



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/146/119/93

POSTAWY PRACOWNIKÓW I STOSUNKI WEWNĄTRZ PRZEDSIĘBIORSTWA

KOMUNIKAT Z BADAŃ

WARSZAWA, WRZESIEŃ 1993

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

Mija już czwarty rok wprowadzania reform rynkowych w Polsce. Postępuje prywatyzacja gospodarki. Stale zmniejsza się liczba przedsiębiorstw będących własnością państwa, a rośnie - sprywatyzowanych i prywatnych.

Głównym celem prywatyzacji jest racjonalizacja działania gospodarczego na szczeblu przedsiębiorstwa. Jej długofalowym efektem powinna być lepsza organizacja pracy, modernizacja oraz stworzenie mechanizmów rozwojowych zakładów pracy.

W przeprowadzonym na przełomie kwietnia i maja br. sondażu¹ badaliśmy, w jakim stopniu dokonujące się zmiany własnościowe znajdują odbicie w poglądach załóg na wewnętrzną organizację, pracę, stosunki pracownicze i sposoby rozwiązywania konfliktów. W celu uzyskania pełniejszego obrazu, te same pytania zadawaliśmy dwóm grupom respondentów: pracownikom szeregowym oraz kadrze menedżerskiej zarządzającej przedsiębiorstwem.

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)

Ocena możliwości wpływu pracowników na sprawy zakładu

Respondentów zatrudnionych w przedsiębiorstwach o różnym typie własności zapytaliśmy, co sądzą o udziale pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem.

Tabela 1

w procentach

Która z poniższych opinii jest najbliższa Pana(i) poglądom?	Wskazania respondentów zatrudnionych w zakładach:		
	państwowych	sprywatyzowanych	prywatnych
Udział pracowników w zarządzaniu może zdecydowanie poprawić sytuację przedsiębiorstw	20	15	21
Udział pracowników w zarządzaniu może poprawić sytuację przedsiębiorstwa, ale nie jest to pewne	44	49	34
Pracownicy w ogóle nie powinni wtrącać się do zarządzania, gdyż może to tylko pogorszyć sytuację	25	31	32
Trudno powiedzieć	10	5	13

Respondenci ze wszystkich badanych zakładów pracy najczęściej zgadzają się z opinią, że udział pracowników w zarządzaniu może okazać się dla przedsiębiorstwa korzystny, choć nie jest to jednak pewne. Opinie takie przeważają wśród pracowników zakładów państwowych i sprywatyzowanych. Wyraźnie rzadziej ku takiemu stanowisku skłaniają się pracownicy zakładów prywatnych.

Opinia, że zarządzanie przedsiębiorstwem powinno pozostawać w gestii kierujących zakładem, a pracownicy w ogóle nie powinni wtrącać się do zarządzania, ma mniej zwolenników niż omówione wcześniej stwierdzenie. Najrzadziej zaś wyrażany jest pogląd, że aktywny udział załóg w zarządzaniu zdecydowanie sprzyja lepszemu funkcjonowaniu przedsiębiorstwa.

Pracownicy zakładów sprywatyzowanych są najmniej skłonni przypisywać udziałowi pracowników w zarządzaniu znaczenie jednoznacznie pozytywne. Być może jest to skutek doświadczeń procesu prywatyzacji, który zwykle wymaga zabierania głosu przez załogę, uczestnictwa w referendach itd.

Najbardziej zróżnicowane są opinie pracowników prywatnych zakładów. Równie często jak zatrudnieni w zakładach państwowych są oni zdania, że udział pracowników w zarządzaniu przynosi dobre efekty. Zarazem w jednakowym stopniu jak zatrudnieni w zakładach sprywatyzowanych i nieco częściej niż pracownicy państwowych firm są przekonani, że zarządzanie przedsiębiorstwem powinno pozostawać w gestii kierownictwa, a możliwość wpływania załóg na bieżące sprawy zakładu niesie raczej niebezpieczeństwo pogorszenia jego sytuacji niż obiecuje korzyści.

