obok funduszu socjalnego w zakładowym systemie świadczeń socjalno-bytowych oddziaływujących na zachowania pracowników szczególnie istotną rolę – ze względu na występujący głód mieszkaniowy – należy przypisać zakładowemu funduszowi mieszkaniowemu.

3. ŚWIADCZENIA Z FUNDUSZU MIESZKANIOWEGO A PŁYNNOŚĆ ZAŁOGI

Ogólnie sądzi się, że w zakresie gospodarowania środkami zakładowego funduszu mieszkaniowego można dostrzec wyraźne próby powiązania go z funkcjami motywacyjnymi. Zakłady pracy udzielając pożyczek na cele mieszkaniowe zwykle uzależniają to od złożenia przez pracownika oświadczenia o pozostaniu w zakładzie pracy w ramach stosunku umowy o pracę przez określony okres czasu. Takie zobowiązanie pracownicze oczywiście nie ogranicza uprawnień pracownika do wcześniejszego niż przyrzekł rozwiązania umowy pracę. W takiej jednak sytuacji zakład pracy uprawniony jest do ustalenia niezwłocznej spłaty całej kwoty pożyczki, bez względu na jej wysokość oraz zakładany w umowie system spłat ratalnych.

Oceny zawarte w zebranych przez nas ankietach nie dają dostatecznej podstawy dla określenia bardziej miarodajnych ustaleń w kwestii funkcjonowania zakładowego funduszu mieszkaniowego. Z przeprowadzonych uzupełniających rozmów sondażowych wynika jednak, że wszyscy zainteresowani i odpowiadający wymogom regulaminowym pracownicy uzyskali pomoc finansową na uzupełnienie wkładów mieszkaniowych do spółdzielni budownictwa mieszkaniowego. Nie stwierdzono również przypadków niemożności kredytowego finansowania kosztów remontów mieszkań pracowników. Znacznie poważniejsze trudności budzi jednak sprawa pomocy zakładów pracy przy podejmowaniu przez pracowników budownictwa jednorodzinnego. Znaczna część tych trudności ma jednak charakter wykraczający poza możliwości zakładu pracy (przydział terenu budowlanego, zaopatrzenie w surowce itp.).

[6] Wzór na obliczenie Współczynnika Kontyngencji C można znaleźć w pracy: B. Suchacki, J. Walkowiak: Statystyczne opracowanie i interpretacja wyników badań socjologicznych. Poznań UAM 1978, s. 38.

Sporządzone w zakładach pracy oceny funkcjonowania zakładowego funduszu mieszkaniowego zdają się jednak nie uwzględniać w dostatecznym wymiarze pewnych nowych bądź występujących w zintensyfikowanej skali zjawisk rzutujących na wzrost cen budownictwa mieszkaniowego i usług budowlano-mieszkaniowych. Stąd istotnym czynnikiem określającym możliwości zaspokojenia potrzeb pracowników w tym zakresie jest wysokość zakładowego funduszu mieszkaniowego przypadającego na jednego zatrudnionego pracownika. Zebrany z poznańskich zakładów materiał statystyczny nie potwierdza jednak istotnych zależności między wysokością zakładowego funduszu mieszkaniowego a płynnością załogi.

Związek między wysokością zakładowego funduszu mieszkaniowego przypadającego na jednego pracownika a wskaźnikiem zwolnień ujęto w tabeli 3. Z danych zawartych w tej tabeli wynika, że mniej więcej równy wskaźnik zwolnień występuje w przedsiębiorstwach mających wysoki i niski poziom mieszkaniowy przypadający na jednego pracownika. W przedsiębiorstwie o największym funduszu mieszkaniowym przypadającym na jednego pracownika (64,2 tys.) wskaźnik zwolnień jest mały 13,3), ale wskaźnik ten mały jest również w przedsiębiorstwach, w których fundusz ten jest bardzo mały (1,0 tys.) Ogólnie w przedsiębiorstwach mających niski fundusz mieszkaniowy średni wskaźnik zwolnień jest tylko na nieco wyższym poziomie (18,8) niż w przedsiębiorstwach dysponujących wysokim funduszem mieszkaniowym, w których średni wskaźnik zwolnień wynosi 11,9.

