



CENTRUM BADANIA OPINII SPOŁECZNEJ

SEKRETARIAT 629 - 35 - 69, 628 - 37 - 04
ZESPÓŁ REALIZACJI
BADAŃ 621 - 07 - 57, 628 - 90 - 17
INTERNET: <http://www.cbos.pl>

UL. ŻURAWIA 4A, SKR. PT.24
00 - 503 W A R S Z A W A
TELEFAX 629 - 40 - 89
E-mail: sekretariat@cbos.pl

BS/142/116/93

OCZEKIWANIA ZWIĄZANE Z PRZEKSZTAŁCENIAMI WŁASNOŚCIOWYMI I ICH KONFRONTACJA Z RZECZYWISTOŚCIĄ

KOMUNIKAT Z BADAŃ

WARSZAWA, WRZESIEŃ 1993

PRZEDRUK MATERIAŁÓW CBOS W CAŁOŚCI LUB W CZĘŚCI ORAZ WYKORZYSTANIE DANYCH EMPIRYCZNYCH
JEST DOZWOLONE WYŁĄCZNIE Z PODANIEM ŹRÓDŁA

Stosunek do prywatyzacji państwowego majątku podzielił polskie społeczeństwo. Przeciwnicy prywatyzacji wskazują, że proces ten jest niekorzystny dla załóg przedsiębiorstw przechodzących w prywatne ręce. Przywołują również argument, że sprzedawana jest własność społeczna, obiekty należące do obywateli. Interesujące jest w tej sytuacji, czy pracownicy państwowych przedsiębiorstw mają poczucie, że są właścicielami zakładów, w których pracują, oraz jakie są ich postawy wobec przekształceń własnościowych¹.

Kto jest właścicielem państwowych fabryk?

Kwestionariuszowe pytanie o właściciela przedsiębiorstw państwowych miało na celu sprawdzenie, jak respondenci pojmują własność środków produkcji i czy silne jest przekonanie o powszechnym prawie obywateli do państwowego majątku produkcyjnego. Od tego w dużej mierze zależy stosunek społeczeństwa do prywatyzacji.

¹ Badanie "Pracownicy przedsiębiorstw państwowych, sprywatyzowanych i prywatnych w okresie strukturalnych przemian polskiej gospodarki" przeprowadzono w dniach 22 kwietnia - 10 maja 1993 r. na ogólnopolskiej reprezentatywnej próbie losowej pracowników przedsiębiorstw państwowych, sprywatyzowanych i prywatnych (N=1825). Badanie było w części finansowane przez Komitet Badań Naukowych. Przedstawione w komunikacie wyniki zostały przeprocentowane z pominięciem braku danych.

		CBOS
<i>Jak Pan(i) uważa, kto jest obecnie faktycznym właścicielem zakładu, w którym Pan(i) pracuje? (Na pytanie odpowiadali tylko pracownicy przedsiębiorstw państwowych; N=1538)</i>		
Urzędy nadzorujące, takie jak ministerstwa, urzędy wojewódzkie itp.		29%
Kadra zarządzająca zakładem		25%
Właściwie nikt		9%
Załogi pracujące w zakładzie		7%
Najwyższe władze państwa (rząd, parlament, prezydent)		6%
Całe społeczeństwo		4%
Spółka nomenklaturowa		4%
Związek zawodowy		1%
Samorząd		0%
Trudno powiedzieć		15%

Wśród odpowiedzi bardzo rzadko pojawiały się stwierdzenia, iż państwowe zakłady faktycznie należą do społeczeństwa lub do pracujących tam załóg. Najczęściej wyrażano przekonanie, że obecnie faktycznymi właścicielami przedsiębiorstw są urzędy je nadzorujące, takie jak ministerstwa i urzędy wojewódzkie, oraz dyrektorzy i kierownicy państwowych zakładów. Postrzeganym właścicielem państwowego majątku produkcyjnego jest zatem ten, kto sprawuje nad przedsiębiorstwem władzę, podejmuje ważne dla jego przyszłości decyzje. Nie jest to jednak - jak wynika z przedstawionych danych - rząd, parlament lub prezydent. Można przypuszczać, że w świadomości społecznej sprawy, którymi zajmują się najwyższe władze państwowe, są zbyt odległe od codziennych problemów przedsiębiorstw.

Przekonanie, że nikt nie jest właścicielem państwowych przedsiębiorstw, było wyrażane stosunkowo rzadko. Pracownicy wyraźnie widzieli, że ktoś decyduje o przyszłości przedsiębiorstw, sprawuje taką władzę, jaką mają właściciele. Programy prywatyzacyjne są uzasadniane koniecznością uporządkowania spraw własności i wypełnienia istniejącej próżni. Jednakże często wyrażane przez zwolenników prywatyzacji przekonanie, iż majątek państwowy nie ma faktycznego właściciela, nie znajduje potwierdzenia w opiniach społecznych.