Respondenci zatrudnieni w zakładach państwowych nieco mniej licznie niż pracujący w firmach prywatnych i sprywatyzowanych optują za stwierdzeniem, że pracownicy nie powinni wtrącać się do zarządzania. Podobnie też jak pracownicy zakładów sprywatyzowanych najczęściej sądzą, że uczestnictwo załóg w zarządzaniu przedsiębiorstwem jest szansą dla zakładu, ale nie jest to wcale pewne.

Interesujące jest, jaką opinię w tym względzie mają ci, w których gestii leży kierowanie zakładem. Generalnie, menedżerowie i kierownicy są nastawieni bardziej sceptycznie niż załogi przedsiębiorstw wobec możliwości wpływania pracowników na decyzje związane z zarządzaniem przedsiębiorstwem. Najbardziej przeciwni udziałowi pracowników w kierowaniu zakładem są menedżerowie prywatnych firm (45%), rzadziej sprywatyzowanych (38%) i państwowych (36%). Ale jest też warte uwagi, że choć menedżerowie przedsiębiorstw prywatnych w większym stopniu niż kierujący zakładami państwowymi czy sprywatyzowanymi są zwolennikami wyraźnego podziału kompetencji, to właśnie spośród nich rekrutuje się liczniejsza niż w pozostałych zakładach grupa osób dostrzegających w tym element konstruktywny i szansę dla przedsiębiorstwa (14%). Nieco częściej udział pracowników w zarządzaniu wydaje się też korzystny menedżerom zakładów sprywatyzowanych (9%) niż państwowych (6%).

Aktywne uczestnictwo pracowników w sprawach zakładu to także zgłaszanie postulatów i krytycznych uwag na temat tego, co bezpośrednio stanowi o jakości ich pracy i warunkach, w jakich ją wykonują. Pracowników szeregowych badanych przedsiębiorstw zapytaliśmy, czy mogą swobodnie krytykować organizację pracy w swoim zakładzie oraz czy owe krytyczne opinie są brane pod uwagę przez ich bezpośrednich przełożonych.

Tabela 2

w procentach

Czy w Pana(i) zakładzie pracy:	Wskazania respondentów zatrudnionych w zakładach:								
	państwowych			sprywatyzowanych			prywatnych		
	tak	nie	tp	tak	nie	tp	tak	nie	tp
- pracownicy mogą swobodnie krytykować organizację pracy	54	39	7	51	42	7	39	49	12
- krytyczne uwagi pracowników są brane pod uwagę przez ich bezpośrednich przełożonych	50	42	8	52	36	12	58	34	8
Pytanie zadano tylko pracownikom szeregowym.									

Około połowy szeregowych pracowników przedsiębiorstw państwowych i sprywatyzowanych stwierdza, że zatrudnieni w ich zakładach mogą zgłaszać swoje zastrzeżenia dotyczące organizacji pracy. Prawie tylko samo stwierdza, że owe krytyczne opinie są brane pod uwagę przez ich bezpośrednich przełożonych, przy czym taki pogląd nieco częściej wyrażają pracownicy zakładów państwowych.

Odmienne zasady wydają się obowiązywać w zakładach prywatnych. Zatrudnieni w nich robotnicy rzadziej stwierdzali, że mogą swobodnie krytykować organizację pracy, a połowa dostrzegła ograniczenia w tym względzie. Jednocześnie pracownicy firm prywatnych częściej niż zatrudnieni w zakładach państwowych czy sprywatyzowanych są przekonani, że ich bezpośredni zwierzchnicy biorą pod uwagę te krytyczne opinie. Można zatem sądzić, że w zakładach prywatnych krytyka ze strony pracowników nie tyle jest czymś niepożądanym czy też się jej nie oczekuje, co problem sprowadza się raczej do innej kultury pracy niż w zakładach państwowych czy sprywatyzowanych.

Przełożeni i podwładni

Opinie szeregowych pracowników o ich bezpośrednich przełożonych są bardzo zbliżone we wszystkich typach przedsiębiorstw.

