

## **PRACUJĄCY POLACY 2007**

### **Informacje o badaniach**

Badania „Polacy pracujący 2007” są kontynuacją badań, których pierwszy etap był przeprowadzony na przełomie lat 2005 i 2006 („Polacy pracujący 2006”). Obecne badania kwestionariuszowe były zrealizowane w terenie od 21 czerwca do 8 lipca bieżącego roku. Badania były finansowane przez PKPP Lewiatan a wykonane przez CBOS. Projekt „Polacy pracujący 2007” zawiera także inne zadania, które będą współfinansowane przez KK NSZZ „Solidarność”.

Badania obejmowały 1021 pracujących dorosłych mieszkańców Polski w wieku 18-65 lat. Wyniki są reprezentatywne dla tej zbiorowości. Losowano próbę z PESEL, a dodatkowo dobierano respondentów metodą *random route*.

Próba obejmuje przede wszystkim pracowników najemnych, łącznie z zatrudnionymi nieformalnie (80,9%), ponadto osoby samozatrudniające się (5,4%), pracujących właścicieli przedsiębiorstw i towarowych gospodarstw rolnych (9,3%).

Badania prowadzi zespół w składzie: Juliusz Gardawski (kierownik, SGH), Jan Czarzasty (SGH), Czesława Kliszko (SGH), Katarzyna Górak-Sosonowska (SGH), Jacek Męcina (UW), Jolanta Nawrot (SGH).

### **Struktura ekonomiczno-społeczna**

Kryteriami wydzielenia grup społeczno-ekonomicznych był stosunek do własności (środków produkcji), charakter wykonywanej pracy i wykształcenie. Podstawą był schemat stosowany przez CBOS (tabela 1).

Tabela 1. Struktura społeczno-ekonomiczna Polaków pracujących

Grupy społeczno-ekonomiczne do których należą respondenci	Odsetek w próbie
1. Dyrektorzy, prezesi, kadra kierownicza zakładów pracy i instytucji oraz zajmujący równorzędne stanowiska w administracji państwowej.	1,5

2. Właściciele firm prywatnych, zatrudniających pracowników najemnych.	2,5
3. Zawody twórcze i samodzielni specjaliści z wyższym wykształceniem, inżynierowie, kierownicy średniego szczebla, dyrektorzy szkół, lekarze, prawnicy, nauczyciele.	11,2
4. Pracownicy administracyjno-biurowi, kierownicy i specjaliści niższego szczebla, mistrzowie-technicy, pielęgniarki.	17,5
5. Osoby prowadzące zarejestrowaną działalność gospodarczą, ale nie zatrudniają pracowników najemnych.	3,8
6. Pracownicy fizyczno-umysłowi, pracownicy sklepów, punktów usługowych itp., listonosze, konduktorzy, podoficerowie itp.	15,1
7. Robotnicy wykwalifikowani i brygadziści zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem.	21,8
8. Robotnicy wykonujący prace proste zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem.	11,9
9. Rolnicy indywidualni i pomagający im członkowie rodzin.	5,0
10. Pozostali	9,8

### **Osie identyfikacji Polaków pracujących**

W celu stwierdzenia, jaki jest subiektywny obraz struktury społecznej pytano respondentów o postrzeganie dystansów społecznych, o to, które grupy są im bliskie (z którymi grupami identyfikują się), a które są im dalekie (tabela 2). W pytaniu wymieniono 12 grup, a uzyskany wynik wskazywał, że Polacy pracujący najczęściej identyfikują się z robotnikami wykwalifikowanymi (61,7% uznało tę grupę za bliską, 36,2% za daleką). Najrzadziej badani identyfikują się z prezesami i menedżerami przedsiębiorstw zagranicznych (4,1% – bliska, 93,9% – daleka) oraz z właścicielami dużych przedsiębiorstw polskich (odpowiednio 4,8% i 93,4%).

Właściciele polskich małych i średnich przedsiębiorstw zajmowali w tym rankingu miejsce środkowe, między robotnikami niewykwalifikowanymi a urzędnikami i technikami średniego szczebla (bliscy dla 28% dalecy dla 69,9%).

Tabela 2. Grupowe identyfikacje Polaków pracujących (ułożono według malejącego poziomu wskaźnika identyfikacji)

Z jaką grupą społeczną Pan(i) się identyfikuje (jest Panu(i) bliska)?	Zdecydowanie bliska i raczej bliska	Zdecydowanie daleka i raczej daleka	Trudno powiedzieć
1. Robotnicy wykwalifikowani.	61,7	36,2	2,0
2. Niżsi urzędnicy, pracownicy biurowi itp.	33,6	64,2	2,2
3. Inteligencja humanistyczna, wolne zawody.	30,6	66,4	3,1

4. Robotnicy niewykwalifikowani.	29,0	67,3	3,7
5. Właściciele małych i średnich polskich przedsiębiorstw prywatnych.	28,0	69,9	2,1
6. Średni urzędnicy i technicy, kierownicy wydziałów fabryk itp.	27,2	71,2	1,6
7. Inteligencja techniczna, inżynierowie.	23,1	75,1	1,8
8. Rolnicy posiadający kilkuhektarowe gospodarstwa rolne.	26,1	70,9	3,0
9. Rolnicy posiadający wielkie gospodarstwa (100 i więcej hektarów).	13,7	82,9	3,4
10. Właściciele dużych polskich przedsiębiorstw prywatnych, prezesi zarządów i menedżerowie tych przedsiębiorstw.	4,8	93,4	2,0
11. Prezesi zarządów i menedżerowie przedsiębiorstw zagranicznych, działających w Polsce.	4,1	93,9	2,0

W trakcie analizy materiału sprawdzono, czy wybory układają się w pewne konfiguracje, czy są rozproszone. Metody statystyczne (analiza korelacji, analiza czynnikowa) ujawniły obecność trzech takich konfiguracji wyborów, tzn. łącznego wybierania przez pewnych respondentów jakiegoś zespołu grup jako bliskich sobie, a przez innych wybierania innego zespołu grup. Te zespoły grup mają wyraźne cechy klas ekonomicznych, zgodnych z ujęciem marksowskim czy weberowskim i układają się w klasę wyższą, średnią oraz robotniczą (odpowiednik *upper class*, *middle class*, *working class*). Można więc użyć w tym przypadku określenia „klasy” i „warstwy” (tabela 3).

Tabela 3. Klasowe identyfikacje Polaków pracujących. Wyniki analizy czynnikowej

Klasy i warstwy, z którymi identyfikują się Polacy pracujący	Warstwa zdecydowanie bliska lub raczej bliska
<b>I. Klasa średnia</b>	
1. Średni urzędnicy i technicy, kierownicy wydziałów fabryk itp.	27,2
2. Niżsi urzędnicy, pracownicy biurowi itp.	33,6
3. Inteligencja techniczna, inżynierowie.	23,1
4. Właściciele małych i średnich polskich przedsiębiorstw prywatnych.	28,0
5. Inteligencja humanistyczna, wolne zawody.	30,6
<b>II. Klasa chłopsko-robotnicza</b>	
6. Rolnicy posiadający wielkie gospodarstwa (100 i więcej hektarów).	13,7
7. Rolnicy posiadający kilkuhektarowe gospodarstwa rolne.	26,1
8. Robotnicy niewykwalifikowani.	29,0

9. Robotnicy wykwalifikowani.	61,7
<b>III. Klasa wyższa</b>	
10. Właściciele dużych polskich przedsiębiorstw prywatnych, prezesi zarządów i menedżerowie tych przedsiębiorstw.	4,8
11. Prezesi zarządów i menedżerowie przedsiębiorstw zagranicznych, działających w Polsce.	4,1

Zgodnie z oczekiwaniami z odpowiednimi klasami identyfikują się przede wszystkim przedstawiciele tych grup ekonomiczno-społecznych, które można zaliczyć do danych klas (tabela 4).

Tabela 4. Poziom identyfikacji klasowych w grupach ekonomiczno-społecznych (wynik analizy czynnikowej)

Grupy społeczno-ekonomiczne	Poziom identyfikacji z:		
	klasą wyższą	klasą średnią	klasą chłopsko-robotniczą
1. Dyrektorzy, prezesi, kadra kierownicza zakładów pracy i instytucji oraz zajmujący równorzędne stanowiska w administracji państwowej.	<b>,7592966</b>	,4560401	-,0042065
2. Zawody twórcze i samodzielni specjaliści z wyższym wykształceniem, inżynierowie, kierownicy średniego szczebla, dyrektorzy szkół, lekarze, prawnicy, nauczyciele.	,2771504	<b>,3418013</b>	-,4179596
4. Właściciele firm prywatnych, zatrudniających pracowników najemnych.	,2387861	<b>,3331027</b>	-,2502064
3. Pracownicy administracyjno-biurowi, kierownicy i specjaliści niższego szczebla, mistrzowie-technicy, pielęgniarce.	,1566885	<b>,4806798</b>	-,3030980
4. Osoby prowadzące zarejestrowaną działalność gospodarczą ale nie zatrudniający pracowników najemnych.	<b>,2384880</b>	,1770168	,0176807
5. Pracownicy fizyczno-umysłowi, pracownicy sklepów, punktów usługowych itp., listonosze, konduktorzy, podoficerowie itp.	-,0130718	<b>,0195515</b>	-,1456930
6. Robotnicy wykwalifikowani i brygadziści zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem.	-,2162759	-,3130449	<b>,1186703</b>
7. Robotnicy wykonujący prace proste zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem.	-,2569940	-,3595298	<b>,4189376</b>
8. Rolnicy indywidualni i pomagający im członkowie rodzin.	-,0733258	-,5183079	<b>,8263044</b>

Wytłuszczone zostały współczynniki regresji o najwyższym poziomie, a więc najlepiej charakteryzujące wybory, dokonywane przez przedstawicieli danej grupy respondentów.

### **Identyfikacja pozycji na osi nierówności społecznych**

Większość Polaków pracujących uważa, że społeczeństwo jest podzielone na grupy, klasy czy warstwy (74,2%). Zadaliśmy następnie pytanie o ocenę pozycji grupy, do której zalicza się respondent (grupy uczestnictwa): czy w porównaniu z innymi grupami społecznymi zajmuje ona pozycję niższą, taką samą czy wyższą (tabela 5). Pozycję grupy uczestnictwa określiło jako średnią 46,7%, jako niższą od średniej 35,8%, a jako wyższą 17,1%. Najniżej ocenili pozycję własnej grupy robotnicy niewykwalifikowani (51,3% jako niższą od średniej), jednak również wielu spośród tych pracowników uważało, że grupa, do której należą, lokuje się na średniej pozycji w strukturze społecznej (41,0%).

Tabela 5. Ocena położenia własnej grupy (%)

Grupa społeczno-ekonomiczna	Respondent należy do grupy położonej		
	poniżej średniej	w środku	powyżej średniej
1. Dyrektorzy, prezesi, kadra kierownicza zakładów pracy i instytucji oraz zajmujący równorzędne stanowiska w administracji państwowej.	12,5	<b>56,3</b>	31,3
2. Właściciele firm prywatnych, zatrudniających pracowników najemnych.	24,0	32,0	<b>44,0</b>
3. Zawody twórcze i samodzielni specjaliści z wyższym wykształceniem, inżynierowie, kierownicy średniego szczebla, dyrektorzy szkół, lekarze, prawnicy, nauczyciele.	20,2	<b>44,7</b>	35,1
4. Pracownicy administracyjno-biurowi, kierownicy i specjaliści niższego szczebla, mistrzowie-technicy, pielęgniarki.	30,2	<b>51,9</b>	18,0
5. Osoby prowadzące zarejestrowaną działalność gospodarczą ale nie zatrudniający pracowników najemnych.	27,3	<b>45,5</b>	27,3
6. Pracownicy fizyczno-umysłowi, pracownicy sklepów, punktów usługowych itp., listonosze, konduktorzy, podoficerowie itp.	29,3	<b>58,6</b>	12,1
7. Robotnicy wykwalifikowani i brygadziści zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem.	<b>43,3</b>	41,9	14,7
8. Robotnicy wykonujący prace proste zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem.	<b>51,3</b>	41,0	7,7
9. Rolnicy indywidualni i pomagający im członkowie rodzin.	35,8	<b>50,7</b>	13,4

Wytluszczone zostały najczęstsze wybory dokonywane przez przedstawicieli danej grupy.

## Konflikty społeczne

Jak pokazano powyżej, odpowiadając na pytanie o dystanse międzygrupowe Polacy pracujący zarysowali mapę o charakterze klasowo-ekonomicznym, z której wynikało, że największy dystans dzieli przeciętnego respondenta od menedżerów firm zagranicznych i dużych pracodawców. Czy te dystanse przenoszą się na postrzeganie konfliktów społecznych, czy więc także konflikty są postrzegane w kategoriach klasowo-ekonomicznych? Okazało się, że raczej nie, Polacy raczej postrzegają konflikty społeczne w kategoriach moralnych, historyczno-ideologicznych i odnoszących się do dystrybucji władzy (tabela 6). Przede wszystkim dostrzega się konflikty między rządzącymi a rządzonymi i między instytucjami demokracji parlamentarnej a społeczeństwem. Gdy porównuje się dane z lat 2005 i 2007 okazuje się, że poczucie wyobcowania władzy nie maleje. Ponadto zwraca uwagę wzrost poziomu wskazań na konflikt między „Polską liberalną” a „Polską solidarną” (z 42,2% na 53,3%) i spadek wskazań na konflikt między polskimi właścicielami z sektora MSP a ich pracownikami (z 49,6% na 36,8%).

Tabela 6. Wizje osi konfliktów w społeczeństwie (ułożono według malejącego poziomu deklaracji istnienia konfliktów)

Między jakimi z wymienionych poniżej grup występują konflikty i ja te konflikty są silne?	Zdecydowanie raczej i raczej silne	Zdecydowanie słabe i nie występują	Trudno powiedzieć	Dane z „Polaków 2006”**
1. Między rządem a społeczeństwem.	78,1	16,6	5,3	77,3
2. Między parlamentem (Sejmem i Senatem) a społeczeństwem.	70,9	20,2	8,9	-**
3. Między tymi, którzy szanują ks. Tadeusza Rydzyka, a tymi co nie cenią ks. Rydzyka	67,5	17,3	15,1	64,9
4. Między ludźmi uczciwymi a nieuczciwymi	67,3	26,0	6,7	63,9
5. Między bogatymi a biednymi	64,9	29,9	5,1	64,3
6. Między tymi, którzy dobrze wspominają czasy PRL-u a tymi, którzy wspominają je źle	62,9	26,9	10,2	64,4
<b>Średni poziom wyborów wskazań, że konflikty są zdecydowanie silne i raczej silne 54,8</b>				
7. Między „Polską liberalną” a „Polską solidarną”	53,3	22,9	23,8	42,2
8. Między właścicielami prywatnych przedsiębiorstw polskich a tymi, którzy u nich pracują	36,8	52,1	11,2	49,6
9. Między właścicielami prywatnych przedsiębiorstw zagranicznych a tymi, którzy u nich pracują	33,1	47,9	18,9	-

10. Pomędzy ludźmi z wyższym wykształceniem (po studiach) a ludźmi z niskim wykształceniem (po szkołach podstawowych czy zasadniczych)	31,5	59,3	9,2	20,4
--	------	------	-----	------

\* Połączone odpowiedzi „zdecydowanie silne” i „raczej silne”

\*\* nie było takiego sformułowania.

### Postawy związane z pracą

W ostatnich 2 latach nastąpiły zmiany postaw pracowniczych ze względu na nową sytuację na rynku pracy – ustąpienie groźby bezrobocia i zastąpienie rynku pracodawcy przez rynek pracownika, otwarcie przed polskimi pracownikami rynku pracy w kilku europejskich krajach należących do starej Unii, wejście na rynek nowych pokoleń, dla których autorytarny socjalizm nie jest układem odniesienia w ocenach sytuacji itp.

W związku z tym wprowadziliśmy nowy wskaźnik, który ma odzwierciedlić nowe różnicowania postaw wobec pracy (tabela 7). Z założenia wskaźnik miał charakter heterogeniczny. Obejmuje on subiektywne poczucie wartości wykonywanego zawodu, gotowość do podejmowania ryzyka pracy na własny rachunek, identyfikację z aktualnym miejscem pracy, gotowość wyjazdu do pracy za granicę, gotowość wykonywania ról kierowniczych itd. Ogólnie mówiąc, wskaźnik miał pozwolić na wpisanie postaw w skalę wyznaczaną z jednej strony przez ekspansję, elastyczność, otwarcie wobec rynku, a z drugiej przez bierność, sztywność i obawy przed rynkiem. Tabela 7 przedstawia rozkłady zmiennych, wchodzących w skład wskaźnika, a analiza statystyczna pozwoliła na wyodrębnienie trzech typów postaw, które przedstawia tabela 8.