Liczna grupa osób nie potrafiła odpowiedzieć na pytanie o rzeczywistego właściciela państwowych przedsiębiorstw. Ci zaś, którzy udzielili odpowiedzi, nie byli jednomyślni w swoich opiniach. Badane osoby wydają się raczej zagubione niż zdecydowane przy ocenie prawdziwości jednej z podsunętych odpowiedzi.

Poglądy na temat faktycznych właścicieli państwowego majątku produkcyjnego są zróżnicowane w zależności od funkcji sprawowanej w przedsiębiorstwie. Co czwarty pracownik państwowych przedsiębiorstw wyrażał opinię, że kadra zarządzająca zakładem jest jego faktycznym właścicielem. Dyrektorzy państwowych przedsiębiorstw nie podzielali tego przekonania.

Tabela 1

w procentach

Jak Pan(i) uważa, kto jest obecnie faktycznym właścicielem zakładu, w którym Pan(i) pracuje?	Wskazania	
	kadry kierowniczej	szeregowych pracowników
Właściwie nikt	36	9
Urzędy nadzorujące, takie jak ministerstwa, urzędy wojewódzkie itp.	30	29
Kadra zarządzająca zakładem	7	25
Załogi pracujące w zakładzie	5	7
Najwyższe władze państwa (rząd, parlament, prezydent)	1	6
Spółka nomenklaturowa	1	4
Całe społeczeństwo	1	4
Związek zawodowy	0	1
Samorząd	0	0
Trudno powiedzieć	18	15

Pytanie zadano tylko pracownikom przedsiębiorstw państwowych.

Kierownicy, postawieni między załogami i urzędami nadzorującymi, zdecydowanie częściej niż szeregowi pracownicy uważali, że przedsiębiorstwa nie mają faktycznego właściciela. Co więcej, menedżerowie państwowych zakładów produkcyjnych znacznie rzadziej niż szeregowi pracownicy twierdzili, że to kadra zarządzająca jest faktycznym właścicielem zakładów. Dyrektorom równie rzadko jak pracownikom szeregowym wydawało się, że przedsiębiorstwa

należą do załogi. W rezultacie jedni dyrektorzy wskazywali na ministerstwa i urzędy wojewódzkie, inni twierdzili, że zakłady państwowe nie mają właścicieli, jeszcze inni odpowiadali, że trudno powiedzieć, kto jest właścicielem majątku oddanego im w zarząd.

Argument, że państwowych przedsiębiorstwach nie należy prywatyzować, ponieważ stanowią one własność obywateli, trafia do kadry zarządzającej jeszcze słabiej niż do szeregowych pracowników.

Oczekiwane skutki przekształceń własnościowych

Po trzech latach reformowania gospodarki miejsce państwowego właściciela mogą zająć właściciele prywatni. Przedstawiciele załóg państwowych przedsiębiorstw zapytano, co według nich przede wszystkim zrobiłby prywatny właściciel w ich zakładzie.

		CBOS
<i>Gdyby zakład, w którym Pan(i) pracuje, stał się własnością prywatną, to jak Pan(i) sądzi, co by zrobił przede wszystkim prywatny właściciel w Pana(i) przedsiębiorstwie? Proszę wybrać najwyżej trzy odpowiedzi. (Na pytanie odpowiadali tylko pracownicy przedsiębiorstw państwowych; N=1538)</i>		
Zwolniłby niepotrzebnych pracowników		76%
Staralby się wydusić z przedsiębiorstwa jak najwyższy zysk w jak najkrótszym czasie		44%
Zatrudniłby na wszystkich stanowiskach ludzi kompetentnych		38%
Dokonałby zmian w dyrekcji		29%
Kupiłby nowe urządzenia i maszyny		23%
Ograniczyłby pracownikom możliwość decydowania o sprawach przedsiębiorstwa		21%
Ograniczyłby możliwość działania związków zawodowych		19%
Podniósłby zarobki		18%
Poprawiłby warunki socjalne		8%
Trudno powiedzieć		3%

Odpowiadając na pytanie respondenci mogli wskazać korzyści, jakie ze zmiany własności odniesie: załoga przedsiębiorstwa i cała gospodarka. Jak wynika z przedstawionych danych, osoby zatrudnione w państwowych zakładach przypuszczają, że działania racjonalizujące, podejmowane przez prywatnego przedsiębiorcę, będą dokonywane głównie kosztem pracowników przedsiębiorstw.

Trzy czwarte respondentów przypuszcza, że prywatny właściciel zacząłby działalność w ich zakładzie od zwolnienia niepotrzebnych pracowników. Ponieważ jednocześnie 38% przewiduje, że zatrudniłby na wszystkich stanowiskach ludzi kompetentnych, a 29% - że dokonałby zmian w dyrekcji, można wnioskować, iż rządy prywatnych przedsiębiorców kojarzą się pracownikom państwowych przedsiębiorstw z "kadrowym trzęsieniem ziemi".

