

Motywacja czy różga ekonoma?

16 października 2019

Ilekoć związkowiec słyszy o „motywacyjnym systemie płac”, powinien natychmiast strzyc uszami z niepokoju. I zastanowić się, czy przypadkiem nie jest to szukanie kolejnego sposobu na „optymalizację kosztów pracy” i zwiększenie presji ekonomicznej na pracownika.

Zwykle cała motywacja sprowadza się do tego, żeby pracownika wystraszyć, iż można mu coś urwać z pensji. Przy czym pozory motywacji stwarza się za pomocą lepszego opłacania pewnej grupy pracowników, którzy dostają znacznie wyższe stawki lub premie za zaangażowanie, odpowiedzialne stanowiska czy kluczowe znaczenie dla produkcji. Nieważne, jak to nazwiemy, bo w rzeczywistości chodzi o to, żeby zawsze było zróżnicowanie. W takich warunkach łatwo już moralizować, że trzeba więcej pracować, więcej się starać czy angażować.

Zazwyczaj całe to gadanie o motywacji jest w odniesieniu do stanowisk robotniczych i produkcyjnych manipulacją szytą grubymi nićmi. Jest to jednak manipulacja na tyle skuteczna, że sami pracownicy często wierzą w tę gadaninę o motywacji i zaczynają się licytować, czyja praca jest ważniejsza, cięższa i kto zasługuje na większą płacę. Nie trzeba dodawać, że dla zatrudniciela jest to komfort, bo może rozgrywać załogę jak imperator rzymski według zasady „dziel i rządź”. Jest to także swojego rodzaju uzasadnienie oczywistej niesprawiedliwości społecznej, jaką stanowią rażące dysproporcje dochodów. Takie ekonomiczne tabu, które zakazuje wyciągać ręce po majątek tych, co podobno „wcześniej wstawali i ciężiej pracowali”. Czy tak jest naprawdę? Czy robotnik może mieć złudzenia, że jeśli będzie ciężiej pracował, to zostanie milionerem? Czy ma sens wdawanie się w nieswoją grę pod tytułem „kto więcej zrobi, ten więcej zarobi”, w której to grze jeden z graczy w dowolnym momencie gry zmienia jej zasady?

Sprowadzając rzecz do absurdu: jeżeli jeden zarabia 3 tysiące, a drugi 30 tysięcy, to o ile więcej musi pracować ten, co zarabia 3 tysiące, żeby zarobić 30? 10 razy? A żeby zarobić 300 tysięcy to pewnie ze sto razy. Doba ma tylko 24 godziny, więc będzie trochę trudno. Inny potoczny argument: „Zarabia dużo, bo więcej się uczył”. Czyżby uczył się 10 razy więcej? Czasowo raczej niemożliwe, bo musiałby studiować z pięćdziesiąt lat. Pod względem ilości wiedzy też trochę trudno to wytłumaczyć, bo nawet lekarz nie przyswoi 10 razy więcej wiedzy niż inny człowiek.

Oczywiście można różnicować te kwalifikacje na prostsze i bardziej skomplikowane, ale zawsze jest to pewna wiedza pozwalająca wykonywać prace niezbędne dla społeczeństwa. Zakładając odpowiedzialność za ludzkie życie, jakieś niezwykle ważne funkcje wymagające niezwyklej predyspozycji czy bezwzględnego poświęcenia, można uzasadnić pewne ekstra-płace. Niektóre zawody są z kolei na rynku bardzo pożądane i firmy są gotowe płacić duże pieniądze specjalistom, więc nikt się tego nie będzie czepiał. Natomiast najśmieszniejsze jest, kiedy jakiś rozchwytywany specjalista doradza innym, że „trzeba było zdobyć takie kwalifikacje jak ja, a nie jęczeć, że mało zarabiasz”. Bardzo byłby zdumiony, gdyby nagle rzesza ludzi zdobyła te jego kwalifikacje i na rynku byłoby w kim wybierać – ze specjalisty za 30 tysięcy zrobiłby się wyrobnik za średnią krajową.

Zostawmy jednak w spokoju wąskie specjalizacje. Mamy zwyczajne, powszechnie wykonywane zawody, w których naprawdę nie liczą się żadna kreatywność i nie wiadomo jakie zaangażowanie. Fundamentem przemysłu i usług są solidni rzemieślnicy, a nie wyczynowcy. Osobiście nie chciałbym wchodzić do pola rozdzielni zabezpieczonego przez kreatywnego dopuszczającego elektryka. Wolałbym, żeby zabezpieczał je solidny i powtarzalny do znudzenia rzemieślnik. Podobnie rzecz się ma z innymi. Wszyscy będą szczęśliwi, jeśli budowlaniec odtworzy dokładnie projekt i nic nie kreuje, pracownik

produkcyjny w ciągu technologicznym przestrzega procedur technologii i przepisów bhp, a sprzątający po prostu posprząta. A w jaki sposób ma z kolei ciężiej pracować czy zaangażować się pracownik ochrony stojący czy siedzący gdzieś na portierni? Bardziej stać czy bardziej siedzieć?

Wdając się dyskusje o motywacji, narzucone nam przez klasę zarządzającą, często zaczynamy się targować w ten sposób. Ten sposób wyniszcza jednak pracowniczą solidarność wewnątrz naszych załóg i zakładów pracy. Naiwna wiara, że klasie menedżerskiej zależy na motywacji, często podbija ego części załogi, która czując się wyróżnioną, staje się rzecznikiem motywacyjnego systemu płac i wprowadza dobry klimat do „optymalizacji kosztów”, co w języku potocznym można przetłumaczyć, że łatwiej jest firmie pojechać po premii i zarobkach.

Na postulaty o równaniu w górę zawsze można wyciągnąć wyświechtany slogan o urawniłowce, komunie, a jak tego mało, to o occie na półkach, Leninie i łagrach. Wtedy traci sens przytaczanie jakichkolwiek argumentów, czy to z psychologii, czy socjologii, czy innych -logii, o tym, że motywację buduje się zgodnie z piramidą potrzeb – od potrzeb bytowych, poprzez poczucie bezpieczeństwa i akceptacji, a dopiero po zaspokojeniu ich można myśleć o samorealizacji, wyróżnianiu się i dodatkowych sprawach. Niestety solidarności nie buduje się dysproporcjami, lecz w miarę równymi relacjami między ludźmi. Wynika z tego jeden podstawowy wniosek. Do pewnego poziomu należy walczyć o płace wedle zasady każdemu według potrzeb, czyli zapewnić pewne przyzwoite minimum, a dopiero wtedy można myśleć o lepszym wynagradzaniu pewnych szczególnych stanowisk czy funkcji. Bo celem związku zawodowego nie jest jak najwyższa średnia, lecz to, by nikt od tej średniej zbyt mocno nie odstawał.

Autorstwo: Jarosław Niemiec

Źródło: NowyObywatel.pl