Tabela 7. Wskaźnik postaw związanych z pracą (ułożono według malejącego poziomu poparcia)

Co mógłby (aby) Pan(i) powiedzieć o sobie? Z którymi z tych zdań zgodzi się Pan(i), a z którymi nie zgodzi?	1. Zdecydowanie zgadzam się	2. Raczej zgadzam się	3. Raczej nie zgadzam się	4. Zdecydowanie nie zgadzam się	5. Trudno powiedzieć
1. Najczęściej idę do pracy z przyjemnością	24,3	49,7	16,9	4,4	4,9
2. Uważam, że czym więcej da się pracownikom samodzielności w	25,2	45,5	14,8	2,8	11,6

wykonywaniu zadań, tym lepiej wykonają te zadania					
3. Umiem kierować ludźmi	21,3	38,9	19,4	5,7	14,8
4. Mam taki fach, że bez trudu mogę obecnie znaleźć pracę	20,2	39,7	25,7	8,6	5,9
5. Pracownicy powinni wstępować do związków zawodowych	19,0	39,2	11,8	2,5	27,6
6. Lubię spędzać wolny czas z ludźmi, z którymi pracuję (lub z kolegami/koleżankami z zakładu pracy)	14,4	41,7	23,7	7,7	12,4
7. Uważam, że pracownicy wymagają nadzoru i dyscypliny. Jak zostawi się im dużo swobody i samodzielności, to zaczynają pracować byle jak	15,5	40,3	27,6	7,4	9,2
8. Mam taki fach, że mogę zarobić tyle, aby utrzymać rodzinę	14,5	37,1	29,5	13,6	5,3
9. Nie jestem zbyt przywiązany(a) do mojego zawodu. Mógł(a)bym się przekwalifikować i pracować w zupełnie innym zawodzie	15,0	29,5	30,4	18,7	6,3
10. Uważam, że lepiej być pracownikiem najemnym dużego przedsiębiorstwa niż prowadzić własną firmę (działalność gospodarczą na własny rachunek)	13,5	30,7	23,3	14,5	18,0
11. Chętnie pracuję dłużej niż 8 godzin dziennie	10,8	31,5	32,2	17,8	7,8
12. Nie jestem zbyt	14,7	24,5	33,0	20,9	7,1



przywiązany(a) do mojego zakładu pracy czy mojej firmy. Bez żalu zamienił(a)bym mój zakład czy firmę na inny (inną)					
13. Uważam, że należy otwierać nasz rynek pracy dla pracowników z zagranicy, z Ukrainy, Białorusi, Chin	8,6	29,2	33,1	20,1	9,0
14. Nie bałbym/abym się wziąć kredyt bankowy, żeby założyć własną firmę lub rozwinąć własną firmę	9,7	19,0	34,8	29,1	7,4
15. Pojechał(a)bym „w ciemno” za granicę, gdybym wiedział(a), że można tam zarobić 2-3 razy więcej niż w kraju	10,4	14,9	29,6	39,8	5,3

Tabela 8. Typologia orientacji związanych z pracą (wyniki analizy czynnikowej)

Postawy i ich orientacje	Poziom odpowiedzi „zdecydowanie zgadzam się” i „raczej zgadzam się”
<b>I. Przedsiębiorczy beneficjent rynku</b>	
1. Mam taki fach, że mogę zarobić tyle, żeby utrzymać rodzinę	51,6
2. Mam taki fach, że bez trudu mogę obecnie znaleźć pracę	59,9
3. Nie bałbym/abym się wziąć kredyt bankowy, żeby założyć własną firmę lub rozwinąć własną firmę	28,7
4. Umiem kierować ludźmi	60,2
5. Nie zgadzam się, że lepiej być pracownikiem najemnym dużego przedsiębiorstwa niż prowadzić własną firmę (działalność gospodarczą na własny rachunek)	37,8
6. Uważam, że należy otwierać nasz rynek pracy dla pracowników z zagranicy, z Ukrainy, Białorusi, Chin	37,8
7. Uważam, że czym więcej da się pracownikom samodzielności w wykonywaniu zadań, tym lepiej wykonają te zadania	70,7
8. Pracownicy nie powinni wstępować do związków zawodowych	14,3
<b>II. Sfrustrowany potencjalny emigrant.</b>	
5. Nie jestem zbyt przywiązany(a) do mojego zakładu pracy czy mojej firmy. Bez żalu zamienił(a)bym mój zakład czy firmę na inny (inną)	39,2
12. Nie jestem zbyt przywiązany(a) do mojego zawodu. Mógł(a)bym się	44,5

przekwalifikować i pracować w zupełnie innym zawodzie	
7. Pojechał(a)bym „w ciemno” za granicę, gdybym wiedział(a), że można tam zarobić 2-3 razy więcej niż w kraju	25,3
<b>III. Pracoholik, zwolennik dyscypliny</b>	
8. Najczęściej idę do pracy z przyjemnością	73,7
9. Chętnie pracuję dłużej niż 8 godzin dziennie	42,3
15. Lubię spędzać wolny czas z ludźmi, z którymi pracuję (lub z kolegami/koleżankami z zakładu pracy)	56,1
13. Uważam, że pracownicy wymagają nadzoru i dyscypliny. Jak zostawi się im dużo swobody i samodzielności, to zaczynają pracować byle jak	55,8

Sprawdzono, jak rozkłada się natężenie orientacji związanych z pracą. Były one silnie skorelowane z kategoriami społeczno-ekonomicznymi (tabela 9). Wyróżniały się z jednej strony takie kategorie jak dyrektorzy/prezesi, pracodawcy i indywidualni przedsiębiorcy. W tych trzech kategoriach notowano najwyższe natężenie orientacji „przedsiębiorczy beneficjent rynku” i „pracoholik, zwolennik dyscypliny”. Wśród pracodawców i indywidualnych przedsiębiorców notowano najniższy poziom postaw „sfrustrowanego potencjalnego emigranta”.

Tabela 9. Poziom postaw związanych z pracą w kategoriach społeczno-ekonomicznych

Grupy społeczno-ekonomiczne	Przedsiębiorczy beneficjent gospodarki rynkowej	Sfrustrowany potencjalny emigrant	Pracoholik, zwolennik dyscypliny
Dyrektorzy, prezesi, kadra kierownicza zakładów pracy i instytucji oraz zajmujący równorzędne stanowiska w administracji państwowej.	<b>,7606857</b>	-,0408140	,2627333
Właściciele firm prywatnych, zatrudniających pracowników najemnych.	<b>1,0324805</b>	-,7142276	,4526928
Zawody twórcze i samodzielni specjaliści z wyższym wykształceniem, inżynierowie, kierownicy średniego szczebla, dyrektorzy szkół, lekarze, prawnicy, nauczyciele.	<b>,1172648</b>	-,1264741	,0616580
Pracownicy administracyjno-biurowi, kierownicy i specjaliści niższego szczebla, mistrzowie-technicy, pielęgniarki.	-,0468053	-,0702749	<b>,0341482</b>
Osoby prowadzące zarejestrowaną działalność gospodarczą ale nie zatrudniający pracowników najemnych.	<b>,6246154</b>	-,4022057	<b>,5080294</b>

Pracownicy fizyczno-umysłowi, pracownicy sklepów, punktów usługowych itp., listonosze, konduktorzy, podoficerowie itp.	-,1577739	<b>,0781485</b>	-,1247172
Robotnicy wykwalifikowani i brygadziści zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem.	,0437829	<b>,1901757</b>	-,1163823
Robotnicy wykonujący prace proste zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem.	-,5692480	<b>,0902538</b>	-,1753387
Rolnicy indywidualni i pomagający im członkowie rodzin.	<b>,1464788</b>	-,2996520	<b>,1716283</b>

Wytłuszczone zostały współczynniki regresji o najwyższym poziomie, a więc najlepiej charakteryzujące wybory, dokonywane przez przedstawicieli danej grupy respondentów.

Obecnie przyjrzyjmy się bliżej wyodrębnionym dwóm wyróżnionym typom postaw, rozpoczynając od przedsiębiorczych beneficjentów.

#### A. Przedsiębiorczy beneficjent gospodarki rynkowej

Tabela 10. Zmienne składające się na orientację „przedsiębiorczy beneficjent gospodarki rynkowej”

	Grupy*								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2. Mam taki fach, że mogę zarobić tyle, żeby utrzymać rodzinę	87,5	92,0	50,9	50,3	73,7	43,9	57,0	27,0	64,7
<i>ranga</i>	2	1	6	7	3	8	5	9	4
1. Mam taki fach, że bez trudu mogę obecnie znaleźć pracę	87,5	84,0	65,8	59,0	71,1	59,4	65,9	35,2	49,0
<i>ranga</i>	1	2	5	6	3	7	4	9	8
3. Nie bałbym/abym się wziąć kredyt bankowy, żeby założyć własną firmę lub rozwinąć własną firmę	53,3	69,2	34,2	25,3	68,4	25,2	27,4	13,9	27,5
<i>ranga</i>	3	1	4	7	2	8	6	9	5
6. Umiem kierować ludźmi	81,3	92,0	82,3	66,5	71,8	54,5	52,9	36,9	70,6
<i>ranga</i>	3	2	1	6	4	7	8	9	5
14. Uważam, że należy otwierać nasz rynek pracy dla pracowników z zagranicy, z Ukrainy, Białorusi, Chin	73,3	46,2	47,4	40,2	36,8	37,0	32,7	19,7	45,1
<i>ranga</i>	1	3	2	5	7	6	8	9	4
<i>ranga rang</i>	1	1	3	7	4	8	6	9	4

\*Grupy społeczno-zawodowe:

1. Dyrektorzy, prezesi, kadra kierownicza zakładów pracy i instytucji oraz zajmujący równorzędne stanowiska w administracji państwowej.
2. Właściciele firm prywatnych, zatrudniających pracowników najemnych.
3. Zawody twórcze i samodzielni specjaliści z wyższym wykształceniem, inżynierowie, kierownicy średniego szczebla, dyrektorzy szkół, lekarze, prawnicy, nauczyciele.
4. Pracownicy administracyjno-biurowi, kierownicy i specjaliści niższego szczebla, mistrzowie-technicy, pielęgniarki.
5. Osoby prowadzące zarejestrowaną działalność gospodarczą ale nie zatrudniający pracowników najemnych.
6. Pracownicy fizyczno-umysłowi, pracownicy sklepów, punktów usługowych itp., listonosze, konduktorzy, podoficerowie itp.
7. Robotnicy wykwalifikowani i brygadziści zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem.
8. Robotnicy wykonujący prace proste zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem.
9. Rolnicy indywidualni i pomagający im członkowie rodzin.

Ranking grup pod względem natężenia postaw „przedsiębiorczy beneficjent gospodarki rynkowej”:

1. Dyrektorzy, prezesi wielkich przedsiębiorstw oraz właściciele przedsiębiorstw, zatrudniających pracowników najemnych.
2. Przedstawiciele zawodów twórczych i samodzielni specjaliści z wyższym wykształceniem.
3. Indywidualni przedsiębiorcy oraz rolnicy.
4. Robotnicy wykwalifikowani.
5. Pracownicy administracyjno-biurowi, kierownicy i specjaliści niższego szczebla.
6. Pracownicy fizyczno-umysłowi, pracownicy sklepów, punktów usługowych.
7. Robotnicy niewykwalifikowani.

### B. Sfrustrowany potencjalny emigrant

Na orientację składają się trzy zmienne: dwie są wyrazem braku satysfakcji z

	Grupy*								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Nie jestem zbyt przywiązany(a) do mojego zakładu pracy czy mojej firmy. Bez żalu zamienił(a)bym mój zakład czy firmę na inny (inną)	37,5	11,5	35,1	35,4	20,5	44,5	47,1	47,5	21,6
<i>ranga</i>	4	9	6	5	8	3	2	1	7
Nie jestem zbyt przywiązany(a) do mojego zawodu. Mógł(a)bym się przekwalifikować i pracować w zupełnie innym zawodzie	33,3	19,2	33,3	37,4	26,3	50,6	50,7	62,0	23,5
<i>ranga</i>	5	9	5	4	7	3	2	1	8
Pojechał(a)bym „w ciemno” za granicę, gdybym wiedział(a), że można tam zarobić 2-3 razy więcej niż w kraju	12,5	4,0	16,7	22,5	15,8	24,0	37,5	23,8	19,6
<i>ranga</i>	8	9	6	4	7	2	1	3	5
<i>ranga rang</i>	5	9	5	4	8	3	1	1	7

wykonywanego zawodu oraz z pracy, trzecia to deklaracja chęci emigracji ekonomicznej.

Tabela 11. Zmienne składające się na orientację „sfrustrowany potencjalny emigrant”

\*Grupy społeczno-zawodowe:

1. Dyrektorzy, prezesi, kadra kierownicza zakładów pracy i instytucji oraz zajmujący równorzędne stanowiska w administracji państwowej.
2. Właściciele firm prywatnych, zatrudniających pracowników najemnych.
3. Zawody twórcze i samodzielni specjaliści z wyższym wykształceniem, inżynierowie, kierownicy średniego szczebla, dyrektorzy szkół, lekarze, prawnicy, nauczyciele.
4. Pracownicy administracyjno-biurowi, kierownicy i specjaliści niższego szczebla, mistrzowie-technicy, pielęgniarki.
5. Osoby prowadzące zarejestrowaną działalność gospodarczą ale nie zatrudniający pracowników najemnych.
6. Pracownicy fizyczno-umysłowi, pracownicy sklepów, punktów usługowych itp., listonosze, konduktorzy, podoficerowie itp.
7. Robotnicy wykwalifikowani i brygadziści zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem.
8. Robotnicy wykonujący prace proste zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem.
9. Rolnicy indywidualni i pomagający im członkowie rodzin.

Ranking grup pod względem natężenia postaw „sfrustrowany potencjalny emigrant”:

1. Robotnicy wykwalifikowani i niewykwalifikowani.
2. Pracownicy fizyczno-umysłowi, pracownicy sklepów, punktów usługowych.
3. Pracownicy administracyjno-biurowi, kierownicy i specjaliści niższego szczebla.
4. Przedstawiciele zawodów twórczych i samodzielni specjaliści z wyższym wykształceniem, a także dyrektorzy i prezesi wielkich przedsiębiorstw.
5. Rolnicy.
6. Indywidualni przedsiębiorcy.
7. Właściciele przedsiębiorstw zatrudniających pracowników najemnych.

C. Pracoholik, zwolennik dyscypliny.

Tabela 12. Zmienne składające się na orientację „pracoholik, zwolennik dyscypliny”

	Grupy*								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Najczęściej idę do pracy z przyjemnością	80,0	96,0	79,6	80,4	89,5	73,5	61,7	68,6	72,5
<i>Ranga</i>	4	1	5	3	2	6	9	8	7
Chętnie pracuję dłużej niż 8 godzin dziennie	62,5	76,9	38,6	32,4	84,2	27,3	42,3	37,7	72,0
<i>Ranga</i>	4	2	6	8	1	9	5	7	3
Lubię spędzać wolny czas z ludźmi, z którymi pracuję (lub z kolegami/koleżankami z zakładu pracy)	56,3	38,5	64,9	64,0	50,0	50,3	58,7	45,1	66,7
<i>Ranga</i>	5	9	2	3	7	6	4	8	1
Uważam, że pracownicy wymagają nadzoru i dyscypliny. Jak zostawi się im dużo swobody i samodzielności, to zaczynają pracować byle jak	56,3	76,0	52,6	51,7	56,4	54,2	55,6	68,0	58,8
<i>Ranga</i>	5	1	8	9	4	7	6	2	3
<i>ranga rang</i>	4	1	5	6	2	9	7	8	2

\*Grupy społeczno-zawodowe:

1. Dyrektorzy, prezesi, kadra kierownicza zakładów pracy i instytucji oraz zajmujący równorzędne stanowiska w administracji państwowej.
2. Właściciele firm prywatnych, zatrudniających pracowników najemnych.
3. Zawody twórcze i samodzielni specjaliści z wyższym wykształceniem, inżynierowie, kierownicy średniego szczebla, dyrektorzy szkół, lekarze, prawnicy, nauczyciele.

4. Pracownicy administracyjno-biurowi, kierownicy i specjaliści niższego szczebla, mistrzowie-technicy, pielęgniarki.
5. Osoby prowadzące zarejestrowaną działalność gospodarczą ale nie zatrudniający pracowników najemnych.
6. Pracownicy fizyczno-umysłowi, pracownicy sklepów, punktów usługowych itp., listonosze, konduktorzy, podoficerowie itp.
7. Robotnicy wykwalifikowani i brygadziści zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem.
8. Robotnicy wykonujący prace proste zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem.
9. Rolnicy indywidualni i pomagający im członkowie rodzin.

Ten typ postaw odpowiada przede wszystkim przedsiębiorcom-pracodawcom i menedżerom. Świadczy także o tym, że polscy pracodawcy są zwolennikami autorytarnych form zarządzania, w czym okazali się stosunkowo bliscy robotnikom niewykwalifikowanym.

Ranking grup pod względem natężenia postaw „pracoholik, zwolennik dyscypliny”:

1. Właściciele firm prywatnych, zatrudniający pracowników.
2. Indywidualni przedsiębiorcy i rolnicy indywidualni.
3. Dyrektorzy, prezesi.
4. Zawody twórcze i samodzielni specjaliści.
5. Pracownicy administracyjno-biurowi.
6. Robotnicy wykwalifikowani.
7. Robotnicy niewykwalifikowani.
8. Pracownicy fizyczno-umysłowi.

#### B1. Komentarz do potencjalnej emigracji

Pytaliśmy także o gotowość respondentów do wyjazdu z Polski w kontekście ich oceny szans znalezienia zatrudnienia za granicą. (tabela 13).

Tabela 13. Deklaracje gotowości podjęcia pracy w krajach Unii Europejskiej

Co Pan(i) sądzi o podjęciu pracy w krajach Unii Europejskiej? Czy ma Pan(i) na to ochotę i możliwości (zna Pan(i) dostatecznie język, ma odpowiedni fach itd.)?	
1. Tak, mam możliwości i chętnie bym pojechał/a tam do pracy	10,5
2. Tak, mam możliwości, ale nie pojechałbym/abym tam do pracy	23,7
3. Nie, nie mam możliwości, ale gdybym miał/a to bym chętnie pojechał/a tam do pracy	23,1
4. Ani nie mam możliwości, ani nie mam ochoty na wyjazd tam do pracy	33,4
5. Już pracuję/pracowałem (okresowo) w kraju (krajach) Unii	3,0
6. Mam inną sytuację, jaką?	2,4
7. Trudno powiedzieć	4,0

Tak więc pod względem gotowości wyjazdu wyodrębniają się dwie grupy: grupa tych, którzy chętnie by pojechali, jednak nie mają możliwości (23,1%) i tych, którzy pojechaliby i mają możliwości (10,5%). Stanowią oni łącznie grupę pracowników gotowych do wyjazdu, chociaż 2/3 z nich ocenia sceptycznie własne możliwości czy kompetencje. W tabeli 14 przedstawiono informację, jaki odsetek członków poszczególnych grup zawodowych stanowią ci potencjalni emigranci.

Tabela 14. Potencjalni emigranci

Grupy społeczno-ekonomiczne	Chcący wyjechać do pracy za granicę ogółem	Chcący wyjechać i posiadający odpowiednie kompetencje
1. Robotnicy wykwalifikowani	43,7%	18,0%
2. Robotnicy niewykwalifikowani	35,6%	5,0%
3. Pracownicy fizyczno-umysłowi	34,8%	7,7%
4. Dyrektorzy i prezesi	31,3%	18,8%
5. Pracownicy administracyjno-biurowi	30,5%	8,5%
6. Zawody twórcze i specjaliści z wyższym wykształceniem	25,4%	9,6%
7. Rolnicy	23,1%	9,6%
8. Właściciele firm prywatnych, zatrudniających pracowników najemnych	19,2%	15,4%
9. Indywidualni przedsiębiorcy	7,9%	-

Nieomal połowa robotników wykwalifikowanych deklaruje chęć wyjazdu do pracy za granicę i nieomal co piąty z nich ocenia, że ma dostateczne kompetencje.

Trzeba pamiętać, że przystąpienie Polski do UE jest powszechnie akceptowane i jak świadczy tabela 15 aż 77,1% respondentów deklarowało, że jest ono korzystne dla polskich pracowników, ludzi pracy (78,2 to samo mówiło odnośnie polskich właścicieli przedsiębiorstw).

Tabela 15. Poziom ocen, że przystąpienie do Unii Europejskiej okazało się korzystne dla pozycji Polski i dla Polaków

Czy Pan/i sądzi, że przystąpienie do Unii jest korzystne czy niekorzystne dla:	Zdecydowanie korzystne i raczej korzystne
1. Znaczenia Polski w świecie.	87,6
2. Polskiej gospodarki.	85,7
3. Przyszłych pokoleń Polaków.	83,7
4. Polskich właścicieli przedsiębiorstw prywatnych.	79,2
5. Polskich pracowników, ludzi pracy.	77,1



6. Prawa i przepisów obowiązujących w Polsce.	74,1
7. Osobiście dla samego respondenta.	59,9

Trudnym do przecenienia komentarzem do problemu emigracji zarobkowej jest rozpowszechnione przekonanie, że nie tylko zarobki, lecz także jakość pracy jest wyższa w starych krajach UE w porównaniu z Polską (tabela 16). To stwierdzenie można traktować jako element wyjaśnienia faktu, że robotnicy wykwalifikowani, względnie wysoko lokowani na skali beneficjentów jednocześnie tak często deklarują chęć wyjazdu.