Tabela 3

w procentach

Czy w Pana(i) zakładzie pracy:	Wskazania respondentów zatrudnionych w zakładach:								
	państwowych			sprywatyzowanych			prywatnych		
	tak	nie	tp	tak	nie	tp	tak	nie	tp
- istnieje wzajemne zaufanie pomiędzy pracownikami a ich bezpośrednimi przełożonymi	60	30	10	60	27	13	56	30	14
- pracownicy są szanowani przez bezpośrednich przełożonych	63	25	12	65	21	14	64	23	13
Pytanie zadano tylko pracownikom szeregowym.									

Większość szeregowych pracowników badanych przedsiębiorstw dobrze ocenia swoją współpracę z przełożonymi - między obiema stronami istnieje zaufanie, przełożeni zaś darzą podwładnych szacunkiem. Tylko zatrudnieni w prywatnych przedsiębiorstwach nieco rzadziej niż pracujący w zakładach państwowych czy sprywatyzowanych mają poczucie, że ich stosunki z bezpośrednimi przełożonymi są oparte na wzajemnym zaufaniu. Być może kryje się za tym bardziej sformalizowany charakter stosunków pracowniczych w zakładach prywatnych - poczucie większego dystansu dzielącego pracowników i zwierzchników.

Oprócz wzajemnego zaufania i szacunku istotne znaczenie w stosunkach między przełożonymi a podwładnymi ma też zasada sprawiedliwej oceny pracowników oraz styl, w jakim kierownicy sprawują swoją funkcję zwierzchników.

Tabela 4

w procentach

Proszę powiedzieć, z którymi z poniższych opinii zgadza się Pan(i), a z którymi nie, biorąc pod uwagę Pana(i) zakład pracy.	Odpowiedzi twierdzące respondentów zatrudnionych w zakładach:		
	państwowych	sprywatyzowanych	prywatnych
W naszym zakładzie kierownicy zawsze starają się pokazać, że są ważniejsi od zwykłych pracowników	50	55	50
W naszym zakładzie kierownicy wymagają od pracowników bardzo wiele, ale zawsze są sprawiedliwi w ocenie czyjejs pracy	54	52	69

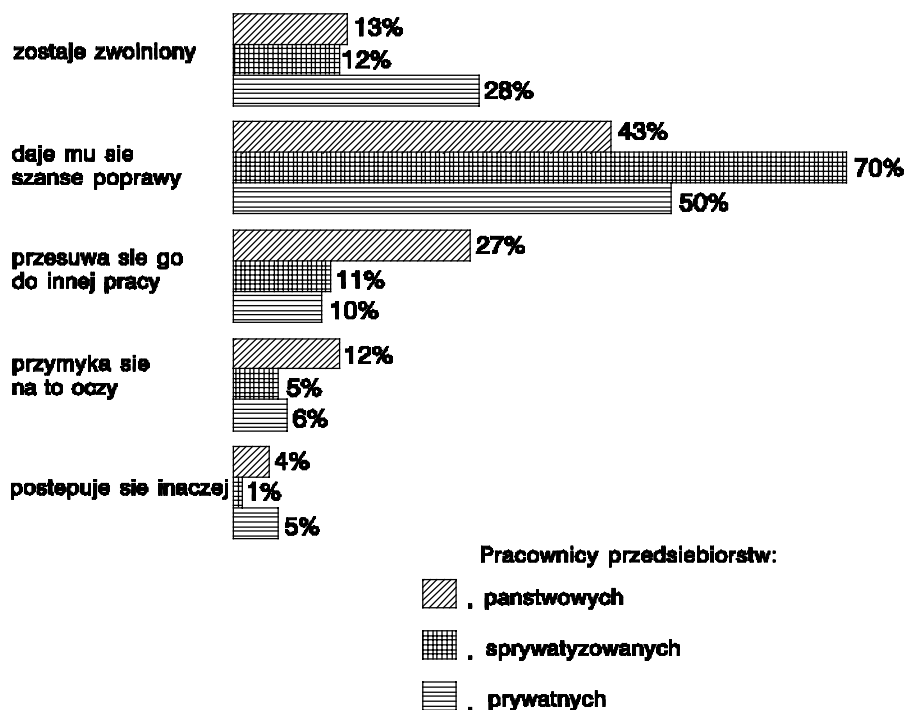
Okolo połowy pracowników wszystkich sektorów gospodarki dostrzega w zachowaniach zwierzchników skłonność do nadmiernego demonstrowania swojego statusu - wywyższenia się ponad zwykłych pracowników. Nieco częściej niż pozostali takie wrażenie mają pracownicy zatrudnieni w zakładach sprywatyzowanych.