Przypuszczenie, że prywatny właściciel starałby się wydusić jak największy zysk z przedsiębiorstwa w jak najkrótszym czasie, wyraziło 44% respondentów. Opinię, że ograniczyłyby uprawnienia pracowników, np. możliwości decydowania o sprawach przedsiębiorstwa, prezentowało 21% odpowiadających, a o ograniczeniach możliwości działania związków zawodowych mówiło 19% badanych.

Niewielka jest grupa pracowników, którzy po prywatnym właścicielu spodziewali się działań korzystnych dla załogi. Prawie co piąty ankietowany (18%) przewidywał, że podwyższone zostałyby zarobki pracowników, a 8% przypuszczało, że prywatny przemysłowiec poprawi warunki socjalne załogi. Skłonność do inwestowania przypisuje prywatnym przedsiębiorcom 23% respondentów, którzy przewidują, że nowy właściciel kupi nowe maszyny i urządzenia.

Przewidywania przedstawicieli kadry zarządzającej państwowymi przedsiębiorstwami zasługują na uwagę choćby dlatego, że ludzie ci podejmując istotne dla zakładu decyzje znają jego rzeczywiste potrzeby. Jednocześnie mogą oni w prywatnym właścicielu dostrzegać zagrożenie swojej dotychczasowej pozycji w przedsiębiorstwie. Z jednej strony powinni więc wyraźniej dostrzegać szanse związane ze zmianą własności, z drugiej zaś mogą odczuwać takie same obawy jak szeregowi pracownicy.

Tabela 2

w procentach

Gdyby zakład, w którym Pan(i) pracuje, stał się własnością prywatną, to jak Pan(i) sądzi, co by zrobił przede wszystkim prywatny właściciel w Pana(i) przedsiębiorstwie? Proszę wybrać najwyżej trzy odpowiedzi.	Wskazania	
	kadry kierowniczej	szeregowych pracowników
Zwolniliby niepotrzebnych pracowników	80	76
Zatrudniliby na wszystkich stanowiskach ludzi kompetentnych	53	38
Starałby się wydusić z przedsiębiorstwa jak najwyższy zysk w jak najkrótszym czasie	35	44
Kupiłby nowe urządzenia i maszyny	30	22
Podniósłby zarobki	27	18
Ograniczyłby pracownikom możliwość decydowania o sprawach przedsiębiorstwa	23	21
Dokonałby zmian w dyrekcji	21	29
Ograniczyłby możliwość działania związków zawodowych	19	19
Poprawiłby warunki socjalne	3	8
Trudno powiedzieć	0	3

Pytanie zadano tylko pracownikom przedsiębiorstw państwowych.

Przewidywania przedstawicieli kadry kierowniczej państwowych zakładów różnią się od opinii szeregowych pracowników. Zdaniem zdecydowanej większości dyrektorów, nowi właściciele zwolniliby niepotrzebnych pracowników i na wszystkich stanowiskach zatrudniliby ludzi kompetentnych. Zwłaszcza tę drugą opinię dyrektorzy wyrażali częściej niż szeregowi pracownicy. Przedstawiciele kadry zarządzającej częściej niż pozostali pracownicy przypuszczali, iż prywatny właściciel kupiłby nowe maszyny i urządzenia oraz podniósłby zarobki załóg. Natomiast rzadziej wypowiadali przypuszczenia, że prywatna własność zakładu wiązałaby się ze zmianami w dyrekcji. Przedstawiciele kadry zarządzającej rzadziej niż ich podwładni wypowiadali opinię, że prywatny właściciel starałby się wydusić z przedsiębiorstwa jak największy zysk w jak najkrótszym czasie.

Przewidywania dyrektorów można określić następująco: działania prywatnego właściciela korzystne byłyby dla gospodarki, ale skorzystałoby również przedsiębiorstwo i załoga. Zarządcy państwowego majątku widzą w poczynaniach prywatnych właścicieli mniej zagrożeń niż szeregowi pracownicy, a częściej spodziewają się posunięć racjonalizujących funkcjonowanie przedsiębiorstw.

Słuszność obaw

Istnieje możliwość sprawdzenia w pewnym sensie trafności przewidywań dotyczących poczynañ prywatnych właścicieli. Szereg państwowych przedsiębiorstw zmieniło bowiem formę własności w wyniku procesu prywatyzacji. Pracowników sprywatyzowanych zakładów spytano, co się zmieniło wraz ze zmianą własności przedsiębiorstwa.