Tabela 16. Porównanie warunków pracy w starych krajach Unii i w Polsce

Czy w starych krajach Unii Europejskiej nie tylko zarobki lecz też warunki pracy są lepsze niż w Polsce, lepiej traktuje się pracownika, praca jest lepiej zorganizowana, mniej stresująca?:	%
1. Zdecydowanie lepsze warunki są tam niż w Polsce.	30,4
2. Raczej lepsze warunki są tam.	39,6
3. Warunki są podobne tam i w Polsce.	12,7
4. Raczej gorsze warunki są tam niż w Polsce.	3,8
5. Zdecydowanie gorsze są warunki tam niż w Polsce	0,6
5. Trudno powiedzieć, nie wiem	12,1

## Wnioski

Analizy wskaźnika postaw wobec pracy (postaw kształtowanych na obecnym rynku pracy) świadczą o pojawieniu się specyficznych tendencji: po pierwsze – praca na własny rachunek (samozatrudnienie) jest formą względnie satysfakcjonującą. W naszych badaniach słabe odbicie znalazło zjawisko patologicznego samozatrudnienia. Po drugie, warunki pracy w przedsiębiorstwach prywatnych, dominujących na rynku, są oceniane jako bardziej uciążliwe, niż w przedsiębiorstwach publicznych (chodzi głównie o społeczne warunki pracy). Zmiany struktury własnościowej powodują, że „przyjazna nisza przedsiębiorstwa państwowego” jest coraz mniej dostępna. Po trzecie, wśród robotników wykwalifikowanych, posiadających kompetencje wyjazdowe (profesjonalne, językowe itp.) niepokojąco wysoki odsetek deklaruje chęć opuszczenia kraju. Biorąc pod uwagę koniunkturę, panującą na Zachodzie może to nasilać trudności na rynku pracy.

Wiele wskazuje, że następuje zjawisko rozchodzenia się metod zarządzania pracownikami, stosowanych w polskich przedsiębiorstwach prywatnych z oczekiwaniami pracowników – nie tylko płacowymi, lecz także odnoszącymi się do organizacyjnych i społecznych warunków pracy.

### Postawy ekonomiczne

W analizach prowadzonych w SGH przez całe lata 90. wykorzystywana była typologia, opracowana w 1991 roku a odnosząca się do wizji gospodarki dobrze urządzonej.

Tabela 16. Poziom poparcia wybranych zasad ekonomicznych. Porównanie badań z lat 1991, 2005 i 2007. Zasady ułożone zgodnie z malejącym poziomem poparcia z roku 2007

Czy zasad powinna obowiązywać?	Rok przeprowadzenia badań			2007-1991
	1991*	2005**	2007	
	Łączny poziom odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”.			
1. Zakładanie nowych dużych przedsiębiorstw przez polski kapitał prywatny.	66,3	72,8	87,4	+21,1
2. Konkurencja między przedsiębiorstwami.	83,6	53,5	86,0	+2,4
3. Sprzedawanie przedsiębiorstw państwowych polskiemu kapitałowi prywatnemu.	64,6	45,8	67,2	+2,6
4. Bankructwa przedsiębiorstw nie przynoszących zysku.	72,0	51,6	63,1	-8,9
5. Dążenie do wyrównania zarobków wszystkich ludzi w kraju.	49,8	43,3	60,6	+10,8
6. Zakładanie nowych dużych przedsiębiorstw przez kapitał zagraniczny.	54,8	43,9	52,3	-2,5
7. Przywrócenie wyłącznie państwowej własności wielkiego przemysłu (w 1991 – „wyłącznie państwowa własność wielkiego przemysłu”)	44,7	34,3	38,6	-6,1
8. Odgórne kierowanie przez rząd gospodarką	19,4	30,9	38,0	+18,6
9. Dopuszczenie bezrobocia.	25,6	13,9	32,4	+6,8

10. Zwalnianie przez przedsiębiorstwa pracowników, dla których w danym czasie brakuje pracy.	71,5	16,9	25,4	-46,1
11. Sprywatyzowanie (sprzedanie) wszystkich przedsiębiorstw państwowych (w 1991: „rezygnacja z państwowej własności wszystkich lub większości przedsiębiorstw)	35,6	11,9	20,4	-15,2
12. Sprzedawanie przedsiębiorstw państwowych kapitałowi zagranicznemu.	15,6	11,3	19,8	+4,2

\* badanie pracowników bezpośrednio produkcyjnych zatrudnionych w średnich i dużych przedsiębiorstwach przemysłowych N=2817 „Robotnicy 1991”, finansowane przez Fundację Eberta, realizacja CBOS

\*\* „Polacy pracujący 2006”, N=900, finansowane przez PKPP „Lewiatan”, realizacja CBOS.

Wzmacnia się a nie osłabia poparcie dla egalitaryzmu i etatyzmu w gospodarce. Zjawisko to notowaliśmy już w badaniach z 2003 i 2005 roku i nie poddaje się ono jednoznacznej interpretacji. Jednocześnie wzrasta poparcie dla rozwoju kapitału polskiego i dla zasad gospodarki rynkowej.

Zmieniają się wizje gospodarki dobrze urządzonej. Przez całe lata 90. wyodrębniły się trzy orientacje: egalitarno-etatystyczna, liberalna oraz orientacja pośrednia, kojarzona z przyjazną gospodarkę rynkową („umiarkowanie modernizacyjna”). W ostatnich badaniach, z lat 2005 i 2007 roku trójdzielny układ zanika i pojawia się układ dwudzielny: podział na orientację rynkowo-liberalną i egalitarno-etatystyczną. Analiza statystyczna wydzieliła wprawdzie trzy orientacje (liberalno-rynkową, kapitał narodowy, egalitarno-etatystyczną), jednak pojawiła się stosunkowo silna ujemna korelacja między liberalno-rynkową a dwiema pozostałymi (-0,36 i -0,38), które z kolei między sobą były skorelowane dodatnio ( $r=0,28$ ).

Tabela 17. Orientacje ekonomiczne (wynik analizy czynnikowej)

Orientacje ekonomiczne i ich zasady	Poziom odpowiedzi „zdecydowanie zgadzam się” i „raczej zgadzam się”
<b>I. Orientacja liberalna</b>	
1. Zwalnianie przez przedsiębiorstwa pracowników, dla których w danym czasie brakuje pracy.	25,4
2. Dopuszczenie bezrobocia.	32,4
3. Sprzedawanie przedsiębiorstw państwowych kapitałowi zagranicznemu.	19,8
4. Bankructwa przedsiębiorstw nie przynoszących zysku.	63,1

5. Zakładanie nowych dużych przedsiębiorstw przez kapitał zagraniczny.	52,3
6. Sprywatyzowanie (sprzedanie) wszystkich przedsiębiorstw państwowych.	20,4
7. Konkurencja między przedsiębiorstwami.	86,0
<b>II. Orientacja na kapitał narodowy</b>	
8. Sprzedawanie przedsiębiorstw państwowych polskiemu kapitałowi prywatnemu.	67,2
9. Zakładanie nowych dużych przedsiębiorstw przez polski kapitał prywatny.	87,4
<b>III. Orientacja egalitarno-etatystyczna</b>	
11. Przywrócenie wyłącznie państwowej własności wielkiego przemysłu.	38,6
12. Odgórne kierowanie przez rząd gospodarką	38,0
13. Dążenie do wyrównania zarobków wszystkich ludzi w kraju.	60,6

Tabela 18. Poziom orientacji ekonomicznych w grupach ekonomiczno-społecznych

Grupy społeczno-ekonomiczne	Liberalna	Kapitał narodowy	Egalitarno-etatystyczna
	1. Dyrektorzy, prezesi, kadra kierownicza zakładów pracy i instytucji oraz zajmujący równorzędne stanowiska w administracji państwowej	<b>,6643420</b>	-,1346149
2. Zawody twórcze i samodzielni specjaliści z wyższym wykształceniem, inżynierowie, kierownicy średniego szczebla, dyrektorzy szkół, lekarze, prawnicy, nauczyciele.	<b>,5447232</b>	-,5518326	-,4817449
3. Właściciele firm prywatnych, zatrudniających pracowników najemnych	<b>,2959256</b>	-,3137714	-,2811796
4. Pracownicy administracyjno-biurowi, kierownicy i specjaliści niższego szczebla, mistrzowie-technicy, pielęgniarki	<b>,0988724</b>	-,0851724	-,1681391
5. Osoby prowadzące zarejestrowaną działalność gospodarczą ale nie zatrudniający pracowników najemnych.	<b>,0421378</b>	-,1998010	-,1317420
6. Pracownicy fizyczno-umysłowi, pracownicy sklepów, punktów usługowych itp., listonosze, konduktorzy, podoficerowie itp.	-,0815279	<b>,1000419</b>	,0721765
7. Robotnicy wykwalifikowani i brygadziści zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem	-,1190341	,0458335	<b>,1434255</b>
8. Robotnicy wykonujący prace proste zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem.	-,2750857	,2546694	<b>,3180306</b>
9. Rolnicy indywidualni i pomagający im członkowie rodzin.	-,2684867	,1533272	<b>,2728967</b>

Wytluszczone zostały współczynniki regresji o najwyższym poziomie, a więc najlepiej charakteryzujące wybory, dokonywane przez przedstawicieli danej grupy respondentów.

Orientacja liberalna

Tabela 19. Zmienne składające się na orientację liberalną (poziom poparcia zasad w grupach społeczno-ekonomicznych) (%)

	Grupy*								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Zwalnianie przez przedsiębiorstwa pracowników, dla których w danym czasie brakuje pracy.	50,0	57,7	36,0	27,0	33,3	21,3	18,5	18,0	21,6
<i>ranga</i>	2	1	3	5	4	7	8	9	6
Dopuszczenie bezrobocia.	73,3	46,2	42,1	39,3	44,7	27,7	25,6	22,1	19,6
<i>ranga</i>	1	2	4	5	3	6	7	8	9
Sprzedawanie przedsiębiorstw państwowych kapitałowi zagranicznemu.	25,0	34,6	36,0	17,4	5,3	18,2	16,1	15,6	9,8
<i>ranga</i>	3	2	1	5	9	4	7	6	8
Bankructwa przedsiębiorstw nie przynoszących zysku.	75,0	76,9	50,7	67,4	78,9	64,3	57,0	48,4	51,0
<i>ranga</i>	3	2	7	4	1	5	6	9	8
Zakładanie nowych dużych przedsiębiorstw przez kapitał zagraniczny.	50,0	53,8	64,6	55,1	48,7	43,5	55,2	46,3	52,0
<i>ranga</i>	6	4	1	3	7	9	2	8	5
Sprywatyzowanie (sprzedanie) wszystkich przedsiębiorstw państwowych	37,5	40,0	31,6	18,0	17,9	21,3	15,8	16,4	17,6
<i>ranga</i>	2	1	3	5	6	4	9	8	7
Konkurencja między przedsiębiorstwami.	93,3	92,0	94,7	89,9	81,6	80,0	87,9	82,0	84,3
<i>ranga</i>	2	3	1	4	8	9	5	7	6
<i>ranga rang</i>	2	1	3	4	5	6	6	9	8

\*Grupy społeczno-zawodowe:

1. Dyrektorzy, prezesi, kadra kierownicza zakładów pracy i instytucji oraz zajmujący równorzędne stanowiska w administracji państwowej.
2. Właściciele firm prywatnych, zatrudniających pracowników najemnych.
3. Zawody twórcze i samodzielni specjaliści z wyższym wykształceniem, inżynierowie, kierownicy średniego szczebla, dyrektorzy szkół, lekarze, prawnicy, nauczyciele.

4. Pracownicy administracyjno-biurowi, kierownicy i specjaliści niższego szczebla, mistrzowie-technicy, pielęgniarki.
5. Osoby prowadzące zarejestrowaną działalność gospodarczą ale nie zatrudniający pracowników najemnych.
6. Pracownicy fizyczno-umysłowi, pracownicy sklepów, punktów usługowych itp., listonosze, konduktorzy, podoficerowie itp.
7. Robotnicy wykwalifikowani i brygadziści zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem.
8. Robotnicy wykonujący prace proste zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem.
9. Rolnicy indywidualni i pomagający im członkowie rodzin.

Ranking grup pod względem natężenia orientacji liberalnej

1. Właściciele firm prywatnych, zatrudniających pracowników najemnych.
2. Dyrektorzy i prezesi.
3. Zawody twórcze i samodzielni specjaliści.
4. Pracownicy administracyjno-biurowi.
5. Indywidualni przedsiębiorcy.
6. Robotnicy wykwalifikowani i pracownicy fizyczno-umysłowi.
7. Rolnicy indywidualni.
8. Robotnicy niewykwalifikowani.

### Orientacja egalitarno-etatystyczna

Tabela 20. Zmienne składające się na orientację egalitarno-etatystyczną (poziom poparcia zasad w grupach społeczno-ekonomicznych) (w %)

	Grupy*								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Przywrócenie wyłącznie państwowej własności wielkiego przemysłu	20,0	19,2	29,8	34,3	33,3	41,3	39,9	53,3	47,1
<i>ranga</i>	8	9	7	5	6	3	4	1	2
Odgórne kierowanie przez rząd gospodarką	20,0	28,0	34,2	35,4	28,9	40,0	40,0	46,7	51,0
<i>ranga</i>	9	8	5	6	7	3	3	2	1
Dążenie do wyrównania zarobków wszystkich ludzi w kraju.	18,8	50,0	44,7	52,8	44,7	59,4	69,5	78,7	78,4
<i>ranga</i>	9	6	7	5	7	4	3	1	2
<i>ranga rang</i>	9	8	6	5	7	3	3	1	2

\*Grupy społeczno-zawodowe:

1. Dyrektorzy, prezesi, kadra kierownicza zakładów pracy i instytucji oraz zajmujący równorzędne stanowiska w administracji państwowej.
2. Właściciele firm prywatnych, zatrudniających pracowników najemnych.
3. Zawody twórcze i samodzielni specjaliści z wyższym wykształceniem, inżynierowie, kierownicy średniego szczebla, dyrektorzy szkół, lekarze, prawnicy, nauczyciele.
4. Pracownicy administracyjno-biurowi, kierownicy i specjaliści niższego szczebla, mistrzowie-technicy, pielęgniarki.
5. Osoby prowadzące zarejestrowaną działalność gospodarczą ale nie zatrudniający pracowników najemnych.
6. Pracownicy fizyczno-umysłowi, pracownicy sklepów, punktów usługowych itp., listonosze, konduktorzy, podoficerowie itp.
7. Robotnicy wykwalifikowani i brygadziści zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem.
8. Robotnicy wykonujący prace proste zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem.
9. Rolnicy indywidualni i pomagający im członkowie rodzin.

Ranking grup pod względem natężenia orientacji egalitarno-etatystycznej

1. Robotnicy niewykwalifikowani.
2. Rolnicy indywidualni
3. Robotnicy wykwalifikowani i pracownicy fizyczno-umysłowi.
4. Pracownicy administracyjno-biurowi.
5. Zawody twórcze i samodzielni specjaliści.
6. Indywidualni przedsiębiorcy
7. Właściciele firm prywatnych, zatrudniający pracowników.
8. Dyrektorzy, prezesi.

### Orientacja kapitał narodowy

Tabela 21. Zmienne składające się na orientację kapitał narodowy (poziom poparcia zasad w grupach społeczno-ekonomicznych) (%).

	Grupy*								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Sprzedawanie przedsiębiorstw państwowych polskiemu kapitałowi prywatnemu.	62,5	80,8	72,8	72,5	82,1	66,5	65,0	55,7	58,8
<i>ranga</i>	7	2	3	4	1	5	6	9	8
Zakładanie nowych dużych przedsiębiorstw przez polski kapitał prywatny.	75,0	96,2	91,2	89,9	94,9	85,2	87,8	84,4	86,3
<i>ranga</i>	9	1	3	4	2	7	5	8	6
<i>ranga rang</i>	7	1	3	9	1	5	4	8	6

\*Grupy społeczno-zawodowe:

1. Dyrektorzy, prezesi, kadra kierownicza zakładów pracy i instytucji oraz zajmujący równorzędne stanowiska w administracji państwowej.
2. Właściciele firm prywatnych, zatrudniających pracowników najemnych.
3. Zawody twórcze i samodzielni specjaliści z wyższym wykształceniem, inżynierowie, kierownicy średniego szczebla, dyrektorzy szkół, lekarze, prawnicy, nauczyciele.
4. Pracownicy administracyjno-biurowi, kierownicy i specjaliści niższego szczebla, mistrzowie-technicy, pielęgniarki.
5. Osoby prowadzące zarejestrowaną działalność gospodarczą ale nie zatrudniający pracowników najemnych.
6. Pracownicy fizyczno-umysłowi, pracownicy sklepów, punktów usługowych itp., listonosze, konduktorzy, podoficerowie itp.
7. Robotnicy wykwalifikowani i brygadziści zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem.
8. Robotnicy wykonujący prace proste zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem.
9. Rolnicy indywidualni i pomagający im członkowie rodzin.

Ranking grup pod względem natężenia orientacji liberalnej

1. Właściciele firm prywatnych, zatrudniający pracowników i indywidualni przedsiębiorcy.
2. Zawody twórcze i samodzielni specjaliści.
3. Robotnicy wykwalifikowani.
4. Pracownicy fizyczno-umysłowi.
5. Rolnicy indywidualni.
6. Dyrektorzy, prezesi.
7. Robotnicy niewykwalifikowani.
8. Pracownicy administracyjno-biurowi.

### Reprezentacja interesu

Poczucie braku reprezentacji interesu grupowego w przypadku pracowników było zjawiskiem trwałym przez całe lata 90. Badani przez nas w latach 1991-1995 robotnicy przemysłowi mieli poczucie swoistego „porzucenia” przez elity polityczne. Obecnie zadaliśmy podobnie brzmiące pytania o reprezentację interesów klasy pracowniczej ale także właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw.