Większość pracowników badanych przedsiębiorstw ma dobrą opinię o sposobie oceniania ich pracy przez kierowników. Z wypowiedzi ankietowanych wynika, że dużo lepiej sprawdzają się w tej roli kierownicy zakładów prywatnych. Blisko 70% pracowników uważa ich za wymagających, ale sprawiedliwych.

Dyscyplina pracy i oceny postaw pracowników

Znaczącym wskaźnikiem jakości stosunków panujących w zakładzie jest sposób reakcji kierownictwa na złe wykonywanie obowiązków przez pracownika.

RYS. 1. PROCENTOWY ROZKŁAD ODPOWIEDZI NA PYTANIE:
KIEDY KTOŚ W PANA(I) ZAKŁADZIE, NA WYDZIALE
NIE PRACUJE JAK NALEŻY, I TO SIĘ POWTARZA, TO NA OGÓL:



Jeżeli pracownik pracuje źle, to najczęściej - nawet jeśli się to powtarza - daje mu się szansę poprawy. Wypowiedzi ankietowanych wskazują, że najczęściej postępuje się tak w przedsiębiorstwach sprywatyzowanych, dużo rzadziej w prywatnych czy państwowych. Być może wynika to z nowej jakościowo sytuacji pracownika po sprywatyzowaniu zakładu. Jest ona w sensie psychologicznym bardziej "otwarta", a zła praca może być potraktowana jako efekt nieprzystosowania do nowych warunków.

Zatrudnieni w państwowym zakładzie pracy mogą częściej niż pracujący w pozostałych przedsiębiorstwach liczyć na przesunięcie na inne stanowisko bądź nawet i na przymknięcie oczu na złą pracę. Można sądzić, że jak dotąd zakłady państwowe w mniejszym stopniu niż sprywatyzowane i prywatne kierowały się w doborze pracowników zasadą efektywności, a w większym cechowały je zachowania "opiekuńcze".

Najbardziej rygorystycznie ze złymi pracownikami postępuje się w zakładach prywatnych.

Ankietowani z tych zakładów dwukrotnie częściej niż pozostali mówili o zwalnianiu ludzi, którzy nie pracują tak jak powinni.

Ciekawych wniosków dostarcza porównanie wypowiedzi badanych zatrudnionych na stanowiskach szeregowych i menedżerów, w których gestii leży stosowanie środków dyscyplinarnych wobec pracowników. Reguły postępowania ze złymi pracownikami są tylko nieco surowsze, gdy mówią o tym menedżerowie zakładów państwowych, niż wtedy, kiedy oceniają je przedstawiciele załogi. Osoby zajmujące kierownicze stanowiska nieco częściej (18% wskazań wśród menedżerów i 13% wśród pracowników szeregowych) twierdzili, że regułą jest zwalnianie złego pracownika. Niewiele rzadziej wspominali o niedostrzeganiu permanentnego lekceważenia obowiązków przez pracowników (odpowiednio 8% i 12%).

Z wypowiedzi menedżerów prywatnych firm wynika, że wobec złych pracowników stosowali dużo częściej (69% wskazań) niż zdołali to dostrzec ich podwładni (48% wskazań) takie metody "wychowawcze", jak dawanie szansy poprawy.