Tabela 3

w procentach

Co się zmieniło w zakładzie w wyniku prywatyzacji?	Wskazania respondentów		
	tak	nie	trudno powiedzieć
Dokonano zmian w dyrekcji	49	42	9
Ograniczono pracownikom możliwość decydowania o sprawach przedsiębiorstwa	43	41	16
Zwolniono niepotrzebnych pracowników	42	38	20
Podniesiono zarobki	39	58	3
Właściciele starają się wydusić z przedsiębiorstwa jak najwyższy zysk w jak najkrótszym czasie	36	33	31
Kupiono nowe urządzenia i maszyny	33	56	11
Ograniczono możliwość działania związków zawodowych	26	57	17
Zatrudniono na wszystkich stanowiskach ludzi kompetentnych	21	63	16
Poprawiono warunki socjalne	13	82	5

Pytanie zadano tylko pracownikom przedsiębiorstw sprywatyzowanych; N=239

Żadna ze zmian, które zaszły w sprywatyzowanych przedsiębiorstwach, nie była wskazywana przez większość badanych. Zgodność opinii dotyczy natomiast tego, co się nie zmieniło: nie poprawiono w sprywatyzowanych zakładach warunków socjalnych. Załogi były również dosyć zgodne, że nie doszło do zatrudnienia ludzi kompetentnych na wszystkich stanowiskach. Więcej niż połowa respondentów uważała, że nie podniesiono zarobków, nie kupiono nowych urządzeń i maszyn, ale także nie ograniczono możliwości działania związków zawodowych. Podzielone są opinie, że dokonano zmian w dyrekcji, ograniczono wpływ pracowników na sprawy przedsiębiorstwa i zwolniono tych pracowników, którzy zostali uznani za niepotrzebnych.

Wielu pracowników nie miało zdania na temat tego, czy w wyniku nowej sytuacji zarządzający starają się wydusić z przedsiębiorstwa jak najwyższy zysk w jak najkrótszym czasie (31% odpowiedzi "trudno powiedzieć") lub czy zwolnienia dotknęły rzeczywiście niepotrzebnych pracowników (20%).

Pracownicy państwowych zakładów przemysłowych wyrażali obawy przed prywatyzacją. Odpowiedzi pracowników zakładów sprywatyzowanych pozwalają stwierdzić, czy ogólna ocena rezultatu sprywatyzowania firmy jest pozytywna czy też negatywna.

Tabela 4

w procentach

Co się zmieniło w zakładzie w wyniku prywatyzacji?	Wskazania respondentów		
	tak	nie	trudno powiedzieć
Ludzie obawiają się utraty pracy	92	6	2
Pracownicy lepiej pracują	40	53	7
Zakład uzyskuje lepsze wyniki	33	47	20

Pytanie zadano tylko pracownikom przedsiębiorstw sprywatyzowanych; N=239.

Badani ze sprywatyzowanych zakładów powszechnie dostrzegają wśród swoich współpracowników strach przed zwolnieniami. Natomiast podzielone są zdania co do tego, czy ludzie lepiej pracują po uregulowaniu sprawy własności przedsiębiorstwa. Duża część respondentów nie potrafi ocenić, czy zakład zaczął uzyskiwać lepsze wyniki gospodarcze, a wśród mających wyrobioną opinię w tej kwestii przeważa sceptycyzm.

Ciekawe jest zestawienie spostrzeżeń dyrektorów i szeregowych pracowników sprywatyzowanych przedsiębiorstw.

Tabela 5

w procentach

Co się zmieniło w zakładzie w wyniku prywatyzacji?	Odpowiedzi twierdzące	
	kadry zarządzającej	szeregowych pracowników
Podniesiono zarobki	78	38
Zwolniono niepotrzebnych pracowników	60	42
Kupiono nowe urządzenia i maszyny	58	33
Ograniczono pracownikom możliwość decydowania o sprawach przedsiębiorstwa	51	43
Dokonano zmian w dyrekcji	50	49
Właściciele starają się wydusić z przedsiębiorstwa jak najwyższy zysk w jak najkrótszym czasie	39	36
Zatrudniono na wszystkich stanowiskach ludzi kompetentnych	39	21
Ograniczono możliwość działania związków zawodowych	36	26
Poprawiono warunki socjalne	29	13
Pytanie zadano tylko pracownikom przedsiębiorstw sprywatyzowanych		

Dyrektorzy sprywatyzowanych przedsiębiorstw dostrzegali związane z prywatyzacją zmiany znacznie częściej niż szeregowi pracownicy. Niekiedy różnice są tak duże, że aż trudne do wytłumaczenia. Czy z tego, że dyrektorzy mówią zdecydowanie częściej niż szeregowi

pracownicy o podniesieniu zarobków i poprawie warunków socjalnych wynika, że zmiana na lepsze dotyczyła przede wszystkim tej pierwszej grupy. Bardzo prawdopodobne, że tak właśnie się stało. Zróznicowanie odpowiedzi można wyjaśniać również w inny sposób - mianowicie tym, że dyrektorzy wiedzą o zmianach, bo sami je realizowali. Natomiast szeregowi pracownicy mogli nie zauważyć niewielkich skutków tych poczynań lub odczytują niewielkie podwyżki uposażeń jako doganianie inflacji, a nie jako skutek zmian własnościowych. To samo wyjaśnienie może dotyczyć innych kwestii. Dyrektorzy uczestniczyli w zakupach nowych urządzeń i maszyn, zwalniali pracowników uznanych za niepotrzebnych i uczestniczyli w planowaniu zmian na stanowiskach pracy - stąd być może są lepiej poinformowani, a co za tym idzie - inaczej niż reszta załogi postrzegają sytuację w przedsiębiorstwie.