W przypadku klasy pracowniczej opinie rozkładają się następująco:

1. Interesy klasy pracowniczej są w Polsce obecnie dobrze bronione – 27,3%
2. Interesy klasy pracowniczej są w Polsce obecnie źle bronione – 44,7%
3. Trudno powiedzieć – 28,0%



Tabela 22. Ocena obrony interesów pracowników a grupy społeczno-ekonomiczne (%)

Grupy społeczno-ekonomiczne	Jak są broniene interesy ogółu pracowników po 1898 roku?		
	Są dobrze broniene	Nie są dobrze broniene	Trudno powiedzieć
1. Dyrektorzy, prezesi, kadra kierownicza zakładów pracy i instytucji oraz zajmujący równorzędne stanowiska w administracji państwowej	31,3%	31,3%	37,5%
2. Zawody twórcze i samodzielni specjaliści z wyższym wykształceniem, inżynierowie, kierownicy średniego szczebla, dyrektorzy szkół, lekarze, prawnicy, nauczyciele.	28,0%	40,0%	32,0%
3. Właściciele firm prywatnych, zatrudniających pracowników najemnych	33,0%	41,5%	25,5%
4. Pracownicy administracyjno-biurowi, kierownicy i specjaliści niższego szczebla, mistrzowie-technicy, pielęgniarki	32,8%	42,9%	24,3%
5. Osoby prowadzące zarejestrowana działalność gospodarczą ale nie zatrudniający pracowników najemnych.	9,1%	48,5%	42,4%
6. Pracownicy fizyczno-umysłowi, pracownicy sklepów, punktów usługowych itp., listonosze, konduktorzy, podoficerowie itp.	26,8%	33,8%	39,5%
7. Robotnicy wykwalifikowani i brygadziści zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem	25,3%	48,8%	25,8%
8. Robotnicy wykonujący prace proste zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem.	15,4%	51,3%	33,3%
9. Rolnicy indywidualni i pomagający im członkowie rodzin.	14,9%	59,7%	25,4%

W przypadku właścicieli MSP opinie były następujące:

1. Interesy właścicieli MSP są w Polsce obecnie dobrze broniene – 36,9%
2. Interesy właścicieli MSP są w Polsce obecnie źle broniene – 24,3%
3. Trudno powiedzieć – 38,7%

Tabela 23. Ocena obrony interesów właścicieli MSP a grupy społeczno-ekonomiczne

Grupy społeczno-ekonomiczne	Jak są broniene interesy właścicieli MSP po 1989 roku?		
	Są dobrze broniene	Nie są dobrze broniene	Trudno powiedzieć
1. Dyrektorzy, prezesi, kadra kierownicza zakładów pracy i instytucji oraz zajmujący równorzędne stanowiska w administracji państwowej	56,3%	6,3%	37,5%
2. Zawody twórcze i samodzielni specjaliści z wyższym wykształceniem, inżynierowie, kierownicy średniego szczebla, dyrektorzy szkół, lekarze, prawnicy, nauczyciele.	40,0%	16,0%	44,0%
3. Właściciele firm prywatnych, zatrudniających pracowników najemnych	43,6%	23,4%	33,0%
4. Pracownicy administracyjno-biurowi, kierownicy i specjaliści niższego szczebla, mistrzowie-technicy, pielęgniarki	44,4%	21,2%	34,4%
5. Osoby prowadzące zarejestrowana działalność gospodarczą ale nie zatrudniający pracowników najemnych.	21,2%	42,4%	36,4%
6. Pracownicy fizyczno-umysłowi, pracownicy sklepów, punktów usługowych itp., listonosze, konduktorzy, podoficerowie itp.	38,9%	18,5%	42,7%
7. Robotnicy wykwalifikowani i brygadziści zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem	35,5%	22,1%	42,4%
8. Robotnicy wykonujący prace proste zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem.	22,2%	28,2%	49,6%
9. Rolnicy indywidualni i pomagający im członkowie rodzin.	25,4%	41,8%	32,8%

Zwraca uwagę bardzo wysoki poziom wskazań „trudno powiedzieć”, co można interpretować (przy wielu zastrzeżeniach) jako oznakę wyobcowania polityki do sfery codziennych interesów Polaków pracujących. Tak może być, bowiem respondenci nie są obojętni na sprawy polityczne: 58,7% deklarowało, że ich zainteresowanie polityką jest co najmniej średnie, 22,1% że niktę, a jedynie 17,9% że żadne. Między zainteresowaniem polityką a oceną stopnia obrony interesów własnej grupy korelacja była statystycznie nieistotna. Mówiąc w uproszczeniu, można się interesować polityką a jednocześnie nie mieć zdania, czy interesy grupy społecznej, do której się należy, są reprezentowane czy nie.

A jakie powinny być podejmowane działania aby zapewnić najskuteczniejszą formę obrony interesów pracowniczych? W pytaniu zamkniętym było wiele możliwości odpowiedzi, które podzieliśmy na cztery kategorie: działanie podejmowane

przez aktualne instytucje (przede wszystkim związki zawodowe) (50,0% wskazań), tworzenie nowych instytucji, bardziej autentycznych niż aktualne (nowych związków, nowych partii) (5,3%), podejmowanie akcji czynnych (strajków, blokad) (6,5%) i w końcu stwierdzenie, że nie ma skutecznych sposobów lub trudno odpowiedzieć czy istnieje taki sposób (38,3%). Tabela 24 ukazuje rozkład tych odpowiedzi w grupach społeczno-ekonomicznych.

Tabela 24. Najskuteczniejsze sposoby obrony interesów pracowniczych w Polsce (%)

Grupy społeczno-ekonomiczne	Najskuteczniejsza form obrony interesów pracowniczych w Polsce			
	Działania podejmowane przez aktualne związki zawodowe	Tworzenie nowych organizacji związkowych lub partii	Podjęcie akcji czynnych, strajków, blokad	Nie ma dobrego sposobu lub trudno powiedzieć czy jest
1. Dyrektorzy, prezesi, kadra kierownicza zakładów pracy i instytucji oraz zajmujący równorzędne stanowiska w administracji państwowej	81,3%	6,3%	6,3%	6,3%
2. Zawody twórcze i samodzielni specjaliści z wyższym wykształceniem, inżynierowie, kierownicy średniego szczebla, dyrektorzy szkół, lekarze, prawnicy, nauczyciele.	48,0%	0,0%	0,0%	52,0%
3. Właściciele firm prywatnych, zatrudniających pracowników najemnych	60,6%	3,2%	6,4%	29,8%
4. Pracownicy administracyjno-biurowi, kierownicy i specjaliści niższego szczebla, mistrzowie-technicy, pielęgniarki	55,0%	7,9%	4,8%	32,3%
5. Osoby prowadzące zarejestrowana działalność gospodarczą ale nie zatrudniający pracowników najemnych.	45,5%	6,1%	6,1%	42,4%
6. Pracownicy fizyczno-umysłowi, pracownicy sklepów, punktów usługowych itp., listonosze, konduktorzy, podoficerowie itp.	51,6%	1,3%	7,6%	39,5%
7. Robotnicy wykwalifikowani i brygadziści zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem	52,5%	5,5%	6,9%	35,0%
8. Robotnicy wykonujący prace proste zatrudnieni poza rolnictwem i leśnictwem.	39,3%	4,3%	8,5%	47,9%
9. Rolnicy indywidualni i pomagający im członkowie rodzin.	32,8%	7,5%	7,5%	52,2%

W rozkładzie odpowiedzi zwraca uwagę bardzo wysoka pozycja negocjacji a zdecydowanie niska – akcji czynnych, Jest to stwierdzenie oczywiste – od czasu, gdy prowadzone są badania opinii publicznej, włącznie z badaniami opinii klasy robotniczej – respondenci niezmiennie wysuwają się na czoło negocjacje, a spychają na

dalekie miejsca akcje czynne. Tym razem zwraca jednak uwagę niezwykle niski poziom wyborów akcji czynnych przez środowisko robotnicze.

Koresponduje to z odpowiedzią na pytanie o akcje protestacyjne w przedsiębiorstwach zatrudniających respondentów. O strajkach, które odbyły się w ciągu ostatnich 3 lat w ich przedsiębiorstwie mówiło 4,7% respondentów, o pogotowiu strajkowym 4,0%, a o przedstawieniu zarządowi postulatów 2,8% (tabela 25).

Tabela 25. Akcje protestacyjne w zakładach pracy (%)

Czy w Pana(i) zakładzie pracy odbyła się w ciągu ostatnich 3 lat jakaś akcja protestacyjna? (można było zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź)	
1. Tak, był strajk	4,7(5,6**)
2. Tak, było pogotowie strajkowe	4,0(3,9)
3. Tak, przedstawiono zarządowi (dyrekcji) postulaty załogi	2,9(3,7)
4. Nie było żadnych akcji protestacyjnych	85,3(83,7)
5. Trudno powiedzieć	5,6(5,1)

\*\* pracownicy najemni (n=826).

### **Polityka: paradoks uczestnictwa**

Polacy pracujący są zwolennikami demokracji i w większości spraw – parlamentarnej. Demokracja parlamentarna ma jedno ograniczenie: badani wskazują, że w ważnych sprawach rząd przed powzięciem decyzji powinien konsultować się z grupami społecznymi, organizacjami, stowarzyszeniami (60,2%). Z drugiej jednak strony do organizacji należy jedynie 6% badanych, a pozostali w większości (74,9%) deklarują, że nie mają ochoty wstępować do żadnych organizacji.

**Jacek Męcina**

**Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan**

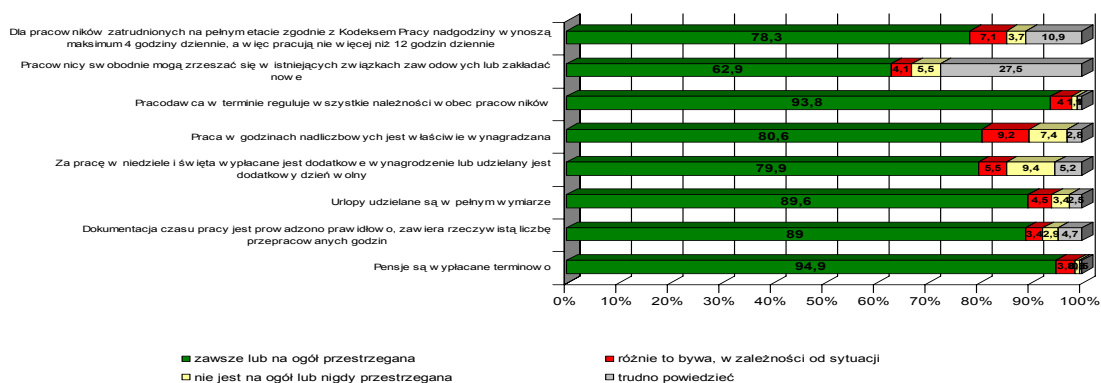
**Uniwersytet Warszawski**

## **Prawo pracy, stosunki pracy i rynek pracy**

### **Przestrzeganie prawa pracy**

Jednym z istotnych elementów wiedzy o stanie stosunków przemysłowych i stosunków pracy w Polsce są dane dotyczące przestrzegania tzw. zasad fair play to znaczy najważniejszych praw pracowniczych. Wyniki badań pokazują, że stan przestrzegania przepisów prawa pracy jest na ogół dobrze oceniany przez Pracujących Polaków. I tak blisko 95% zatrudnionych deklaruje, że wynagrodzenia wypłacane są w terminie, co oznacza, że nieprawidłowości w tej sferze mogą dotyczyć znikomej części pracujących – bliskiej granicy błędu statystycznego. Bardzo dobrze oceniane jest także przez zatrudnionych przestrzeganie przepisów o czasie pracy oraz wypłacanie przez pracodawcę innych należności pracowniczych. Zastrzeżenia pojawiają się w przypadku udzielania urlopów w pełnym wymiarze oraz wynagradzania pracy w godzinach nadliczbowych. Na nieprawidłowości w realizacji tych uprawnień zwraca uwagę odpowiednio blisko 7% i 8% badanych. W porównaniu z wynikami sprzed 2 lat widać poprawę, ale lepszemu przestrzeganiu przepisów prawa pracy sprzyja poprawa sytuacji na rynku pracy oraz większa stabilność prawa. Zwłaszcza ta ostatnia kwestia jest w wielu badaniach pracodawców podawana jako główna przyczyna trudności ze stosowaniem przepisów prawa pracy.

Wykres 1. Przestrzeganie zasad obowiązujących w Kodeksie pracy



Na poprawę przestrzegania przepisów prawa pracy wskazują odpowiedzi na pytanie czy w okresie ostatnich 3 lat pogorszył się czy może poprawił stan praworządności. Największa grupa (blisko 60%) nie dostrzega w ostatnich latach zmian w tej sferze, na poprawę wskazuje blisko 23%, na pogorszenie się przestrzegania przepisów prawa tylko 3% respondentów.

### Ocena zakładu pracy i stosunków w nim panujących

Na stan stosunków pracy mają wpływ nie tylko oceny dotyczące przestrzegania przepisów prawa pracy, ale także formułowane przez zatrudnionych oceny relacji panujących w zakładzie, nowoczesności, jakości zarządzania i komunikacji. Badania wskazują, że oceny zakładu pracy formułowane przez pracujących są na ogół pozytywne. Zwracam uwagę, że w wielu przypadkach respondenci mają trudności z jednoznaczną oceną niektórych aspektów, a odpowiedzi różnicuje sektor publiczny, prywatny, zagraniczny, przedsiębiorcy i samozatrudnieni.

Pracujący dobrze oceniają organizację pracy w zakładzie – ponad 90% uważa, że praca jest dobrze zorganizowana. Blisko 60% uważa, że w ich zakładach pracy urządzenia i maszyny produkcyjne są nowoczesne, a przeciwnego zdania jest 17% badanych. Najlepiej zatrudnieni oceniają stan przestrzegania BHP, aż 92% respondentów uważa, że zdecydowanie lub raczej przestrzega się tych zasad w ich

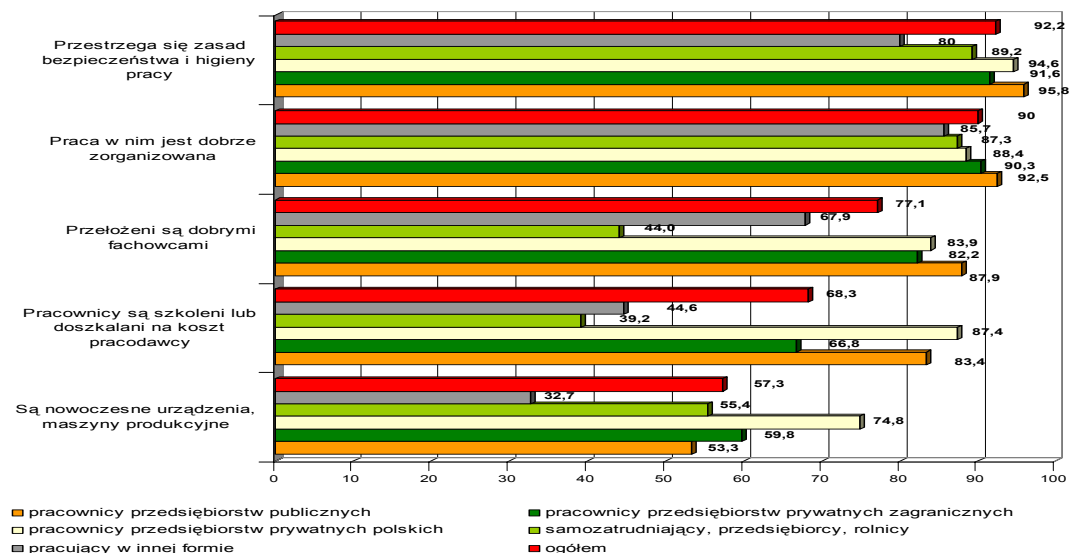
firmie. Tak duży odsetek pozytywnych ocen wskazuje, że bezpieczeństwo pracy jest priorytetowo traktowane w większości zakładów pracy.

Dobrze oceniany jest także udział w szkoleniach i doszkoleniu na koszt pracodawcy, blisko 70% ocenia tę sferę stosunków pracy pozytywnie, a zastrzeżenia formułuje niespełna 18% badanych.

Pozytywna jest też ocena komunikacji w zakładzie pracy, choć oceny nie są tak wysokie jak w przypadku przestrzegania zasad BHP. Ponad połowa badanych (55%) uważa, że przełożeni organizują systematyczne spotkania z załogą, podczas których można zadać pytanie lub zgłosić postulaty, na brak takich spotkań wskazuje 28% badanych. Łącznie ponad 2/3 pytanym pozytywnie lub raczej pozytywnie ocenia poziom zaufania pomiędzy przełożonymi i podwładnymi, na brak wzajemnego zaufania wskazuje 15% badanych.

Należy zwrócić uwagę, że badania pokazują, iż pracownicy na ogół dobrze oceniają swoich przełożonych – blisko 3/4 badanych ocenia, że przełożeni mają autorytet wśród pracowników, 2/3 badanych uważa, że przełożeni sprawiedliwie oceniają i nagradzają swoich pracowników oraz wysłuchują ich i uwzględniają ich uwagi.

Wykres 2. Ocena warunków pracy według typu własności przedsiębiorstw, w których pracują respondenci



### Wykres 3. Ocena występowania zjawisk dyskryminacji w miejscu pracy według typu własności przedsiębiorstw, w których pracują respondenci

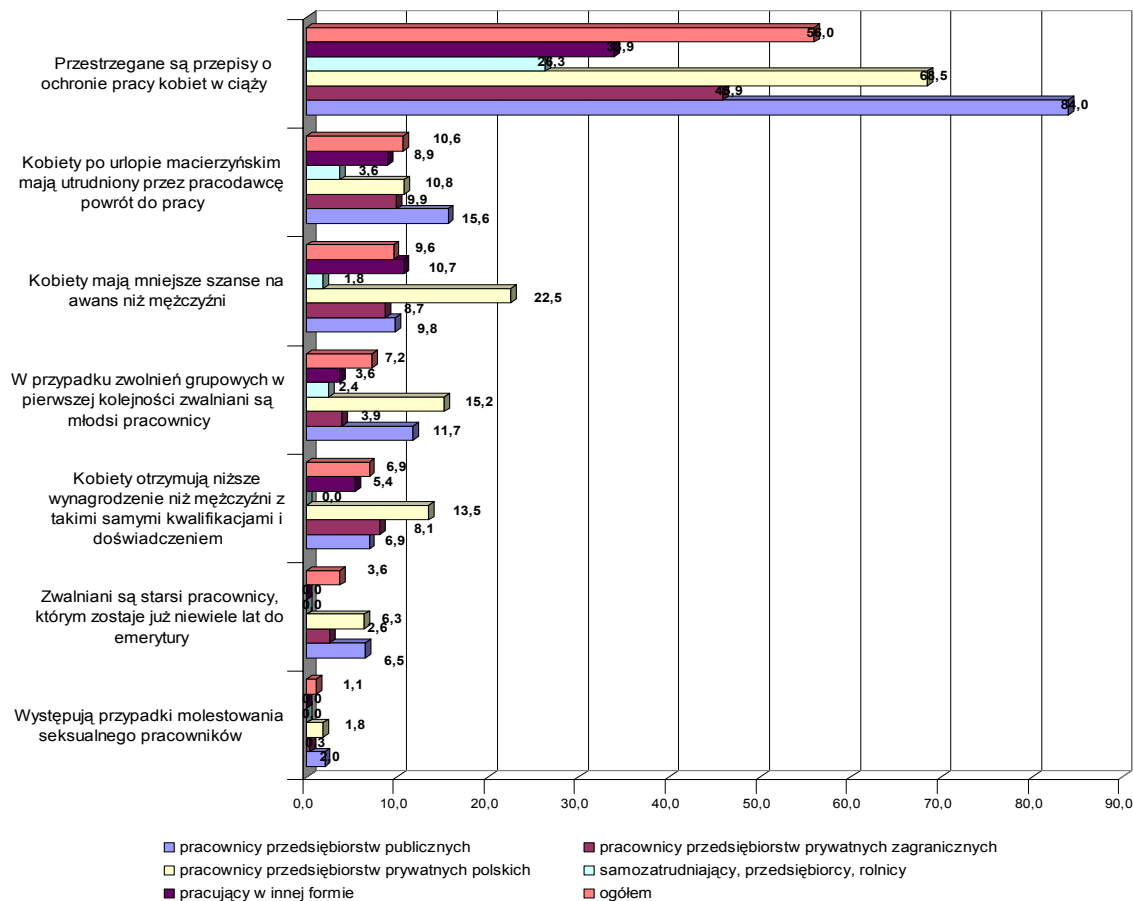
wyniki badań pozwalają na bardziej optymistyczne oceny relacji pracodawca – pracownicy w polskich firmach. Problemy występujące w sferze informacji, czy komunikacji, z pewnością wymagają podjęcia odpowiednich działań, jednak podkreślić należy, że zatrudnieni w zdecydowanej przewadze dobrze oceniają funkcjonowanie swoich zakładów, organizację pracy oraz autorytet i relacje ze swoimi przełożonymi. Na ciekawe aspekty różnicowania się pracowników zwraca uwagę w swej analizie Juliusz Gardawski.