W zakładach sprywatyzowanych opinie pracowników szeregowych i menedżerów w omawianej kwestii są identyczne. Być może wynika to stąd, że jedni i drudzy w swych ocenach zasad obowiązujących w zakładzie opierali się na rachunku niedawnych wydarzeń. Tym samym znaczyłoby to, że prywatyzacja to moment, w którym historia zakładu zaczyna się dla jego pracowników od początku. Być może też przejście przez procedury prywatyzacyjne ułatwiło uzgodnienie poglądów w tej kwestii.

Pracowników szeregowych i menedżerów prosiliśmy o ocenę stosunku do pracy osób zatrudnionych w ich przedsiębiorstwach.

			CBOS
Odsetki respondentów akceptujących następujące stwierdzenie:			
"W naszym zakładzie pacownicy zazwyczaj pracują uczciwie, nawet jeśli nikt nad nimi nie stoi"			
Zatrudnieni w zakładach:	<u>Pracownicy szeregowi</u>	<u>Menedżerowie</u>	
- państwowych	66%	46%	
- sprywatyzowanych	61%	64%	
- prywatnych	83%	76%	

Pracownicy firm prywatnych mają dużo lepszą opinię o swoich współpracownikach niż pracujący w zakładach państwowych i sprywatyzowanych. Zdecydowana większość zatrudnionych w firmach prywatnych stwierdza, że pracownicy ich zakładu dobrze pracują, nawet jeśli nikt bezpośrednio ich nie kontroluje. Jednocześnie, jak pamiętamy, właśnie w zakładach prywatnych dużo lepiej oceniano pracę kierowników jako przełożonych wymagających i sprawiedliwie oceniających wykonywaną pracę.

Szeregowi pracownicy zakładów państwowych są w większości przekonani, że rzetelnie wykonują swoje obowiązki, podczas gdy kontrolująca ich pracę kadra kierownicza dużo rzadziej (różnica 20 punktów procentowych) jest skłonna się z tym zgodzić. Znacznie mniejsze różnice między ocenami pracowników szeregowych i kierowników (7 punktów procentowych) zanotowano w zakładach prywatnych. Zwykle tak jest, iż pracownicy oceniają jakość swojej pracy nieco lepiej niż ich zwierzchnicy, ale jak widać skala tych rozbieżności jest bardzo różna. Szeregowi pracownicy sprywatyzowanych zakładów okazują się wyjątkowo samokrytyczni - oceniają swoją pracę nawet nieco gorzej niż ich kierownicy.

Ważnym elementem charakterystyki postaw pracowników poszczególnych typów przedsiębiorstw jest ocena motywów, jakimi kierują się oni w pracy zawodowej, i związane z tym nastawienie do zakładu, w którym pracują.

			CBOS
Odsetki respondentów akceptujących następujące stwierdzenie:			
"W naszym zakładzie pracowników nie interesuje nic poza pensją"			
Zatrudnieni w zakładach:	<u>Pracownicy szeregowi</u>	<u>Menedżerowie</u>	
- państwowych	34%	33%	
- sprywatyzowanych	37%	33%	
- prywatnych	41%	39%	

Blisko dwie trzecie zatrudnionych w przedsiębiorstwach państwowych nie zgodziło się z opinią, że pracownicy tych przedsiębiorstw interesują się wyłącznie wysokością otrzymywanego wynagrodzenia, niewiele zaś obchodzą ich sprawy zakładu. Trochę rzadziej nie akceptują omawianej opinii o swoich współpracownikach szeregowi pracownicy przedsiębiorstw sprywatyzowanych, a jeszcze rzadziej (o kolejne kilka punktów procentowych) - przedstawiciele załóg zakładów prywatnych. Choć zatem w obiegowej opinii prywatna forma własności sprzyja nadawaniu przez pracowników większego znaczenia motywacjom finansowym, to jednak nawet w zakładach prywatnych zainteresowanie pracowników sprawami firmy nie ograniczało się do kwestii finansowych. Opinie menedżerów o nastawieniach załóg pracowniczych wobec problemów przedsiębiorstwa okazały się bardzo podobne.