Jedną z kwestii, w których zbliżone są poglądy menedżerów i szeregowych pracowników, jest dostrzeżenie polityki mającej na celu osiągnięcie szybkiego zysku. Pozwala to przypuszczać, że negatywne uogólnienie poczynań nowych właścicieli bardziej zależy od cech respondentów i stereotypów, niż wynika ze znajomości faktów. Niewątpliwie dyrektorzy wiedzą o przedsiębiorstwie i działaniach nowych właścicieli więcej niż pozostali członkowie załóg. Warto podkreślić, że ponad jedna trzecia dyrektorów ma poczucie, iż w wyniku prywatyzacji ograniczono działanie związków zawodowych.

Obserwacje dyrektorów prowadzą do znacznie korzystniejszych ocen wyników zmian własnościowych niż wnioski wysnuwane przez zwykłych pracowników.

Tabela 6

w procentach

Co się zmieniło w zakładzie w wyniku prywatyzacji?	Odpowiedzi twierdzące	
	kadry zarządzającej	szeregowych pracowników
Ludzie obawiają się utraty pracy	87	92
Pracownicy lepiej pracują	67	40
Zakład uzyskuje lepsze wyniki	62	33

Pytanie zadano tylko pracownikom przedsiębiorstw sprywatyzowanych.

Wprawdzie kierownicy zakładów sprywatyzowanych prawie tak samo często jak szeregowi pracownicy dostrzegali obawy załóg przed utratą pracy, ale znacznie częściej niż załogi oceniali, że praca zatrudnionych osób i wyniki zakładu są lepsze niż w okresie przed prywatyzacją.

Czy zatem obawy pracowników państwowych przedsiębiorstw były niesłuszne? W poniższej tabeli zestawiono dwa porządki rangowe utworzone ze względu na częstość pojawiania się danego zjawiska w przewidywaniach i obawach załóg przedsiębiorstw państwowych oraz w spostrzeżeniach pracowników zakładów sprywatyzowanych.

Tabela 7

Zmiany w zakładzie pracy	Ranga danego zjawiska w porządku utworzonym ze względu na częstość jego pojawiania się w odpowiedziach pracowników:	
	przedsiębiorstw państwowych	zakładów sprywatyzowanych
Zwolnienie niepotrzebnych pracowników	1	3
Starania, by wydusić z przedsiębiorstwa jak najwyższy zysk w jak najkrótszym czasie	2	5
Zatrudnienie na wszystkich stanowiskach ludzi kompetentnych	3	8
Dokonanie zmian w dyrekcji	4	1
Zakupy nowych urządzeń i maszyn	5	6
Ograniczenie pracownikom możliwości decydowania o sprawach przedsiębiorstwa	6	2
Ograniczenie możliwości działania związków zawodowych	7	7
Podniesienie zarobków	8	4
Poprawienie warunków socjalnych	9	9

Istnieją trzy zjawiska, co do których przewidywania okazały się wyjątkowo trafne. Pracownicy państwowych przedsiębiorstw nie oczekiwali, że po sprywatyzowaniu poprawią się warunki socjalne w zakładzie. Przewidywania i rzeczywistość okazały się zgodne. Poprawy takiej nie zaobserwowali pracownicy sprywatyzowanych firm. Podobnie było z ograniczeniem możliwości działania związków zawodowych i zakupami nowych urządzeń i maszyn.

Pracownicy państwowych przedsiębiorstw nie przewidzieli, że zmiany kadrowe w tak dużym stopniu dotkną dyrekcje prywatyzowanych zakładów. Zbyt rzadko w stosunku do zaobserwowanych zdarzeń przewidywali też ograniczenie możliwości decydowania przez pracowników o sprawach przedsiębiorstwa. Podniesienie zarobków było zmianą, która wystąpiła powszechniej, niż była przewidywana. Natomiast zbyt optymistycznie pracownicy państwowych zakładów przewidywali poprawę jakości kadr; zatrudnienie na wszystkich stanowiskach ludzi kompetentnych zaobserwowało stosunkowo niewielu pracowników zakładów już sprywatyzowanych. Redukcje zatrudnienia i próby wyciśnięcia z przedsiębiorstwa ile się da w jak najkrótszym czasie okazały się również zjawiskami wyolbrzymianymi w przewidywaniach. Ogólnie, zmiana nie okazała się tak straszna jak przewidywania, a prywatni właściciele nie byli tak zdeterminowani, by zredukować zatrudnienie, jak się tego spodziewano.