#### **Dyskryminacja w zatrudnieniu, wynagradzaniu i awansowaniu**

Przeciwdziałanie dyskryminacji w stosunkach pracy jest bardzo ważnym i często poruszonym tematem dyskusji, ale i badań. Dyskryminacja ze względu na płeć i wiek to najczęściej poruszane problemy. W naszych badaniach zapytaliśmy respondentów o zjawisko dyskryminacji w stosunkach pracy. Okazuje się, że na dyskryminację kobiet w wynagradzaniu wskazuje tylko 7% badanych, zaś zaprzecza występowaniu tego zjawiska ponad połowa badanych (55%), kolejnych 38% nie udzieliła odpowiedzi na to pytanie (trudno powiedzieć, nie wiem). Podobne wyniki odnotowaliśmy w pytaniu o dyskryminację kobiet w dostępie do awansu zawodowego – niespełna 10% uważa, że kobiety mają mniejsze szanse awansu, 53% jest zdania, że tak nie jest, blisko 38% nie udzieliła wartościującej odpowiedzi na to pytanie. Zdecydowana większość respondentów uważa także, że pracodawcy przestrzegają przepisów o ochronie macierzyństwa (56%), a kobiety po urlopie macierzyńskim nie mają utrudnionego powrotu do pracy (44%).

Pracownicy w zdecydowanej przewadze nie dostrzegają w swoich zakładach pracy przejawów dyskryminacji (63%), ale spora grupa nie ma zdania na ten temat (36%), co może świadczyć o niskiej świadomości występowania problemów w zakresie dyskryminacji. Jednak w przypadku molestowania seksualnego, aż ponad 73% wskazuje, że takie zjawiska nie występuje, przy ponad 1/4 nie mających zdania na ten temat i 1% deklarującym występowanie zjawiska molestowania w ich zakładach pracy. Z odpowiedzi respondentów wynika, że w przypadku zwolnień grupowych częściej w pierwszej kolejności zwalniani są młodzi pracownicy (7%) niż starsi (niespełna 4%).

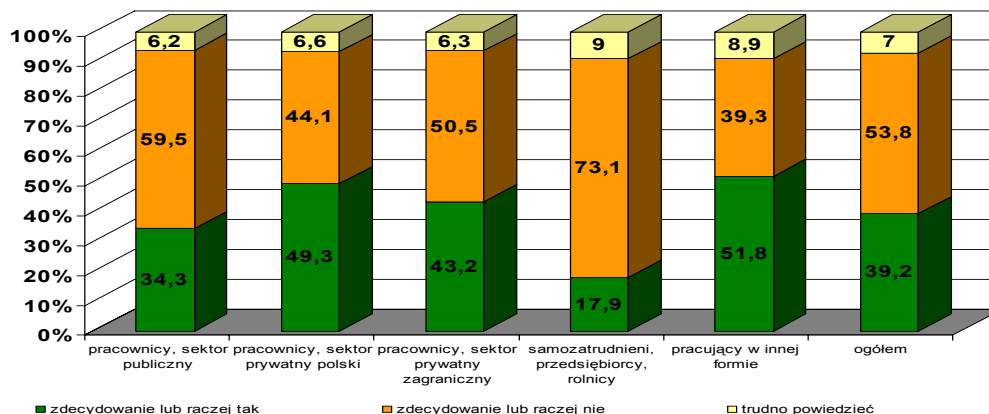




### Ocena własnej sytuacji zawodowej

Jedną z kluczowych informacji o stanie stosunków pracy i kondycji polskiego rynku pracy jest ocena własnej sytuacji zawodowej przez pracujących. Z badań wynika, że w zakładach pracy w ostatnich 3 latach nie było zwolnień grupowych, twierdzi tak blisko 92% respondentów. Już ta informacja potwierdza poprawę sytuacji na rynku pracy oraz stabilizację zatrudnienia. Ważna jest samoocena własnej pozycji na rynku pracy, ponad połowa 57% badanych uważa, że posiada kwalifikacje, dzięki którym bez trudu znajdzie pracę, a 52% uważa, że dzięki swoim kwalifikacjom może zarobić na utrzymanie rodziny. 43% respondentów jest przeciwnego zdania. Blisko połowa 49% deklaruje, że nie jest zbyt przywiązana do swojego zakładu i bez żalu zmieniłaby pracę, a 45% uważa, że może zamienić zawód i pracować na innym stanowisku.

Wykres 4. Ocena przywiązania do zakładu pracy według typu własności przedsiębiorstw, w których pracują respondenci<sup>a</sup>



<sup>a</sup> Respondenci mieli określić czy zgadzają się z następującym stwierdzeniem: „Nie jestem zbyt przywiązany do mojego zakładu pracy czy mojej firmy. Bez żalu zamieniłbym mój zakład na inny”.

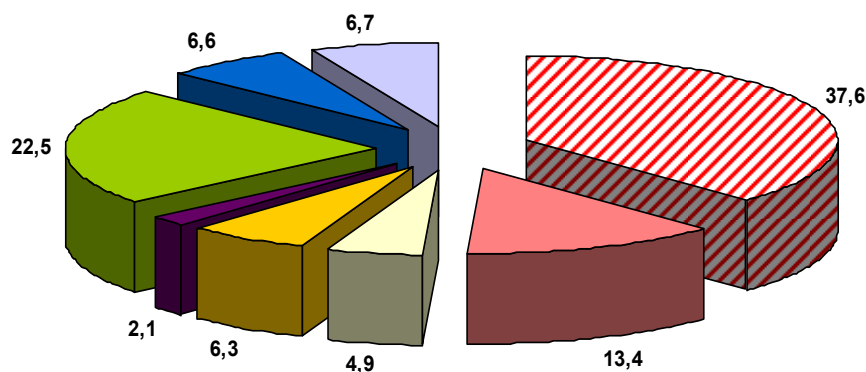
Polacy pracujący uważają, że samodzielność w wykonywaniu obowiązków zawodowych jest cechą, która motywuje do lepszej pracy – uważa tak 71% badanych, a tylko 17% jest przeciwnego zdania. O ogólnie dobrych relacjach w stosunkach pracy świadczy deklaracja blisko 3/4 respondentów, że najczęściej idą do pracy z przyjemnością, a zdecydowanie przeciwnego zdania jest tylko 4% badanych, raczej przeciwnego niespełna 17%. Tylko 11% chętnie pracuje dłużej niż 8 godzin, raczej chętnie 32%, przeciwnego zdania jest 50% respondentów.

### Przedsiębiorczość i preferowane miejsce pracy

Ważną cechą rynku pracy jest potencjał przedsiębiorczości i bariery występujące w tym zakresie. Blisko 44% badanych uważa, że lepiej być pracownikiem najemnym dużego przedsiębiorstwa niż właścicielem własnej firmy, przeciwnego zdania jest 38% badanych, a 18% nie ma zdania na ten temat. Ale już tylko 10% nie bałoby się wziąć kredyt bankowy, aby założyć własną firmę, a kolejne 20% raczej by się nie bała, lęk przed takim krokiem deklaruje ponad 2/3 badanych. Bardzo ciekawie prezentują się rozkłady opinii na ten temat.

Z badań wynika, że blisko 30 % (29,1%) respondentów najchętniej wybrałaby prace na własny rachunek, to bardzo wysoki odsetek, który wskazuje, że w Polakach pojawia się duch przedsiębiorczości.

Wykres 5. Preferowane miejsca pracy



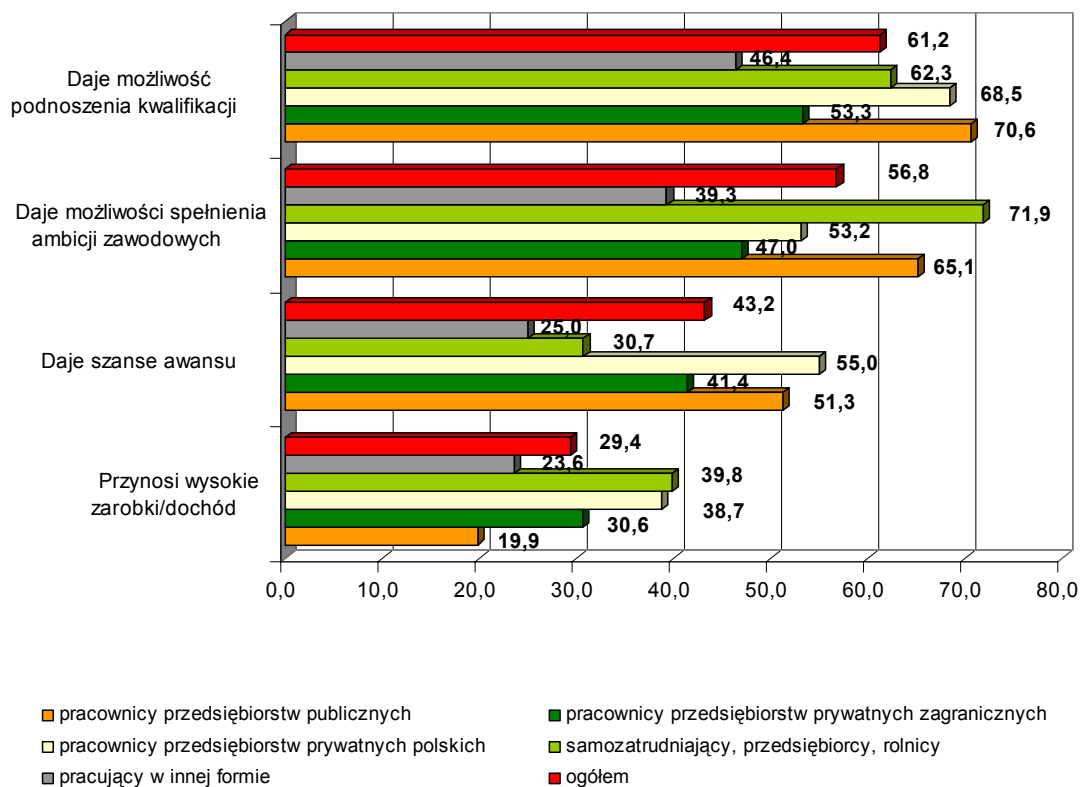
- W przedsiębiorstwie publicznym (państwowym, komunalnym itp.)
- W przedsiębiorstwie prywatnym należącym do polskiego właściciela
- W przedsiębiorstwie prywatnym należącym do zagranicznego właściciela
- W przedsiębiorstwie o mieszanym kapitale – zagranicznym i polskim
- W spółce pracowniczej lub w spółdzielni (w przedsiębiorstwie należącym do zatrudnionych w nim pracowników)
- Wybrałbym/abym pracę na własny rachunek wykonywaną samodzielnie lub z najbliższą rodziną w małej firmie lub w gospodarstwie rolnym
- Wybrałbym/abym prowadzenie własnego zakładu lub dużego gospodarstwa rolnego i zatrudnianie w nim pracowników najemnych
- Trudno powiedzieć

Zdecydowana większość pytaných (23%) preferuje pracę na własny rachunek lub firmę rodzinną, a tylko niespełna 7% firmę zatrudniającą pracowników. Tylko kilka procent więcej respondentów (38%) wybiera zdecydowanie pracę w przedsiębiorstwie publicznym (państwowym lub komunalnym), 13,4% najchętniej pracowałoby u prywatnego polskiego przedsiębiorcy, a ok. 11% mogłaby pracować u prywatnego właściciela, bądź w firmie z kapitałem mieszanym. W spółki pracownicze lub spółdzielnie wierzły tylko ok. 2% respondentów.

## Ocena satysfakcji z wykonywanej pracy

Czy praca, która wykonujemy przynosi nam satysfakcję? To jedno z najważniejszych pytań dla sformułowania oceny polskich stosunków pracy. Otóż mimo dobrej oceny przestrzegania prawa pracy, wypłaty świadczeń i relacji z pracodawcą nadal wysokość zarobków oceniana jest jako wysokie tylko przez ok. 30% badanych, a blisko 50% ocenia je jako raczej niewysokie. Zdecydowanie krytycznie ocenia wysokość zarobków 18% badanych. Jednak należy zwrócić uwagę na różnice występujące w ocenach ze względu na sektor gospodarki.

Wykres 6. Ocena korzyści, jakie niesie ze sobą praca według typu własności przedsiębiorstw, w których pracują respondenci

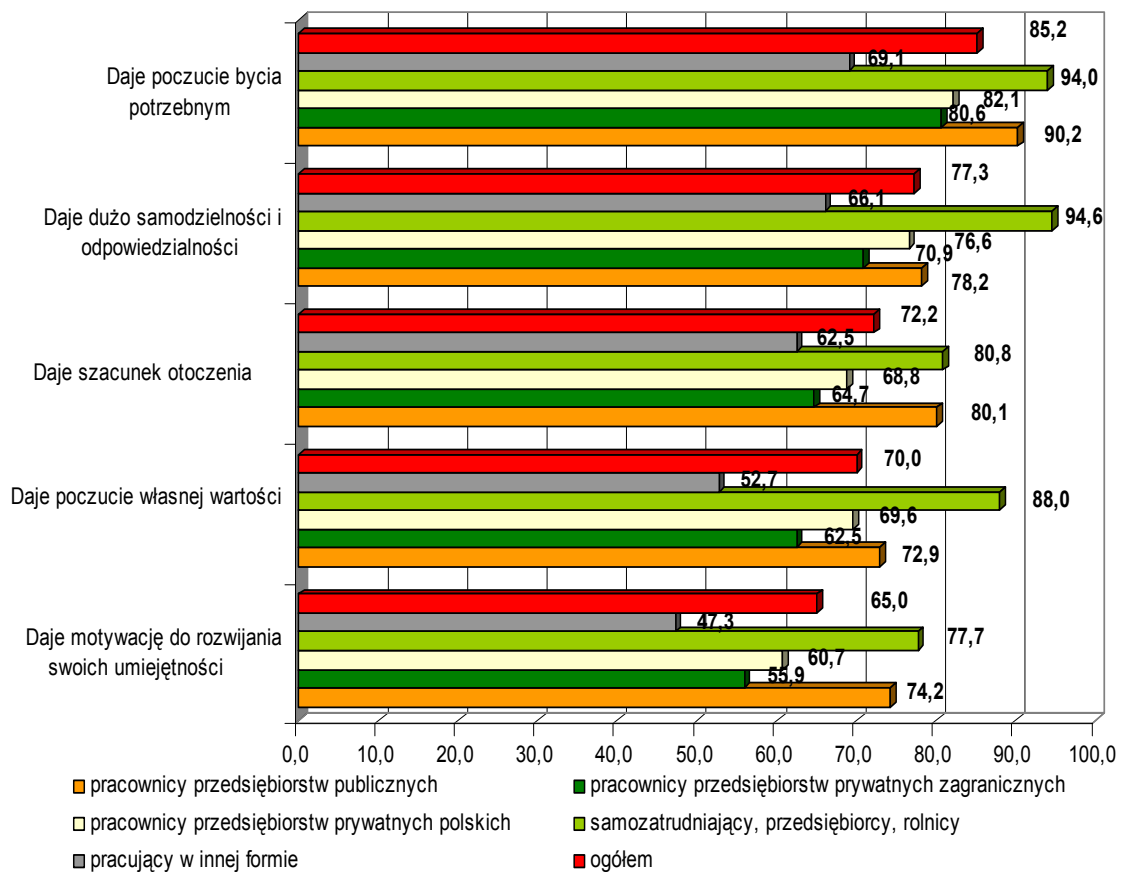


Znacznie lepiej oceniane są inne aspekty pracy, związane z wartościami, które z pracą są ściśle związane:

- Praca daje poczucie własnej wartości 70% badanych,
- Praca daje poczucie bycia potrzebnym 85% badanych,

- Daje możliwość spełnienia ambicji zawodowych 57% pytanym,
- Szacunek otoczenia blisko ¼ badanych
- Samodzielność i odpowiedzialność 77%
- Możliwość awansu wskazuje 43% ankietowanych,
- Możliwość podnoszenia kwalifikacje daje aż 60% badanych, a kolejne 2/3 wskazują, że dzięki pracy mają motywację do rozwoju zawodowego.

Wykres 7. Ocena korzyści, jakie niesie ze sobą praca według typu własności przedsiębiorstw, w których pracują respondenci



Te dane także pokazują występowanie różnic w ocenach ze względu na sektor gospodarki. Respondenci pytani o te cechy stosunków pracy, które uległy zmianie w okresie ostatnich trzech lat najczęściej wskazują wzrost płac (43,5%), samodzielność i odpowiedzialność (77%), szansa awansu (43%), możliwość podnoszenia kwalifikacji (61%), motywacja do rozwoju swoich umiejętności (65%).

## Opinie o pracy

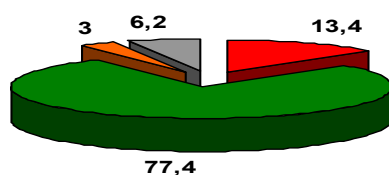
Wyniki badań wskazują, że mimo deklarowanego związku z miejscem pracy (60%), większość zatrudnionych nie odrzuciłaby oferty lepiej płatnej pracy (2/3), a 43% zmieniłaby zakład pracy gdyby miała taką szansę. Najsilniejsze związki z dotychczasowym zakładem pracy deklarują osoby samozatrudnione i przedsiębiorcy (18%) oraz pracownicy sektora publicznego (34%). Najczęściej zdecydowałyby się na zmiany – osoby wykonujące pracę w innej formie (52%), pracownicy polskiego sektora prywatnego (49%) i pracownicy sektora zagranicznego (43%).

Dane te nie tylko wskazują na siłę więzi z dotychczasowym pracodawcą, ale moim zdaniem są także odzwierciedleniem niskiej mobilności zawodowej pracowników sektora publicznego.

## Opinie o bezrobociu i rynku pracy

Pracujący Polacy wiedzą co oznacza bezrobocie i znają polski rynek pracy, blisko połowa z nich (48%) była bezrobotna, z czego większość (56%) tylko raz, 23% 2 razy, a tylko 17% więcej niż 3 razy. 36% badanych bezrobotna była przez okres zaledwie 6 miesięcy, 23% do roku, ponad 2 lata co 5 badany. Po dwóch latach od naszych ostatnich badań wzrasta krytyczna ocena bezrobocia wśród pracujących. Aż 77,4% uważa, że bezrobotni jeśli tylko chcą mogą znaleźć jakąś pracę, aby zarobić na utrzymanie, a tylko 13% uważa, że bezrobocie jest rzeczywistym problemem.

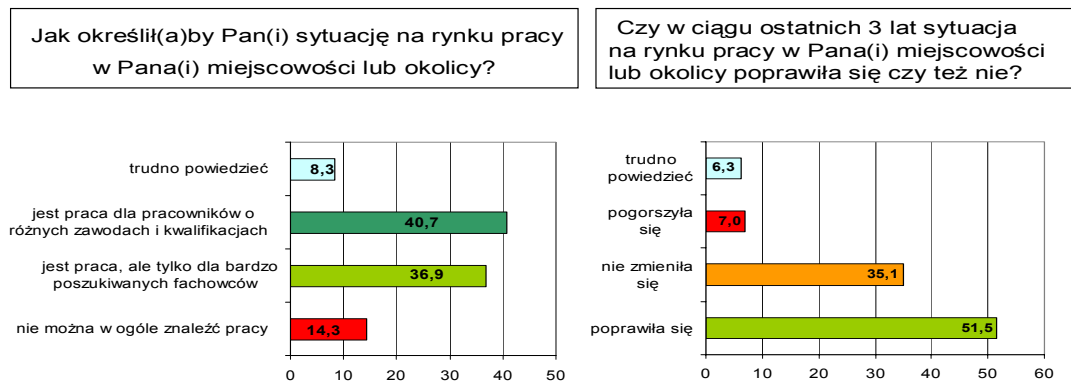
Wykres 8. Opinie o bezrobociu



- Bezrobotni w Polsce nie mogą znaleźć pracy i skazani są wyłącznie na pomoc urzędów pracy, na zasiłki socjalne lub wsparcie rodziny
- Bezrobotni w Polsce, jeśli tylko chcą, zawsze są w stanie znaleźć jakąś pracę, aby zarobić na życie
- Mam na ten temat inne zdanie
- Trudno powiedzieć

Wśród pytaných zdecydowana większość nie liczy się z utratą pracy (57%), a blisko połowa uważa, że w przypadku utraty pracy łatwo znalazłaby inne zatrudnienie. Przeciwnego zdania jest ok. 40% badanych.