Tabela 3. Fundusz mieszkaniowy a płynność załogi (2) N=100

Fundusz mieszkaniowy przypadający na jednego pracownika	Wskaźnik zwolnień			Ogółem
	niski W<15	średni 15≤W≤23	wysoki W>23	
1. Niski (do 3000,–)	11,9	18,8	8,9	39,6
2. Średni (3001-10000,–)	9,9	11,9	7,9	29,7
3. Wysoki Pow. (100001,–)	7,9	11,9	10,9	30,7
Ogółem	29,7	42,6	27,7	100,0

Źródło: własne badania ankietowe

W świetle powyższych danych trudno jednoznacznie stwierdzić, aby świadczenia socjalno-bytowe były motywacyjnym instrumentem polityki społecznej, czy szerzej polityki kadrowej przedsiębiorstwa. Wydaje się, że o innych instrumentach też tego powiedzieć nie można. Tezę tą potwierdza przeprowadzona przez nas analiza zależności między wysokością funduszu nagród z zysku przypadających na jednego pracownika a płynnością załogi. Zależności te ukazuje tabela 4. Wynika z niej, że i w tym przypadku nie ma automatyzmu i ogólnych prawidłowości.

Tabela 4. Nagrody z zysku a płynność załogi (%) N=105

Nagrody z zysku przypadające na 1 pracownika	Wskaźnik zwolnień			Ogółem
	niski W<15	średni 15≤W≤23	wysoki W>23	
1. niska (do 10000,–)	5,7	9,5	7,6	22,8
2. średni (10001-15000)	14,3	21,9	12,4	48,6
3. wysoki (pow. 150001)	8,6	14,3	5,7	28,6
Ogółem	28,6	45,7	25,7	100,0

Źródło: własne badania ankietowe.

Z danych tabeli 4 wynika, że w 22,8 proc. przedsiębiorstw nagroda z zysku przypadająca na jednego pracownika jest niska i nie przekracza 10 000 zł. Wskaźniki zwolnień w tych przedsiębiorstwach kształtują się na poziomie zbliżonym do wskaźników przedsiębiorstw, w których nagrody kształtują się na poziomie wysokim (powyżej 15 001 zł). W dwóch przedsiębiorstwach o największym funduszu nagród z zysku przypadającym na jednego pracownika (odpowiednio 53 tys. zł i 44,5 tys. zł) wskaźniki zwolnień były stosunkowo wysokie i odpowiednio wynosiły: 22,0 i 28,0.

WNIOSKI

Przedstawiono zależności między poziomem świadczeń socjalno-bytowych w zakładzie pracy a poziomem fluktuacji jego załogi ukazują wielość i różnorodność uwarunkowań nadmiernej płynności załóg. Potwierdza to opinię, że ograniczenie zbędnej płynności wymaga wielu działań nie tylko w makroskali, ale także w zakładzie pracy. Działania te powinny być przede wszystkim wyrazem świadomej racjonalnej polityki kadrowej, posługującej się konsekwentnym, spójnym i koherentnym systemem sankcji pozytywnych i negatywnych wobec pracowników. W tym kontekście rysuje się też potrzeba ściślejszego powiązania polityki kadrowej, zakładowej polityki społecznej i ogólnej polityki gospodarczej przedsiębiorstwa. W praktyce oznacza to konieczność specyficznego oddziaływania tak na pojedynczych pracowników, jak i na całą załogę. Specyfika tego oddziaływania powinna natomiast wynikać z celów, jakie realizuje przedsiębiorstwo oraz uwarunkowań zewnętrznych i wewnętrznych w których następuje spełnianie tychże celów.