Konflikty i postawy wobec kryzysu finansowego przedsiębiorstwa

Uzupełnieniem oceny stosunków między załogą a kierownictwem są informacje o konfliktach i sporach zbiorowych, jakie miały miejsce w zakładzie.

Tabela 5

w procentach

Czy w ciągu ostatniego roku w Pana(i) zakładzie miał miejsce jakiś spór, konflikt między:	Odpowiedzi twierdzące respondentów zatrudnionych w zakładach:		
	państwowych	sprywatyzowanych	prywatnych
- pracownikami a dyrekcją	41 (N=782)	43 (N=666)	24 (N=377)
- związkami zawodowymi a dyrekcją	47 (N=782)	50 (N=593)	10 (N=203)
- pracownikami a związkami zawodowymi	17 (N=782)	4 (N=593)	2 (N=203)
- dyrekcją a radą pracowniczą	19 (N=718)	8 (N=626)	1 (N=194)

Sytuacje konfliktowe częściej niż w pozostałych przedsiębiorstwach miały miejsce w zakładach państwowych. Do najczęstszych sytuacji spornych dochodziło tu między związkami zawodowymi a dyrekcją. Tylko nieco rzadziej mówiono o bezpośrednim - już bez udziału związków - sporze pracowników i dyrekcji. Rady pracownicze wchodziły w konflikt z dyrekcją już znacznie rzadziej. Działalność związków zawodowych jako reprezentantów pracowników nie była w państwowych zakładach pracy tak jednoznacznie aprobowana, jak w przedsiębiorstwach sprywatyzowanych bądź prywatnych. O konflikcie związków z pracownikami mówiła blisko jedna piąta badanych, podczas gdy w pozostałych zakładach wspomniano o nim niezmiernie rzadko.

W większość konfliktów z dyrekcją w zakładach sprywatyzowanych zaangażowane były związki zawodowe. Trochę rzadziej ankietowani mówili o konfliktach między dyrekcją a pracownikami. Sporadyczne były natomiast konflikty między dyrekcją a radą pracowniczą.

Najmniej konfliktów występuje w przedsiębiorstwach prywatnych. Warto zauważyć, że w odróżnieniu od przedsiębiorstw państwowych czy sprywatyzowanych, działające tu związki zawodowe rzadziej niż grupy pracowników występowały jako strona w konfliktach z dyrekcją.

Dwie strony konfliktu - pracownicy i dyrekcja czy kierownictwo zakładu mogą przykładać różną miarę do wydarzeń mających miejsce w zakładzie. Zaskakująco różne są - być może z racji przyjmowania innej definicji konfliktu - relacje pracowników szeregowych i menedżerów w zakładach sprywatyzowanych. O mających tu miejsce konfliktach między dyrekcją a pracownikami ponad dwukrotnie częściej mówili pracownicy szeregowi niż menedżerowie (44% odpowiedzi pracowników szeregowych wobec 18% wskazań menedżerów). Równie duże są też różnice w przypadku konfliktów zinstytucjonalizowanych - między związkami zawodowymi a dyrekcją. Wspominało o nich dwukrotnie więcej ankietowanych pracowników szeregowych niż menedżerów (odpowiednio: 51% i 26%).

Częściej niż menedżerowie o konfliktach między pracownikami a dyrekcją mówili także pracownicy szeregowi zakładów prywatnych. Tu jednak różnice wskazań nie były tak duże (15% menedżerów i 24% pracowników szeregowych). Bardzo podobnie natomiast wypowiadali się o

konfliktach w przedsiębiorstwie menedżerowie i pracownicy zakładów państwowych.

Istotne znaczenie dla oceny spójności załogi oraz stopnia jej utożsamiania się z zakładem pracy ma sposób, w jaki pracownicy zachowują się w obliczu zewnętrznego kryzysu, np. kryzysu finansowego przedsiębiorstwa.