Ja - właściciel

Postrzegane efekty sprywatyzowania przedsiębiorstw nieco odbiegały od tego, czego się spodziewano. Mogło to być efektem ograniczeń w działaniu nowych właścicieli wynikających z zobowiązań podejmowanych w momencie kupna przedsiębiorstwa. W takiej sytuacji ich przedsięwzięcia nie zawsze odpowiadały najpilniejszym potrzebom zakładów pracy. Rzeczywiste potrzeby próbowano poznać prosząc respondentów o postawienie się w roli nowego właściciela.

		CBOS
<i>Proszę sobie wyobrazić, że został(a) Pan(i) właścicielem (osobą która może swobodnie podejmować decyzje) zakładu, w którym obecnie Pan(i) pracuje. Co przede wszystkim zrobił(a)by Pan(i) w zakładzie? Proszę wskazać najwyżej trzy odpowiedzi.</i>		
Zatrudnił(a)bym na wszystkich stanowiskach ludzi kompetentnych		63%
Zwolnił(a)bym niepotrzebnych pracowników		45%
Podniósłbym(podniosłabym) zarobki		40%
Kupił(a)bym nowe urządzenia i maszyny		36%
Dokonał(a)bym zmian w dyrekcji		28%
Poprawił(a)bym warunki socjalne		27%
Starał(a)bym się wydusić z przedsiębiorstwa jak najwyższy zysk w jak najkrótszym czasie		19%
Ograniczył(a)bym możliwość działania związków zawodowych		9%
Ograniczył(a)bym pracownikom możliwość decydowania o sprawach przedsiębiorstwa		5%
Trudno powiedzieć, inne		6%

Okazało się, że respondenci występując w roli właścicieli też zaczynaliby od "kadrowego trzęsienia ziemi". Wprawdzie najczęściej wskazywano na postawienie właściwych ludzi na właściwych miejscach, ale prawie co druga osoba skłonna byłaby również zwolnić niepotrzebnych pracowników. Stosunkowo często deklarowano zamierzenia korzystne dla załogi, takie jak podniesienie zarobków i poprawę warunków socjalnych. Obok podwyżek zarobków respondenci chętnie deklarowali zamiar inwestowania w maszyny i urządzenia. Niewiele osób wskazywało na potrzebę ograniczenia roli związków zawodowych i wpływu załóg na sprawy przedsiębiorstwa.

Dyrektorzy, z racji wykonywanych obowiązków, mieli większe możliwości poznania potrzeb przedsiębiorstw. Co więcej, ze względu na pełnioną funkcję przypominają bardziej właścicieli niż szeregowych pracowników. Z tych powodów ich zamierzenia w hipotetycznej roli posiadaczy zakładu zasługują na szczególną uwagę.

Tabela 8

w procentach

Proszę sobie wyobrazić, że został(a) Pan(i) właścicielem (osobą która może swobodnie podejmować decyzje) zakładu, w którym obecnie Pan(i) pracuje. Co przede wszystkim zrobił(a)by Pan(i) w zakładzie. Proszę wskazać najwyżej trzy odpowiedzi.	Wskazania	
	kadry kierowniczej	szeregowych pracowników
Zatrudnił(a)bym na wszystkich stanowiskach ludzi kompetentnych	70	63
Zwolnił(a)bym niepotrzebnych pracowników	65	45
Podniósł(bym) zarobki	33	40
Kupił(a)bym nowe urządzenia i maszyny	43	36
Dokonał(a)bym zmian w dyrekcji	16	28
Poprawił(a)bym warunki socjalne	9	27
Starał(a)bym się wydusić z przedsiębiorstwa jak najwyższy zysk w jak najkrótszym czasie	9	19
Ograniczył(a)bym możliwość działania związków zawodowych	22	9
Ograniczył(a)bym pracownikom możliwość decydowania o sprawach przedsiębiorstwa	12	5
Trudno powiedzieć, inne	3	6

W deklaracjach szeregowych pracowników wyróżniały się trzy zamierzenia: racjonalizacja zatrudnienia, chęć poprawy sytuacji materialnej ludzi oraz inwestowanie w urządzenia. Dyrektorzy byli skłonni przede wszystkim zmienić strukturę kadrową. Rzadziej niż pracownicy chcieliby poprawić sytuację załóg, a częściej - lepiej wyposażyc przedsiębiorstwo w maszyny i urządzenia. Zamiar ograniczenia możliwości działania związków zawodowych i ograniczenie wpływu pracowników na sprawy przedsiębiorstwa pojawiają się w odpowiedziach kierowników znacznie częściej niż w planach pracowników szeregowych. Deklaracja, że jako właściciel respondent chciałby wydusić z przedsiębiorstwa jak najwyższy zysk w jak najkrótszym czasie, pojawiła się w odpowiedzi prawie co piątego pracownika, ale tylko co dziesiątego dyrektora. Szeregowi przedstawiciele załóg stając w roli przemysłowców mieli skłonność do występowania jako dobroczyńcy; dyrektorzy w roli właścicieli - to przede wszystkim gospodarze.