Wykres 9. Opinie respondentów o lokalnym rynku pracy



Ocena sytuacji na lokalnych rynkach pracy jest zdecydowanie dobra – tylko 14% uważa, że na rynku nie można znaleźć pracy, 37%, że jest praca dla bardzo poszukiwanych fachowców, a kolejne 41%, że jest praca dla pracowników o różnych zawodach.

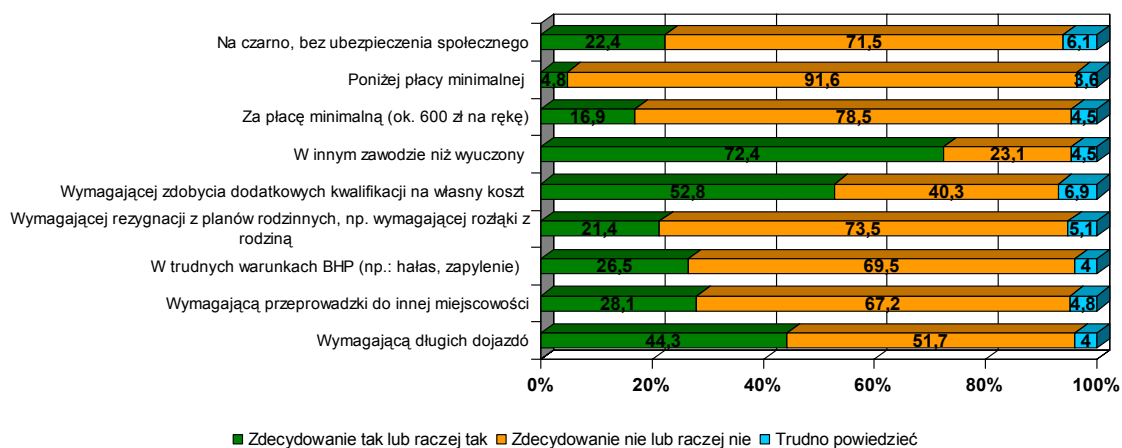
Ponad połowa respondentów dostrzega poprawę sytuacji na rynku pracy w ostatnich trzech latach, pogorszenie sytuacji dostrzega tylko 7% badanych.

Respondenci pytani o sytuację w ich zakładach pracy wskazują, że nie ma wolnych miejsc pracy (59%), co piąty wskazuje odpowiednio, że są wolne miejsca pracy dla pracowników w różnych zawodach lub są ale tylko dla fachowców w niektórych specjalnościach.

### Akceptacja trudnych warunków pracy

Respondentów zapytaliśmy o aprobatę, w razie utraty pracy dotychczasowej, niektórych cech przyszłej pracy. Największą aprobatę deklarują respondenci dla pracy: wymagającej pracy w innym, niż wyuczony zawodzie – 72%, wymagającej zdobycia dodatkowych kwalifikacji na własny koszt – 53%, wymagającej długich dojazdów – 44%.

Wykres 10. Poziom akceptacji warunków nowej pracy w przypadku utraty dotychczasowej



W zasadzie wszystkie cechy przyszłej pracy były podobnie aprobowane przez kobiety i mężczyzn, tylko w przypadku długich dojazdów zdecydowanie częściej aprobatę wrażli panowie niż panie.

W przypadku pracy opłacanej na poziomie płacy minimalnej akceptacja dotyczy zaledwie 17%, przy 79% przeciwn. Nieliczna grupa respondentów deklaruje też przyjęcie pracy „na czarno” tzn. bez ubezpieczenia społecznego – 22 %.

Z kolei zdecydowana większość respondentów nie akceptuje następujących cech przyszłej pracy: zatrudnienia za 15-20% poniżej płacy minimalnej – 92%, pracy wymagającej przeprowadzki – 67%, pracy wymagającej rezygnacji z planów rodzinnych – 74%, pracy w trudnych warunkach BHP – 70%. Co interesujące z planów rodzinnych jest w stanie dla przyszłej pracy zrezygnować nieco więcej mężczyzn niż kobiet. Także w przypadku przeprowadzki i trudnych warunków BHP akceptacja panów jest wyższa niż kobiet.

Z przytoczonych danych można wyciągnąć wniosek, że pracujący Polacy są otwarci na mobilność zawodową, zmianę zawodu, doksztalcanie, nawet jeśli wiąże się to z koniecznością poniesienia kosztów inwestycji w siebie. Obserwujemy także



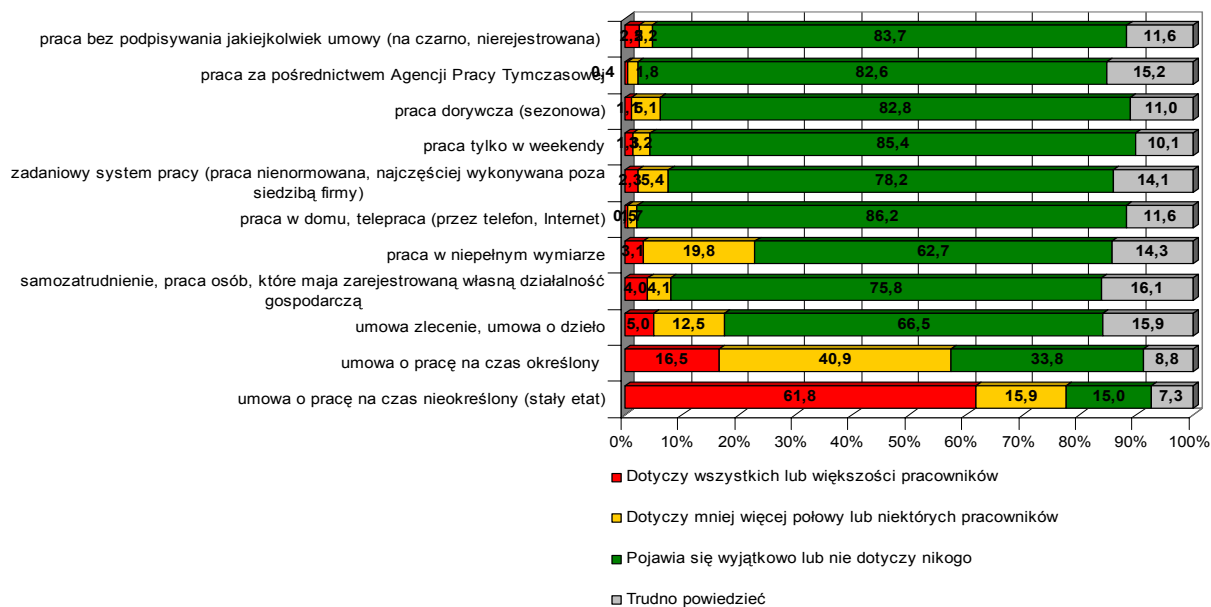
ograniczenia występujące w mobilności przestrzennej Polaków, zgadzamy się nawet na długie dojazdy, ale nie na pracę związaną z przeprowadzką, przy czym mężczyźni deklarują większą mobilność przestrzenną niż kobiety. Rośnie grupa badanych, która nie zgadza się też na trudne warunki pracy oraz niskie dochody.

Należy podkreślić, że w stosunku do poprzednich badań znacznie zmniejszyła się akceptacja dla wszelkich uciążliwości związanych z przyszłą pracą, co jest najprawdopodobniej związane z poprawą sytuacji na rynku pracy. Należy jednak podkreślić, że zbyt wysokie oczekiwania związane z przyszłą pracą mogą okazać się także barierą w znalezieniu zatrudnienia w przypadku utraty pracy. Dlatego ważna jest korelacja pomiędzy akceptacją poszczególnych cech przyszłej pracy, a samoocena swojej pozycji na rynku pracy.

#### Elastyczne formy zatrudnienia

Polski rynek pracy zmienił się w ostatnich latach na co wyraźnie wskazują nie tylko oficjalne statystyki bezrobocia, odczucia i poglądy respondentów, ale także deklarowane zachowania i postawy respondentów. Obok większej stabilizacji zatrudnienia, wzrostu płac, widać rosnące wymagania w stosunku do warunków pracy. Jednak wciąż udział innych elastycznych form zatrudnienia jest znikomy. W tym kontekście dziwi niechęć w stosunku do elastycznych form zatrudnienia, w sytuacji gdy udział tych form w zatrudnieniu ogólnym jest znikomy. Nadal w gospodarce dominują umowy na czas nieokreślony i określony, zaś takie formy zatrudnienia jak praca w niepełnym wymiarze, zadaniowy system pracy, praca sezonowa, czy tylko w weekendy są zaledwie obecne i dotyczą niewielkiej grupy pracowników. Dane te wskazują, że polskie firmy nie korzystają z elastyczności zatrudnienia, choć dalsza analiza pozwoli z pewnością wskazać na różnice w stosowaniu tych form zatrudnienia.

Wykres 11. Formy zatrudnienia pracowników w przedsiębiorstwach, w których pracują respondenci



W podsumowaniu wyników badań polskich stosunków pracy i rynku pracy podkreślić należy postępującą poprawę sytuacji, która widoczna jest w deklarowanych postawach i poglądach na pracę.

## Warunki pracy i kultura organizacyjna w przedsiębiorstwach różnego typu

W swoim opracowaniu chciałbym podjąć temat warunków pracy oraz kultury organizacyjnej, występujących w przedsiębiorstwach różnych typów, wyróżnionych z uwagi na sektor własności tudzież wielkość zatrudnienia. Na wstępie zatem zostaną krótko przedstawione rozkłady cech, które posłużyły do zbudowania typologii wykorzystanej w opracowaniu.

### 1. Charakterystyka próby ze względu na typ własności przedsiębiorstw

**Tabela 1. Zatrudnienie w różnych sektorach własności i formach**

Wyszczególnienie	W %
Publiczny	30,0
Prywatny – własność krajowa	37,4
Prywatny – własność zagraniczna	10,9
Przedsiębiorcy zatrudniający pracowników, samozatrudnieni, rolnicy	16,3
Pracujący w innej formie	5,4

Źródło: „Polacy pracujący 2007”, realizacja CBOS, czerwiec – lipiec 2007, na reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski (N=1021). Dane w pozostałych tabelach w opracowaniu pochodzą z tych samych badań.

Analizując próbę przy zastosowaniu kryterium własności przedsiębiorstwa, otrzymujemy wyniki, które na najwyższym poziomie agregacji nie odbiegają wyraźnie od danych dostarczanych przez statystykę publiczną (GUS): w sektorze „własności publicznej” (ujęte łącznie przedsiębiorstwa państwowe, samorządowe i spółdzielcze) pracuje 30% respondentów (stanowi to 37% pracowników najemnych), w sektorze prywatnym pozostałe 70%, z czego przeszło 37% to pracownicy prywatnych przedsiębiorstw krajowych (46% pracowników najemnych), a blisko 11% (13,5% pracowników najemnych) zatrudnionych jest w przedsiębiorstwach z kapitałem zagranicznym. Ujęci łącznie przedsiębiorcy zatrudniający pracowników, samozatrudnieni

i rolnicy stanowią 16% próby, zaś „pracujący w innej formie” (w tym deklarujący pracę w „szarej strefie) to 5%.

**Tabela 2. Wielkość zatrudnienia**

Liczba zatrudnionych	W %
1 (samozatrudnieni)	8,4
2-5 (mikro)	16,8
6-20 (małe)	19,5
21-50 (średnie)	16,7
51-150 (duże)	12,9
Ponad 150 (wielkie)	20,4
Pozostali (odp. „trudno powiedzieć).	5,4

Jeśli chodzi o wielkość zatrudnienia w miejscu pracy ankietowanych, to wzajemne proporcje poszczególnych przedziałów są zbliżone, przy czym stosowany podział i nazewnictwo jest wynikiem decyzji autora. W przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 150 osób, pracuje 20% ankietowanych, w jednoosobowych firmach (samozatrudnieni) przeszło 8%. Znaczący jest także udział przedsiębiorstw małych, mających od 6 do 20 pracowników, których personel stanowi 19% próby. Mikroprzedsiębiorstwa (pojęcie to używane jest na potrzeby niniejszego opracowania w znaczeniu odmiennym niż wynikające z definicji ustawowej, zgodnie z którą do kategorii mikroprzedsiębiorstw zaliczane są podmioty o zatrudnieniu do 9 osób) gromadzą niemal 17%, podobny jest udział przedsiębiorstw średnich (21–50 pracowników). W dużych przedsiębiorstwach pracuje prawie 13% respondentów.

**Tabela 3. Zatrudnienie w przedsiębiorstwach różnych typów wyróżnionych ze względu na własność i wielkość**

Typ przedsiębiorstwa	W %
Średnie publiczne	8,2
Duże publiczne	6,2
Wielkie publiczne	8,7
Mikro prywatne polskie	7,8
Małe prywatne polskie	10,5
Średnie prywatne polskie	6,8
Wielkie prywatne polskie	5,6
Wielkie zagraniczne	5,3

**Uwaga:** suma wyników nie dopełnia się do 100%, ponieważ nie uwzględniono pracujących w przedsiębiorstwach pozostałych typów z powodu ich zbyt niskiego (<5%) udziału, ponadto nie wzięto pod uwagę przedsiębiorców, samozatrudnionych i rolników. Respondenci uwzględnieni w typologii stanowią 59% próby.

Kolejnym posunięciem jest próba zbudowania typologii przedsiębiorstw wyróżnionych ze względu na dwa kryteria tj. wielkość zatrudnienia oraz własność. W rezultacie, po wyeliminowaniu kategorii o zbyt niskiej liczebności (gromadzących mniej niż 5% próby) oraz kategorii nieprzydatnych dla dalszej analizy, tj. przedsiębiorców zatrudniających pracowników, samozatrudnionych i rolników, otrzymano osiem typów przedsiębiorstw, których pracownikami jest 59% ogółu respondentów. Najliczniej reprezentowani są w nim pracownicy małych firm z kapitałem krajowym (tj. o zatrudnieniu wynoszącym od 6 do 20 osób), najmniej licznie natomiast – pracownicy wielkich (ponad 150 osobowy stan zatrudnienia) przedsiębiorstw z kapitałem zagranicznym.

**Tabela 4. Oceny zakładu pracy pod względem panujących warunków i kultury organizacyjnej**

Sytuacja w zakładzie pracy	W %
<b>&gt;75%</b>	
Przestrzega się zasad bezpieczeństwa i higieny pracy	92,1
Praca w nim jest dobrze zorganizowana	90,2
W zakładzie pracy popiera się podporządkowanie, dokładne wypełnianie poleceń służbowych	78,6
Przełożeni są dobrymi fachowcami	77,0
Popiera się pracę zespołową, tworzy się atmosferę zgodnej współpracy między pracownikami	76,1
<b>&gt;50%</b>	
Przełożeni mają autorytet u pracowników	74,2
Zakład pracy dba o środowisko naturalne, o ekologię	72,3
Przełożeni wysłuchują pracowników i uwzględniają ich uwagi	68,5
Pracownicy są szkoleni lub doszkalani na koszt pracodawcy	68,4
Przełożeni sprawiedliwie oceniają i nagradzają pracowników	67,4
Panuje zaufanie między przełożonymi a podwładnymi	67,3
W zakładzie pracy popiera się pomysłowość (innovacyjność), swobodę i oryginalność	64,2
W zakładzie pracy obowiązuje kodeks etyczny	62
Są nowoczesne urządzenia, maszyny produkcyjne	57,2

Zarząd i przełożeni organizują systematycznie spotkania z pracownikami, na których każdy może zadać pytanie czy zgłosić swoje postulaty	54,7
Dbą się o integrację załogi (np. organizowane są spotkania integracyjne)	52,1
<b>&lt;50%</b>	
Pracownicy są informowani o sytuacji przedsiębiorstwa, znają plany zarządu/dyrekcji.	49,5
Pracownicy mają wpływ na decyzje dotyczące ich stanowisk pracy.	46,0
W zakładzie pracy przestrzega się zasad Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR)	30,6
W zakładzie pracy popiera się ostrą rywalizację, konkurencję między pracownikami i liczą się przede wszystkim osobiste osiągnięcia.	24,2
Uwaga: podano zsumowane odsetki odpowiedzi „Zdecydowanie tak” i „Raczej tak”.	

W następnym kroku dokonana została analiza warunków pracy i kultury pracy w przedsiębiorstwach, rekonstruowanych w oparciu o zbiór cech (łącznie 20), potraktowanych jako wskaźniki wyżej wymienionych obszarów rzeczywistości zakładu pracy. W celu uzyskania jak największej przejrzystości obrazu warunków i kultury pracy, został on uproszczony poprzez opisanie go tylko przy użyciu odpowiedzi pozytywnych (łącznie „zdecydowanie tak” i „raczej tak”). Najwyższe odsetki wskazań (ponad 75%) odnotowano wśród takich cech dotyczących warunków pracy, jak przestrzeganie przepisów BHP, dobra organizacja pracy, fachowość przełożonych oraz cech kultury organizacyjnej, jak dyscyplina pracy oraz stymulowanie pracy zespołowej. Na przeciwnym biegunie lokuje się takie cechy, jak dostępność dla pracowników informacji o sytuacji firmy, samodzielność w wykonywaniu obowiązków służbowych, stosowanie zasad Społecznej Odpowiedzialności Biznesu, czyli CSR (aczkolwiek w tym przypadku należy przyjąć, że niski poziom wskazań wynika zapewne z ograniczonej znajomości tego pojęcia). Warto uwagi, że w opiniach pracowników kultura organizacyjna w ich miejscach pracy nie odznacza się cechami uznawanymi powszechnie za charakterystyczne dla kultury angloamerykańskiej, czyli indywidualizmem oraz wewnętrzną konkurencją.