Tabela 6

w procentach

Jeśli Pana(i) zakład jest lub gdyby znalazł się w trudnej sytuacji finansowej, to co - Pana(i) zdaniem - przede wszystkim robi lub zrobiłaby większość załogi? Proszę wskazać jedną odpowiedź.	Wskazania respondentów zatrudnionych w zakładach:		
	państwo- wych	sprywatyzowanych	prywat- nych
Organizowałyby strajki i demonstracje	14	14	3
Domagałaby się zmiany formy własności zakładu	6	10	2
Szukałaby różnych sposobów poprawy sytuacji wewnątrz zakładu	50	56	43
Domagałaby się od rządu podjęcia działań naprawczych	17	3	2
Szukałaby innej pracy	2	8	24
Nie podejmowałaby żadnych szczególnych działań	5	3	14
Trudno powiedzieć	6	6	13

Najczęściej przewidywaną reakcją pracowników na trudności finansowe przedsiębiorstwa jest wspólne poszukiwanie rozwiązań wewnątrz zakładu. O takiej postawie załogi najczęściej mówią zatrudnieni w przedsiębiorstwach sprywatyzowanych, rzadziej w państwowych, a najrzadziej pracownicy prywatnych firm. Prawdopodobnie ci ostatni są mniej niż załogi państwowych i sprywatyzowanych przedsiębiorstw przekonani, że w sytuacji kryzysu finansowego zakładu coś może zależeć od inicjatywy pracowników. Takie przypuszczenie znajduje też potwierdzenie w znacznie częstszym deklarowaniu przez pracowników prywatnych zakładów, że ich koledzy w takiej sytuacji nie podejmowałiby żadnych szczególnych działań.

Blisko co czwarty pracownik prywatnego przedsiębiorstwa w obliczu trudności finansowych w ogóle nie zajmowałby się swoim zakładem, tylko szukał rozwiązań na własną rękę, czyli próbowałby znaleźć inną pracę. Można sądzić, że popularność takiego rozwiązania w tej grupie respondentów wynika nie tyle z braku przywiązania do zakładu, lecz wiąże się z inną niż w przypadku przedsiębiorstw państwowych i sprywatyzowanych diagnozą sytuacji. Kryzys finansowy w zakładzie prywatnym bardziej jednoznacznie zapowiada jego upadek i bankructwo niż w przypadku np. przedsiębiorstwa państwowego, które mogłoby liczyć na jakąś formę pomocy rządowej.

W odróżnieniu od pracowników prywatnych przedsiębiorstw, zatrudnieni w zakładach państwowych i sprywatyzowanych w sytuacji trudności finansowych zakładu dużo rzadziej rezygnowaliby ze zbiorowych sposobów przeciwdziałania na rzecz zaradności indywidualnej. Na podstawie wypowiedzi ankietowanych można wysnuć wniosek, że szukanie nowej pracy byłoby dla większości pracowników tych zakładów ostatecznością - nieco bardziej prawdopodobną w przypadku zatrudnionych w przedsiębiorstwach sprywatyzowanych niż państwowych. Być może silniejsze wiązanie swoich losów z zakładem "na dobre i złe" osób zatrudnionych w zakładach państwowych i sprywatyzowanych bierze się i stąd, że czują się oni mniej pewnie na rynku pracy.

Jako najbardziej roszczeniowe można określić postawy pracowników zakładów państwowych. Ich załogi najczęściej ze wszystkich badanych grup domagałyby się podjęcia przez rząd działań naprawczych (17% wskazań). Nieco mniej liczna grupa ankietowanych w tych zakładach spodziewa się, że w sytuacji kryzysu finansowego pracownicy podjęliby strajk bądź organizowałiby demonstracje.

Warto zauważyć, że równie często przewidywano strajki oraz demonstracje w zakładach państwowych i sprywatyzowanych. Jak można sądzić, strajki w przedsiębiorstwach sprywatyzowanych byłyby skierowane przeciwko kierownictwu - zarządowi i radzie nadzorczej, w których widziano by głównych winowajców zaistniałej sytuacji. Co dziesiąty pracownik zakładów sprywatyzowanych twierdził, że załogi ich przedsiębiorstw domagałyby się zmiany istniejącej formy własności zakładu.