Obecna kondycja przedsiębiorstwa powinna silnie determinować plany hipotetycznych właścicieli. W tabeli 9 zestawiono deklaracje pracowników przedsiębiorstw państwowych, sprywatyzowanych i prywatnych. Różnice w częstości wymieniania poszczególnych zamierzeń posłużą do wnioskowania o potrzebach i brakach rozmaitych typów przedsiębiorstw.

Tabela 9

w procentach

Proszę sobie wyobrazić, że został(a) Pan(i) właścicielem (osobą która może swobodnie podejmować decyzje) zakładu, w którym obecnie Pan(i) pracuje. Co przede wszystkim zrobił(a)by Pan(i) w zakładzie. Proszę wskazać najwyżej trzy odpowiedzi.	Wskazania pracowników zakładów:		
	państwo- wych	sprywaty- zowanych	prywat- nych
Zatrudnił(a)bym na wszystkich stanowiskach ludzi kompetentnych	62	74	49
Zwolnił(a)bym niepotrzebnych pracowników	46	40	30
Podniósł(bym) zarobki	40	39	50
Kupił(a)bym nowe urządzenia i maszyny	35	44	32
Dokonał(a)bym zmian w dyrekcji	31	18	15
Poprawił(a)bym warunki socjalne	26	33	30
Starał(a)bym się wydusić z przedsiębiorstwa jak najwyższy zysk w jak najkrótszym czasie	17	29	25
Ograniczył(a)bym możliwość działania związków zawodowych	10	8	1
Ograniczył(a)bym pracownikom możliwość decydowania o sprawach przedsiębiorstwa	5	2	3
Trudno powiedzieć	6	3	16

O potrzebie rozwiązania problemu zatrudnienia, tj. o obsadzeniu stanowisk właściwymi ludźmi i zwolnieniu niepotrzebnych pracowników, znacznie częściej mówili członkowie załóg przedsiębiorstw państwowych i sprywatyzowanych niż prywatnych. Nie oznacza to jednak, że w firmach prywatnych nie są zauważane przerosty zatrudnienia - redukcje niepotrzebnych pracowników (w hipotetycznej sytuacji opisanej w pytaniu) planował prawie co trzeci pracownik tych zakładów.

Potrzebę podniesienia zarobków relatywnie najczęściej wymieniali pracownicy przedsiębiorstw prywatnych. Może to oznaczać, że istniejący system wynagrodzeń nie zaspokoił ich oczekiwań. Inwestycje i zakupy maszyn częściej niż inne osoby planowali pracownicy zakładów sprywatyzowanych. Natomiast pracujący w państwowych przedsiębiorstwach częściej niż pozostali uważają, że potrzebne są zmiany w dyrekcji. Związki zawodowe nie stanowiły problemu jedynie dla hipotetycznych właścicieli wywodzących się z załóg zakładów prywatnych. O chęci "wyduszenia z przedsiębiorstwa ile się da w jak najkrótszym czasie" najrzadziej - w odróżnieniu od zatrudnionych w innego typu zakładach - mówili pracownicy przedsiębiorstw państwowych. Albo przedsiębiorstwa państwowe częściej postrzegane są jako te, które nie nadają się do takich działań, albo prezentowane postawy są rezultatem szczególnej selekcji pracowników do różnych sektorów gospodarki. Zwraca uwagę, że pracownicy firm prywatnych częściej niż inni nie potrafili odpowiedzieć, czego przede wszystkim potrzebuje zatrudniające ich przedsiębiorstwo. Może to świadczyć o pewnym odsunięciu ich od spraw zakładu.

Właściciel zły - właściciel dobry

Jednym z bardziej interesujących zagadnień są zachowania osób obecnie zajmujących stanowiska kierownicze w przedsiębiorstwie postawionych w roli właściciela tego przedsiębiorstwa. Czy we własnych działaniach skłonni są kierować się raczej swoim interesem czy interesem swoich podwładnych? Państwowi menedżerowie przewidywali najpierw działania jakiegoś anonimowego, hipotetycznego właściciela zakładu, którym obecnie zarządzają. Później myśleli o tym, co by sami zrobili, mając pełnię władzy w znanym sobie przedsiębiorstwie. Z porównania odpowiedzi można wnioskować, jakie postawy są im bliższe.