**Tabela 5. Oceny zakładu pracy pod względem panujących warunków i kultury organizacyjnej**

Sytuacja w zakładzie pracy	Najwyższy poziom wskazań (%)	Najniższy poziom wskazań (%)
Są nowoczesne urządzenia, maszyny produkcyjne	Wielkie zagraniczne 87,3	Mikro prywatne polskie 40,5
Praca w nim jest dobrze zorganizowana	Średnie publiczne 96,4	Wielkie zagraniczne 87,3
Zarząd i przełożeni organizują systematycznie spotkania z pracownikami, na których każdy może zadać pytanie czy zgłosić swoje postulaty	Średnie publiczne 83,3	Mikro prywatne polskie 45,0
Przestrzega się zasad bezpieczeństwa i higieny pracy	Średnie publiczne 98,8	Średnie prywatne polskie 89,9
Pracownicy są szkoleni lub doszkalani na koszt pracodawcy	Wielkie zagraniczne 94,4	Mikro prywatne polskie 49,4
Dbą się o integrację załogi (np. organizowane są spotkania integracyjne)	Średnie publiczne 79,8	Średnie prywatne polskie 42,0
Przełożeni są dobrymi fachowcami	Średnie publiczne 95,2	Mikro prywatne polskie 78,5
Przełożeni mają autorytet u pracowników	Średnie publiczne 88,1	Wielkie prywatne polskie 70,7
Przełożeni sprawiedliwie oceniają i nagradzają pracowników	Średnie publiczne 83,3	Wielkie zagraniczne 61,1
Przełożeni wysłuchują pracowników i uwzględniają ich uwagi	Średnie publiczne 83,3	Średnie prywatne polskie 67,1
Panuje zaufanie między przełożonymi a podwładnymi	Średnie publiczne 84,5	Wielkie zagraniczne 50,0
Pracownicy są informowani o sytuacji przedsiębiorstwa, znają plany zarządu/dyrekcji.	Średnie publiczne 73,8	Małe prywatne polskie

Sytuacja w zakładzie pracy	Najwyższy poziom wskaźń (%)	Najniższy poziom wskaźń (%)
		34,6
Zakład pracy dba o środowisko naturalne, o ekologię	Wielkie zagraniczne 92,6	Mikro prywatne polskie 60,8
W zakładzie pracy obowiązuje kodeks etyczny	Średnie publiczne 85,7	Średnie prywatne polskie 49,3
W zakładzie pracy przestrzega się zasad Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR)	Wielkie zagraniczne 36,4	Mikro prywatne polskie 21,5
Popiera się pracę zespołową, tworzy się atmosferę zgodnej współpracy między pracownikami.	Duże publiczne 92,1	Mikro prywatne polskie 70,9
Pracownicy mają wpływ na decyzje dotyczące ich stanowisk pracy.	Średnie prywatne polskie 56,5	Mikro prywatne polskie 40,5
W zakładzie pracy popiera się pomysłowość (innowacyjność), swobodę i oryginalność,	Średnie publiczne 83,3	Wielkie prywatne polskie 58,6
W zakładzie pracy popiera się ostrą rywalizację, konkurencję między pracownikami i liczą się przede wszystkim osobiste osiągnięcia.	Wielkie zagraniczne 47,3	Średnie publiczne 14,3
W zakładzie pracy popiera się podporządkowanie, dokładne wypełnianie poleceń służbowych	Wielkie publiczne 93,3	Średnie prywatne polskie 78,3

Uwaga: podano zsumowane odsetki odpowiedzi „Zdecydowanie tak” i „Raczej tak”.

Na te same zjawiska można także spojrzeć przez pryzmat przedstawionej wcześniej typologii przedsiębiorstw. Ponownie, dla klarowności obrazu, zaprezentowane są jedynie wybrane – w tym przypadku skrajne – wyniki (typ przedsiębiorstw, w którym odnotowano odpowiednio najwyższy i najniższy poziom wskaźń danej cechy). W tym kontekście uwagę zwracają wielkie (ponad 150 pracowników) przedsiębiorstwa z kapitałem zagranicznym. Najwyższy odsetek pracowników tego typu firm oceniał swoje miejsce pracy jako nowoczesne pod względem technicznym, oferujące pracownikom możliwość podnoszenie kwalifikacji, nastawione proekologicznie, przestrzegające reguł



CSR, a także stymulujące rywalizację między pracownikami. Z drugiej strony, wielkie przedsiębiorstwa zagraniczne są względnie gorzej niż przedsiębiorstwa pozostałych typów oceniane przez ich pracowników pod względem organizacji pracy, kryteriów oceny i nagradzania pracowników oraz panującego w relacjach służbowych zaufania. Charakterystyczne są także oceny wyrażane przez pracowników średniej wielkości (21–50 osób) przedsiębiorstw publicznych. Spośród rozpatrywanych ośmiu typów firm są one najlepiej oceniane pod względem organizacji pracy, warunków dla partycypacji pracowniczej oraz przestrzegania zasad BHP, dbałości o integrację załogi, fachowości kierowników, posiadanego przez nich autorytetu, sprawiedliwie dokonywanych ocen i przyznawanych nagród oraz komunikacji z pracownikami, dostępności informacji i poziomu zaufania. Przedsiębiorstwa te cechuje także niski poziom wewnętrznej konkurencji. Prywatne mikroprzedsiębiorstwa (do 5 pracowników) krajowe stosunkowo najniżej oceniano pod względem nowoczesności technicznej, warunków dla partycypacji, dostępności szkoleń, fachowości przełożonych, dbałości o środowisko naturalne, przestrzeganie zasad CSR, popieranie pracy zespołowej, a także poczucia wpływu.

**Tabela 6. Wybrane cechy społeczno-demograficzne pracowników przedsiębiorstw różnego typu (%)**

	Średnie publiczne	Duże publiczne	Wielkie publiczne	Mikro prywat. polskie	Małe prywat. polskie	Średnie prywat. polskie	Wielkie prywat. polskie	Wielkie zagraniczne
<b>Płeć:</b>	28,4	47,3	56,2	35,4	69,5	66,1	62,4	59,1
1. Mężczyźni								
2. Kobiety	71,6	52,7	43,8	64,6	30,5	33,9	37,6	40,9
<b>Średnia wieku (lata):</b>	39	45	44	34	35	36	38	35
<b>Wykształcenie:</b>	-	1,2	3,1	4,8	9,4	9,7	15,3	9,4
1. Podstawowe i niepełne podstawowe								
2. Zasadnicze zawodowe	17,5	10,0	34,6	27,5	35,8	52,7	32,6	17,5
3. Średnie (w tym i niepełne) i pomaturalne	23,5	37,8	32,5	54,4	41,2	25,5	32,9	35,9
4. Wyższe i niepełne wyższe (w tym licencjat)	59,0	51,0	29,8	13,4	13,6	12,4	19,3	37,2
Średnie płace netto	1267	1451	1862	1352	1245	1610	1274	1669

Analiza wybranych cech społeczno-demograficznych pracowników z przedsiębiorstw poszczególnych typów uwidoczniała wyraźne zróżnicowanie, jeśli chodzi o cechy takie, jak wiek, płeć, poziom wykształcenia i średnich płac. Pracownicy przedsiębiorstw prywatnych są młodszy od pracowników sektora publicznego. Najmłodszy są pracownicy małych prywatnych przedsiębiorstw polskich. Najsilniej sfeminizowane są średniej wielkości przedsiębiorstwa krajowe (warto zauważyć, że w tego typu zakładach pracy panuje przyjazny, w ocenach pracowników, klimat organizacyjny). Przedsiębiorstwa publiczne średnie i duże górują wyraźnie nad pozostałymi, jeśli chodzi o udział pracowników legitymujących się wyższym wykształceniem. Najwyższy poziom dochodów netto osiągają pracownicy wielkich przedsiębiorstw publicznych, najgorzej uposażeni są pracownicy małych prywatnych firm polskich.

Analiza czynnikowa pozwoliła z kolei wyróżnić trzy typy przedsiębiorstw, w przypadku każdego z których wybrane cechy warunków pracy i kultury organizacyjnej wykazują współzależność. Kulturę przedsiębiorstwa można roboczo nazywać odpowiednio: „przyjazną pracownikowi”, „partycypacyjną” oraz „nowoczesną”. Przedsiębiorstwa „przyjazne” pracownikowi charakteryzuje wysoki poziom wzajemnego zaufania, autorytet posiadany przez przełożonych u podwładnych, sprawiedliwość oceny i nagradzania, otwartość na uwagi zgłaszane przez personel oraz nacisk na pracę zespołową. Przedsiębiorstwa „partycypacyjne” cechują się dbałością o integrację pracowników, regularnym kontaktem kierownictwa z pracownikami, dobrym przepływem informacji do pracowników, poczuciem wpływu pracowników na ich stanowiska pracy, a także pozytywnym nastawieniem wobec innowacyjności pracowników. Przedsiębiorstwa „nowoczesne” natomiast wyróżnia dbałość o przepisy BHP, dobra organizacja pracy, nowoczesność techniczna, waga przywiązywana do szkolenia pracowników i przyjazny stosunek do środowiska naturalnego.

**Tabela 7. Analiza czynnikowa – kultura organizacyjna przedsiębiorstw**

Przedsiębiorstwo	Czynnik		
	1 (przyjazne)	2 (partycypacyjne)	3 (nowoczesne)
Średnie publiczne	-,1699167	-,3665149	
Duże publiczne		-,3123092	
Wielkie publiczne	,2235561	-,2076899	-,1559604
Mikro prywatne polskie		,2079266	,3902299
Małe prywatne polskie	-,1979175	,1780282	,2406743

Średnie prywatne polskie			
Wielkie prywatne polskie	,2784494	,1387372	-,1154179
Wielkie zagraniczne	,5290991	-,2413461	-,4994519

Odnosząc tak wyodrębnione typy „kultury przedsiębiorstwa” do przyjętego podziału przedsiębiorstw ze względu na własność i wielkość zatrudnienia, można stwierdzić, że elementy kultury „przyjaznej” występują w wielkich przedsiębiorstwach, zarówno publicznych, prywatnych krajowych, jak i zagranicznych. Właściwości kultury „partycypacyjnej” zaobserwować można z kolei w polskich przedsiębiorstwach prywatnych: mikro, małych i wielkich. W części rodzimych firm mikro oraz małych doszukamy się również cech kultury „nowoczesnej”.

## **Dochody osobiste respondentów. Podnoszenie kwalifikacji**

W swojej wypowiedzi skoncentruję się na dochodach osobistych i podnoszeniu kwalifikacji przez pracujących Polaków. Na wstępie chciałabym poczynić pewne ogólne uwagi dotyczące badań socjologicznych. Pierwsza z nich to ta, że w badaniach tych na ogół nie biorą udziału osoby bardzo bogate i stąd – jak twierdzi prof. Beskid – „wiarygodne udokumentowanie zasięgu bogactwa jest praktycznie niemożliwe”. Druga uwaga dotyczy odpowiedzi na pytania o dochód osobisty lub całego gospodarstwa domowego. Respondenci często odmawiają podania wysokości dochodu lub ją zaniżają, jak ocenia prof. Kordos, nawet do 30%. Przy czym istnieje zależność, że im wyższe są dochody, tym większa skłonność respondentów do ich zaniżania.

W prezentowanym badaniu tylko trzy czwarte respondentów zgodziło się na podanie wysokości swoich miesięcznych osobistych dochodów netto. Średni dochód wynosił 1587 złotych, najniższy deklarowany dochód to 200 zł, natomiast najwyższy był sto razy wyższy, czyli równy 20 000 zł. Odnotowane dysproporcje były zatem bardzo duże, chociaż dotyczyły pojedynczych osób. Połowa badanych deklarowała dochody na osobę w wysokości do 1200 zł, jedna czwarta powyżej 1200 zł do 1800 zł, a pozostali powyżej 1800 zł. Wyniki badania potwierdziły, że średnie miesięczne dochody mężczyzn są wyższe niż średnie dochody kobiet – w prezentowanym badaniu prawie o 350 zł.

Na osiągany dochód znaczący wpływ miało miejsce zamieszkania respondenta. Najniższe dochody deklarowały osoby mieszkające na wsi: średnia ledwo przekraczała 1200 zł i respondenci z miast od 51 tys. do 100 tysięcy mieszkańców, gdzie średnia była równa 1350 zł. Natomiast największe dochody deklarowali badani z miast powyżej 500 tys. mieszkańców, w przypadku których średnio uzyskiwane dochody przekraczały 2000 zł. Również wykształcenie znacząco różnicowało dochody; najniższe dochody uzyskiwały osoby z niepełnym średnim, natomiast – co nie jest chyba zaskoczeniem – najwyższe z wyższym magisterskim. Warto zauważyć, że średni dochód respondentów z wykształceniem średnim zarówno ogólnokształcącym, jak i zawodowym,

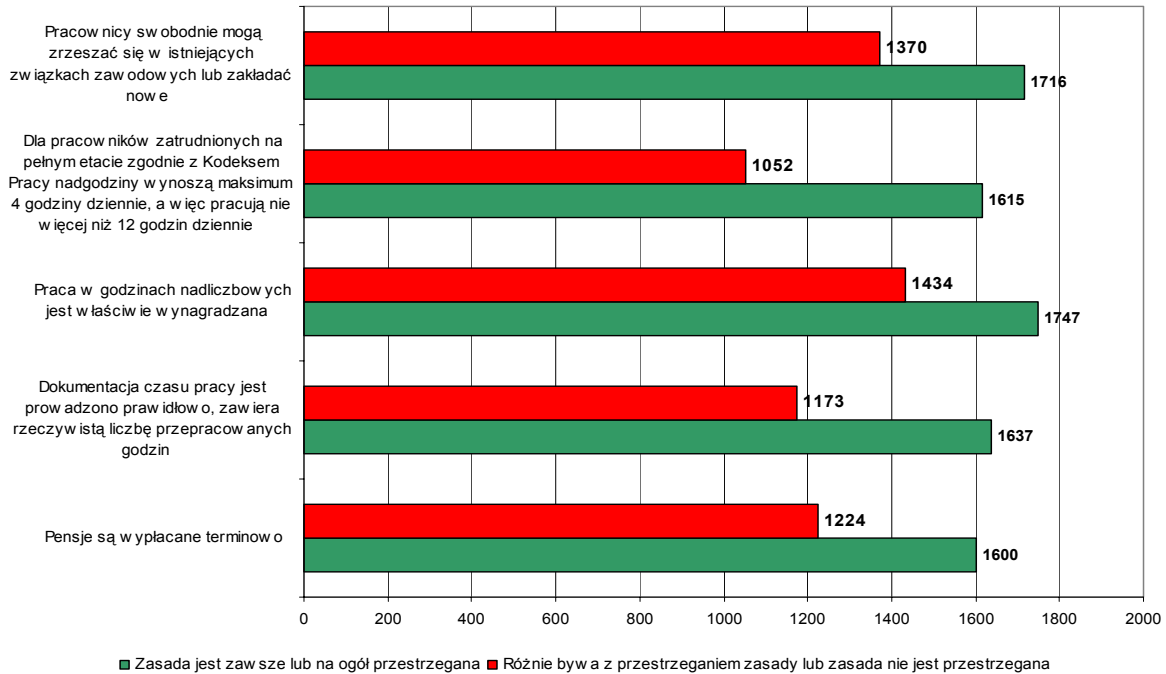
pomaturalnym i niepełnym wyższym był prawie na jednym poziomie i wynosił ok. 1600 zł, natomiast niższy był średni dochód osób z wykształceniem licencjackim ok. 1570 zł.

W prezentowanym badaniu respondentom zadano pytanie o to, w ilu miejscach pracują. Tylko 6,6% badanych deklaroowało więcej niż jedno miejsce pracy. Uzyskiwali oni średnio dochody o ponad 700 zł wyższe niż osoby pracujące tylko w jednym miejscu.

W swoim referacie dr J. Męcina prezentował dane dotyczące przestrzegania przez zakłady pracy obowiązujących zasad (zagwarantowanych w Kodeksie Pracy przepisów). Jak widać z danych na wykresie, w przedsiębiorstwach, w których zawsze lub prawie zawsze przestrzega się zasad, średnie dochody respondentów kształtują się na dużo wyższym poziomie niż w przedsiębiorstwach, w których z przestrzeganiem zasad „różnie bywa” albo „są na ogół” lub „nigdy nie przestrzegane”. Dysproporcje są szczególnie widoczne w przypadku zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych.

Pracodawcy omijają regulacje wynikające z Kodeksu Pracy dotyczące ograniczeń w liczbie godzin nadliczbowych. Oznacza to, że w rzeczywistości pracownicy tych przedsiębiorstw nie tylko pracują dłużej niż przewidują to istniejące uregulowania, ale również za swoją pracę poza ustalonym czasem nie otrzymują stosownego wynagrodzenia.

Wykres 1. Średnie dochody osobiste respondentów a przestrzeganie przepisów Kodeksu Pracy (w zł)



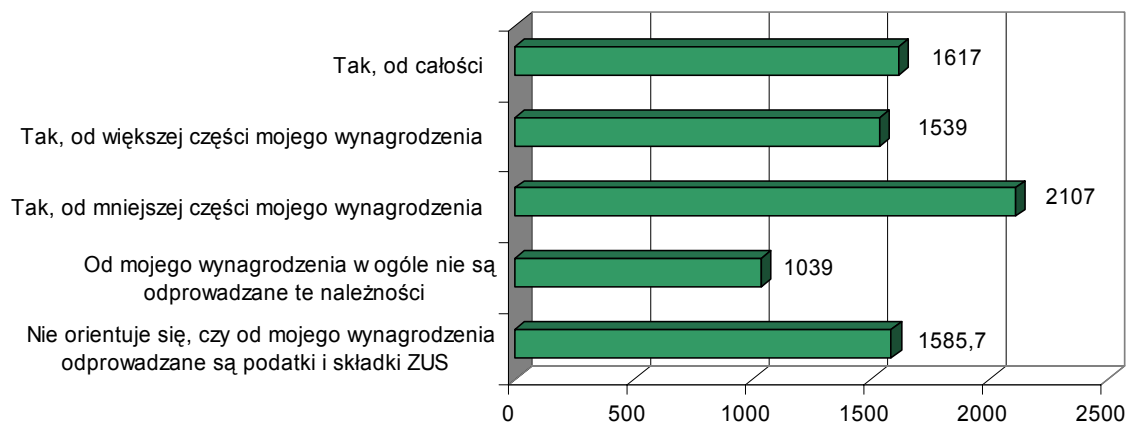
W zakładach, w których przestrzegane są wszystkie zasady, o których przestrzeganie pytano respondentów w trakcie badania (respondenci z tych zakładów stanowili ponad 80% badanej populacji), średni dochód deklarowany przez badanych wynosił 1620 zł, natomiast w tych, w których pracodawcy nie przestrzegali chociażby jednej zasady, średnia dochodów była o prawie 200 zł niższa. **Respondenci zatrudnieni w zakładach pracy, w których przestrzegane są obowiązujące zasady, nie tylko mają „komfort” wynikający z ich przestrzegania, ale także wyższe wynagrodzenie.**

Wyniki badań wskazują więc, że istniejące regulacje prawne mają pozytywny wpływ na poziom dochodów pracowników. Wydaje się, że jednym z motywów, dla których pracodawcy nie przestrzegają istniejących regulacji, jest chęć obniżenia kosztów osobowych, co odbija się znacząco na wynagrodzeniach pracobiorców.

Zakres przeprowadzonego badania obejmował również związek pomiędzy sposobem naliczania składek od wynagrodzenia a wysokością wynagrodzenia osiąganego przez pracowników. Jak wynika z danych zaprezentowanych na wykresie, najwyższe średnie dochody uzyskiwały osoby, w przypadku których składki były odpro-

wadzone od mniejszej części ich wynagrodzenia. Deklarowali oni dochody o prawie 500 zł wyższe od średniej obserwowanej w badaniu. Dwa razy mniejsze średnie dochody uzyskiwali pracownicy, od których wynagrodzenia nie były w ogóle odprowadzone składki, co może oznaczać, że osoby te pracują na czarno i mimo że pracodawcy nie ponoszą kosztów związanych z ich formalnym zatrudnieniem, dochód tych respondentów jest dużo niższy niż pozostałych.