Zdaniem menedżerów zakładów państwowych załogi są nastawione bardziej roszczeniowo, niż wynika to z wypowiedzi samych pracowników. Blisko jedna trzecia kadry kierowniczej jest przekonana, że w obliczu trudności finansowych pracownicy ich przedsiębiorstw podjęliby strajk (wobec 14% deklaracji szeregowych pracowników), a zdaniem co czwartego domagaliby się interwencji rządu. Menedżerowie są bardziej niż szeregowi pracownicy sceptycznie nastawieni wobec możliwości poszukiwania rozwiązań wewnątrz zakładu.

Kadra kierownicza firm sprywatyzowanych częściej niż pracownicy szeregowi dostrzega gotowość załóg swych zakładów do zaangażowania się w ratowanie przedsiębiorstwa, a rzadziej - możliwości organizowania przez załogę strajku.

Prawie zupełnie nie różnią się w przewidywaniach postaw załogi menedżerowie i szeregowi pracownicy prywatnych zakładów. Jediną istotną różnicą jest nieco częściej wysuwane przez menedżerów przypuszczenie, że pracownicy w obliczu kryzysu finansowego przedsiębiorstwa szukaliby nowej pracy.

*

*

*

Jak się wydaje, zmiana statusu własnościowego przedsiębiorstwa i przejście przez procedury prywatyzacyjne sprawiają, że zmieniają się również poglądy pracowników i ich oceny tego, co dzieje się wewnątrz przedsiębiorstwa. Pracownicy przedsiębiorstw sprywatyzowanych najmniej optymistycznie spośród badanych grup zapatrują się na możliwość udziału załóg w kierowaniu przedsiębiorstwem. Jednocześnie bardziej krytycznie oceniają jakość pracy swoich współpracowników. W zakładach sprywatyzowanych sytuacja pracownika jest najbardziej "otwarta" - najczęściej stwierdzano w nich, że źle pracującym pracownikom daje się szansę poprawy. Jednocześnie w tych zakładach odnotowano dużą liczbę konfliktów z dyrekcją, co może wynikać między innymi ze zmiany zasad zarządzania. Ale może to również być skutkiem nadmiernie rozbudzonych oczekiwań, jakie załogi wiązały z procesem prywatyzacji. Ten zaś - jak można przypuszczać - przyniósł raczej zwiększenie obowiązków, niż przyczynił się wydatnie do wzrostu zarobków.

W przypadku zakładów państwowych najbardziej rozbieżne okazały się oceny stosunku do pracy, dokonywane przez pracowników szeregowych i kierowników. Złe wykonywanie obowiązków przez pracownika w zakładach państwowych wciąż wiąże się z mniejszym ryzykiem ponoszenia konsekwencji. Grupa ankietowanych z tych przedsiębiorstw wyrażających opinię, że pracownik państwowy permanentnie nie wywiązujący się ze swoich obowiązków może liczyć na "przymknięcie oczu" przez przełożonych była dwukrotnie większa niż w zakładach sprywatyzowanych i prywatnych. Status zakładu państwowego sprzyja postawom roszczeniowym pracowników. Załogi przedsiębiorstw państwowych najczęściej ze wszystkich badanych grup stwierdzały, że reakcją pracowników ich zakładu w sytuacji kryzysu finansowego przedsiębiorstwa byłoby żądanie podjęcia przez rząd działań naprawczych.

Załogi przedsiębiorstw prywatnych najlepiej oceniają stosunki panujące w zakładzie pracy, mają także najlepszą opinię o pracy swoich kierowników. Jednocześnie pracownicy przedsiębiorstw prywatnych w mniejszym stopniu niż pracownicy zakładów państwowych i sprywatyzowanych byliby skłonni wiązać swoje losy "na dobre i złe" z przedsiębiorstwem, w którym pracują. W przypadku kryzysu finansowego swojego zakładu szukaliby po prostu innej pracy.