Tabela 10

w procentach

Zmiany w zakładzie pracy	Odpowiedzi dyrektorów zakładów państwowych	
	działania podjęte w sytuacji, gdyby sam był prywatnym właścicielem zakładu	przewidywane działania prywatnego właściciela
Zatrudnienie na wszystkich stanowiskach ludzi kompetentnych	62	53
Zwolnienie niepotrzebnych pracowników	46	80
Podniesienie zarobków	40	27
Zakupy nowych urządzeń i maszyn	35	30
Dokonanie zmian w dyrekcji	31	21
Poprawienie warunków socjalnych	26	3
Staranie, by wydusić z przedsiębiorstwa jak najwyższy zysk w jak najkrótszym czasie	17	35
Ograniczenie możliwości działania związków zawodowych	10	19
Ograniczenie pracownikom możliwości decydowania o sprawach przedsiębiorstwa	5	23
Trudno powiedzieć	6	0

Deklaracje zachowań dyrektorów państwowych przedsiębiorstw w roli właściciela są inne niż spodziewane działania podjęte przez prywatnego przedsiębiorcę, gdyby ten wykupił zakład. Bardzo charakterystyczny jest kierunek odnotowanych różnic: dyrektorzy na miejscu prywatnych właścicieli podejmowałiby działania korzystne dla zakładu i załóg, podczas gdy typowy prywatny przedsiębiorca mniej przejmowałby się interesem pracowników. Znacznie częściej niż oni jako właściciele zwalniałby z pracy, ograniczyłby możliwości załogi wpływania na sprawy zakładu i możliwości działania związków zawodowych, staraliby się wydusić z przedsiębiorstwa jak największy zysk w jak najkrótszym czasie.

Dyrektorzy deklarowali, że będąc właścicielami podnieśliby zarobki i poprawiliby warunki socjalne. Zamierzali być jednocześnie opiekunami i dobroczyńcami załogi. Oczywiście dostrzegali konieczność racjonalizacji zatrudnienia, ale zmiany kadrowe nie ominęłyby również dyrekcji. U

prywatnych przedsiębiorców dostrzegają, podobnie jak zdecydowana większość pracowników, skłonność do nieliczenia się z interesami pracowniczych zespołów. Sami utożsamiają się chętniej z pozycją pracobiorcy niż pracodawcy.

★

★

★

Pracownikom państwowych przedsiębiorstw najczęściej wydaje się, że obecnie rzeczywistymi właścicielami ich zakładów są urzędnicy szczebla ministerialnego i wojewódzkiego albo kadra zarządzająca przedsiębiorstwami. Dyrektorzy państwowych przedsiębiorstw uważają, że majątek państwowy nie ma właściciela albo jest w posiadaniu urzędników organu założycielskiego.

Osoby zatrudnione w państwowych przedsiębiorstwach nie spodziewają się dla siebie wiele dobrego w wyniku sprywatyzowania ich zakładu pracy. Przewidują przede wszystkim racjonalizację zatrudnienia i ograniczenie wpływu załóg na sprawy zakładu. Stosunkowo niewielu pracowników przypuszcza, że prywatny właściciel zainwestuje pieniądze w maszyny i podniesie zarobki pracownika. Dyrektorzy tym się różnili w swoich przewidywaniach od szeregowych pracowników państwowych zakładów, że częściej przewidywali korzyści z prywatyzacji dla zakładu i załóg.

Pracownicy sprywatyzowanych przedsiębiorstw zauważyli, że w wyniku zmiany formy własności nastąpiły głównie zmiany w dyrekcjach, ograniczanie wpływu pracowników na sprawy zakładu i zwolnienia. Ale nie uszły też ich uwagi stosunkowo częste nakłady na inwestycje i podwyżki zarobków. Ogólna ocena skutków prywatyzacji daleka była od entuzjazmu. Powszechnie zauważany był lęk przed utratą pracy. Dla dużej części pracowników sprywatyzowanych zakładów wątpliwe były takie efekty prywatyzacji, jak poprawa wydajności pracy i efektywności przedsiębiorstwa. Natomiast kadra zarządzająca postrzegała lepszą pracę załóg i poprawę wyników przedsiębiorstw.

Porównanie przewidywanych poczynań prywatnych przedsiębiorców z obserwacjami ich faktycznych działań wskazuje, że wiele obaw było przesadzonych albo nietrafnych.

Respondenci poproszeni o postawienie siebie w roli właścicieli zakładów dających im pracę często odpowiadali, że przede wszystkim podjęliby działania przynoszące korzyści załogom, czyli poprawiliby płace i warunki socjalne. Ale było dla nich oczywiste, że zmian wymaga również obsada stanowisk w przedsiębiorstwie. Także i oni rozważali więc możliwość zwolnień niepotrzebnych pracowników. Dyrektorzy okazali się bardziej niż szeregowi pracownicy nastawieni na dbałość o interesy przedsiębiorstwa, a nie tylko o interesy załóg. Potrzeba racjonalizacji zatrudnienia najrzadziej była zauważana przez pracowników prywatnych zakładów produkcyjnych, aczkolwiek nawet oni na miejscu właścicieli dokonywaliby zwolnień i przesunięć pracowników.

Kadra zarządzająca państwowymi zakładami poproszona o postawienie się w miejscu prywatnych właścicieli stosunkowo często deklarowała opiekę nad załogami. Z analiz wynika, że zarządcy państwowego majątku myślą jak pracownicy, mimo że co czwarty szeregowy pracownik uważa, że są to faktyczni właściciele.

Opracował
Krzysztof KOSEŁA