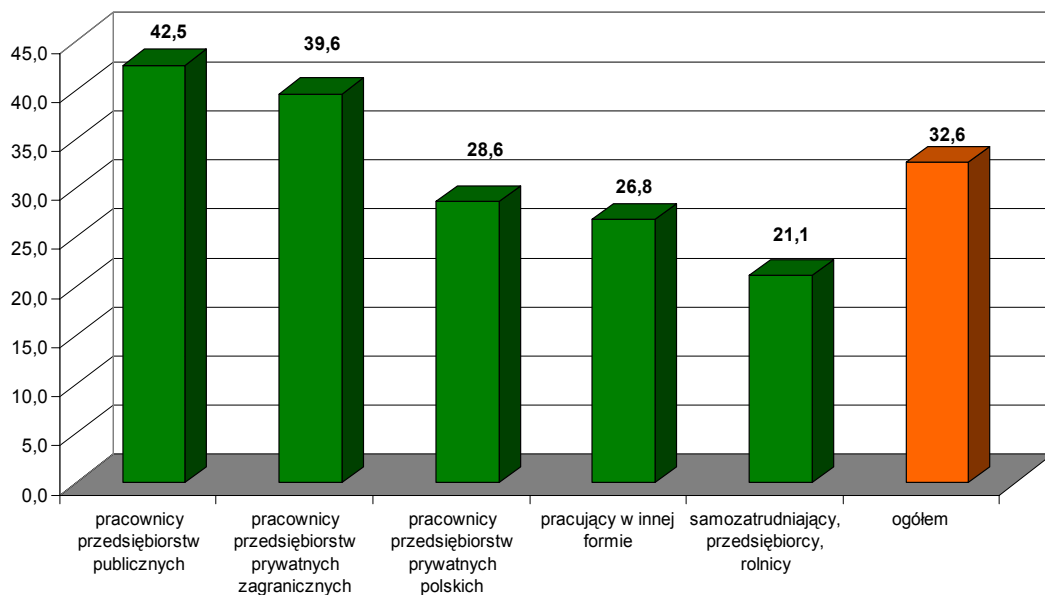
Wykres 2. Średnie dochody osobiste respondentów według sposobów naliczania składek od wynagrodzenia (w zł)



Jak już wspomniano, zmienną wpływającą na wysokość uzyskiwanych przez badanych dochodów było wykształcenie. Jednak obecnie zakończenie nauki nawet na poziomie studiów magisterskich już nie wystarcza. Strategia lizbońska zaleca ustawiczne szkolenia dla osób dorosłych. W krajach OECD odsetek osób w wieku 15–64 podnoszących swoje kwalifikacje w jakiegokolwiek formie kształcenia ustawicznego wynosi 31%. W Polsce odsetek ten jest o wiele niższy, równy 13%. W prezentowanym badaniu respondentom zadano pytanie, czy w ciągu ostatnich trzech lat dokształcali się na studiach podyplomowych, kursach, szkoleniach lub kontynuowali naukę w systemie zaocznym. Jedna trzecia z badanych odpowiedziała twierdząco na to pytanie, co może świadczyć, że osoby te odczuwają potrzebę lub konieczność podnoszenia swoich kwalifikacji, przy czym częściej uzupełniały swoje wykształcenie kobiety (prawie 36%) niż mężczyźni (30%), a także osoby pracujące w wyuczonym zawodzie (40,2%) niż pracujące w innym zawodzie (25,9%).

Jak widać z danych zaprezentowanych na wykresie, najczęściej dodatkowe wykształcenia zdobywali pracownicy przedsiębiorstw publicznych i prywatnych należących całkowicie lub w przeważającej części do zagranicznego właściciela. Nasuwa się pytanie, czy tak duży odsetek osób uzupełniających swoje wykształcenie w tych przedsiębiorstwach to efekt udogodnień stwarzanych przez pracodawcę, czy wymóg rynku pracy.

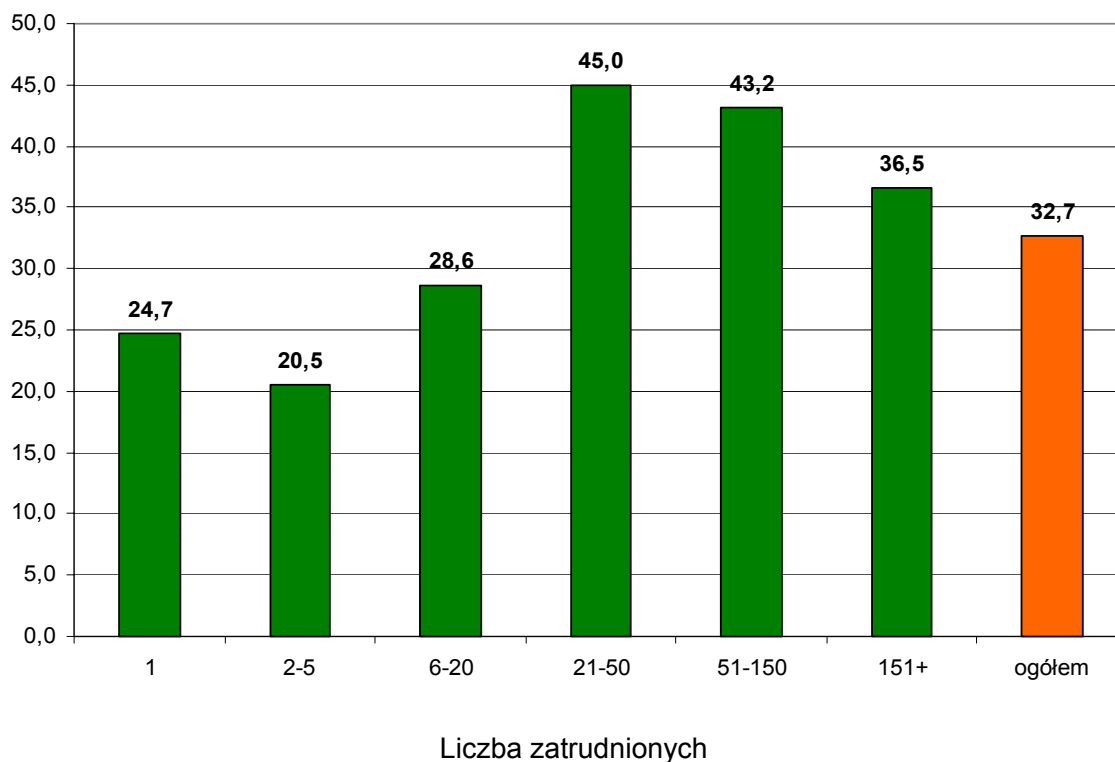
Wykres 3. Odsetek respondentów dokształcających się według typu własności przedsiębiorstw, w których pracują



Swoje kwalifikacje najczęściej uzupełniali pracownicy z przedsiębiorstw średnich, natomiast najrzadziej z przedsiębiorstw małych zatrudniających 5 i mniej osób. Taki stan rzeczy może wynikać ze względów praktycznych; kodeks pracy przewiduje dodatkowe dni wolne dla osób, które podnoszą swoje kwalifikacje – łatwiej więc zorganizować czasowe zastępstwo za osobę nieobecną w instytucji dysponującej większym zapleczem kadrowym niż w małym przedsiębiorstwie.

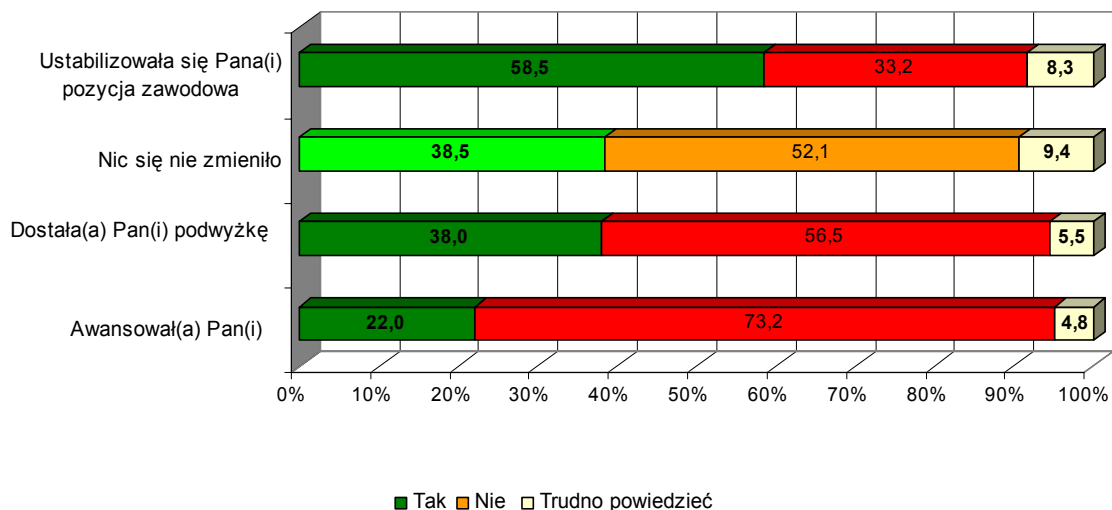


Wykres 4. Odsetek respondentów dokształcających się według wielkości przedsiębiorstw, w których pracują



Zdobycie dodatkowego wykształcenia według ponad 60% uczących się przyniosło im wymierne korzyści. Jak widać z danych zaprezentowanych na wykresie, prawie 60% respondentów uważało, że w związku z dokształcaniem ustabilizowała się ich pozycja zawodowa, prawie 40% otrzymało podwyżkę, a ponad 20% awansowało. Średnie dochody osób deklarujących dokształcanie się były o ponad 200 zł wyższe niż dochody osób nie podnoszących kwalifikacji w ciągu ostatnich 3 lat.

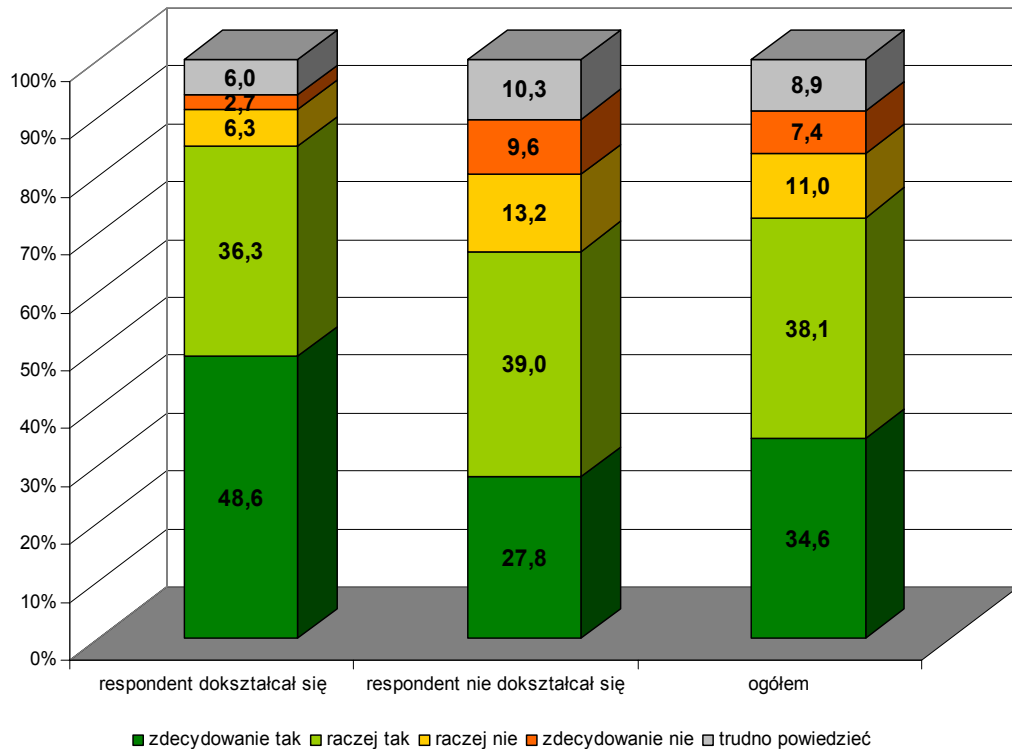
Wykres 5. Ocena efektów, jakie przyniosło respondentom dokończanie się



Jednak prawie 40% respondentów uznało, że w związku z dokończaniem w ich sytuacji zawodowej nie nastąpiły zmiany.

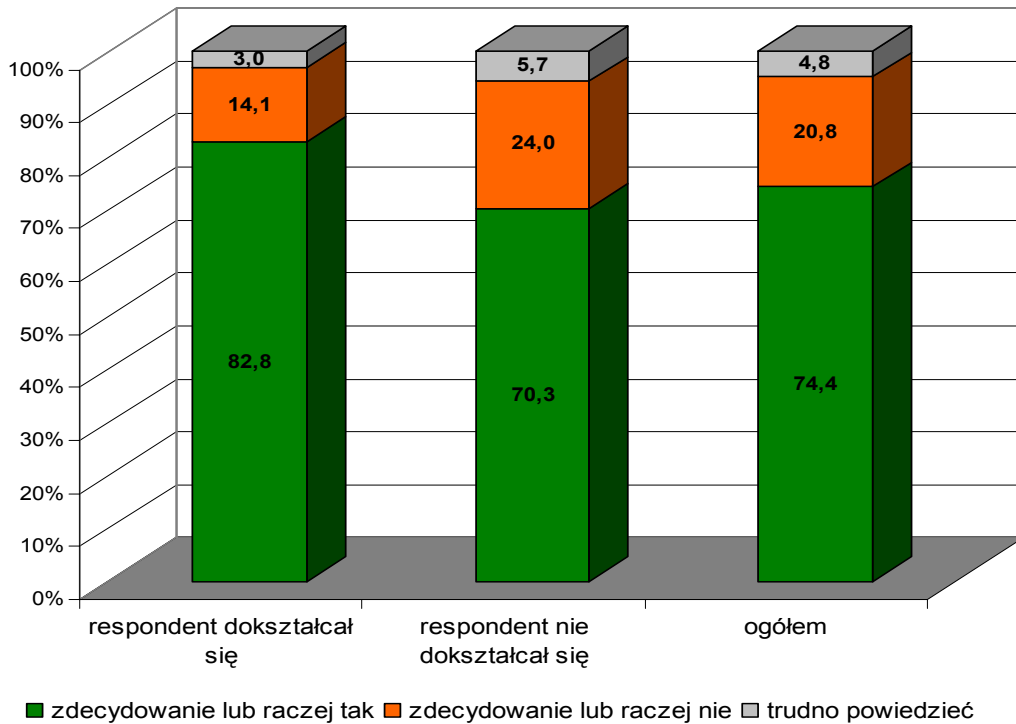
Okazało się, że osoby uzupełniające swoje wykształcenie w przeszłości są bardziej otwarci na podjęcie nauki w przyszłości. Na pytanie „Gdyby zaistniała konieczność przyuczenia się do nowego zawodu lub do wykonywania innych nowych funkcji, to czy podjęliby naukę” prawie 85% badanych, którzy w ciągu ostatnich trzech lat uzupełniali wykształcenie odpowiedziało twierdząco (odpowiedzi „zdecydowanie tak” lub „raczej tak”), natomiast wśród pozostałych gotowość podnoszenia kwalifikacji deklarowało tylko 67% respondentów a zdecydowanie nie odpowiedziało prawie co dziesiąty respondent.

Wykres 6. Deklaracje podnoszenia kwalifikacji w przyszłości



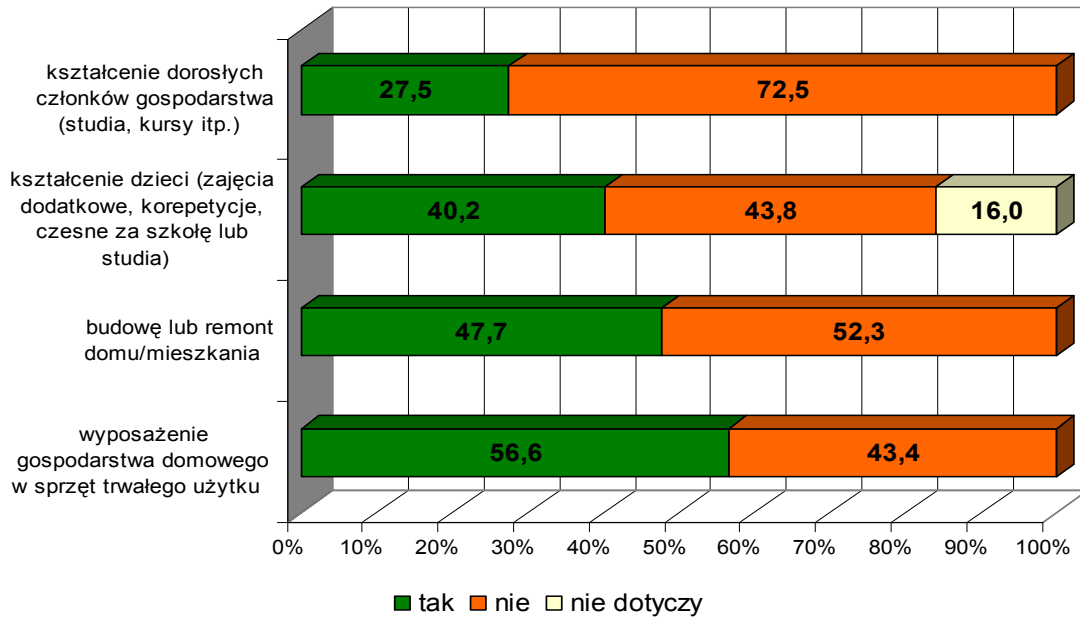
Wyniki uzyskane w badaniu pozwalają sformułować tezę, że jednym z czynników wpływających negatywnie na gotowość dokończania się są koszty, jakie trzeba w związku z tym ponieść. Przypomnijmy, badani którzy w przeszłości nie dokończyli się uzyskiwali dochody średnio o 200 zł niższe niż ci, którzy podjęli naukę. Dlatego też w trakcie badania zapytano respondentów czy gdyby ktoś zaproponował im darmowe kursy podnoszące kwalifikacje lub uczące języka obcego, ale prowadzone w soboty i niedziele, to czy na takie kursy by się zapisali. Ponad 70% badanych, którzy w przeszłości nie dokończyli się deklarowała chęć uczestnictwa w darmowych kursach nawet kosztem weekendowego odpoczynku. Warto zauważyć, że wcześniejsze uczestnictwo w zajęciach mających na celu podniesienie kwalifikacji wpływa dodatnio na gotowość do dalszego zdobywania wiedzy.

Wykres 7. Gotowość respondentów do podnoszenia kwalifikacji



Prawie 30% gospodarstw domowych pracujących Polaków ponosi koszty związane z kształceniem dorosłych członków gospodarstwa domowego. Co prawda częściej respondenci deklaruwali, że inwestują w kształcenie dzieci (ponad 40% respondentów) niż dorosłych członków. Wyniki badań wskazują też, że mniejszy odsetek gospodarstw domowych inwestuje w edukację lub dokształcanie niż w poprawę warunków mieszkaniowych czy wyposażenie swojego gospodarstwa domowego w sprzęt trwałego użytku. Oznaczać to może choć nie musi, że w dalszym ciągu edukacja nie jest traktowana jako inwestycja zapewniająca zyski w przyszłości, ale jako odpowiedź na bieżące wymagania rynku pracy.

Wykres 8. Kierunki inwestycji gospodarstw domowych respondentów w ciągu ostatniego roku



## NOTATKI