



CENTRUM BADANIA OPINII SPOŁECZNEJ

SEKRETARIAT
ZESPÓŁ REALIZACJI
BADAŃ

29-35-69, 628-37-04
21-07-57, 628-90-17

UL. ŻURAWIA 4A, SKR.PT.24
00-503 W A R S Z A W A
TELEFAX: 29-40-89

BS/147/120/93

POWINNOŚCI ZAKŁADU PRACY WOBEC PRACOWNIKÓW

Komunikat z badań

Warszawa, wrzesień 1993 r.

◆ Przekształcenia własnościowe i zmiany zasad gospodarowania w niewielkim stopniu zmieniły poglądy społeczeństwa na temat świadczeń socjalnych. Nadal większość ankietowanych uważa, że pracodawca jest zobowiązany do podejmowania różnych działań na rzecz pracowników.

◆ Powszechnie akceptowana jest pomoc pracodawców dla zwalnianych pracowników, np. w znalezieniu nowego zatrudnienia, uzyskaniu nowych umiejętności i wyposażeniu do podjęcia "pracy na swoim".

◆ Dyrektorzy przedsiębiorstw uznają za słuszne wiele roszczeń pracowniczych. Nie aprobują jednak wszystkich wymienionych przywilejów, biorąc pod uwagę również interes przedsiębiorstwa.

◆ Typ własności przedsiębiorstwa jest mało ważny dla zakresu oczekiwanych świadczeń. Roszczenia załóg prywatnych zakładów są nieco mniejsze niż roszczenia pracowników państwowych przedsiębiorstw.

◆ Właściciele prywatnych zakładów przemysłowych uznawali za słuszne wiele z pracowniczych roszczeń, uważając za obowiązek pracodawcy rozmaite działania w sferze socjalnej.

Spoleczne funkcje zakladu pracy

Opiekuńczość państwa socjalistycznego wyrażała się m.in. w rozdzielaniu rozmaitych dóbr i usług przez zakłady pracy. Pracodawca rozdelał miejsca w ośrodkach wypoczynkowych, dawał mieszkania i bilety teatralne, w zakładowym bufecie sprzedawał towary niedostępne na opustoszałym rynku. Niskie wynagrodzenia były uzupełniane świadczeniami w naturze z tzw. funduszu spożycia zbiorowego. Ten system dystrybucji dóbr i usług był kwestionowany sporadycznie¹. Zakładowa służba zdrowia, domy wczasowe, przedszkola i kolonie dla dzieci pracowników pomagały przeżyć, a także wiązały pracowników z ich zakładem pracy. System ten, będący cechą gospodarki niedoborów, odszedł w przeszłość wraz ze zmianami gospodarczymi. Pracodawca teraz twierdzi, że jego obowiązki ograniczają się do opłacania dobrze zorganizowanej pracy. Pozostały jednak przyzwyczajenia pracowników. Ponadto tak jak w poprzednich dekadach, trudna sytuacja wielu rodzin pracowniczych może skłaniać załogi do oczekiwania świadczeń ze strony pracodawcy.

Sprawdzaliśmy, jak silne są dzisiaj te oczekiwania, przedstawiając badanym pracownikom listę działań, które podejmowały działy socjalne w minionym czterdziestoleciu na rzecz załóg². Listę tę uzupełniono o niektóre świadczenia organizowane obecnie w celu pomocy zwalnianym pracownikom (tab. 1). Sposób, w jaki zostało sformułowane pytanie sprzyjał wyrażaniu roszczeń. Takie było założenie tego badania - chcieliśmy wiedzieć, jak często pozaprodukcyjne usługi i świadczenia są kojarzone właśnie z zakładami pracy. Rodzaj i liczba roszczeń wskazuje, jak wiele ze starego systemu przetrwało w myśleniu pracowników.

¹ Zob. K. Koseła, "Specjalność zakładu pracy: opiekuńczość" [w] "Załamanie porządku etatystycznego" W. Morawski, W. Kozek (red.) Warszawa 1988.

² 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.

Tabela 1

w procentach

Czy, Pana(i) zdaniem, zakład pracy powinien:	Wskazania respondentów		
	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
- w przypadku zwolnień grupowych pomóc pracownikom w przekwalifikowaniu się;	94	4	2
- zapewnić bezpłatną opiekę zdrowotną (lekarz, sanatorium);	91	8	1
- zapewnić pierwszeństwo w zakupie towarów produkowanych przez zakład lub w dostępie do usług świadczonych przez zakład	86	11	3
- w przypadku zwolnień grupowych pomóc pracownikom w szukaniu pracy	85	9	6
- pracownikom, którzy chcą założyć własny interes, sprzedać po korzystnej cenie zbyteczne urządzenia i maszyny	81	15	4
- zapewnić wyżywienie w taniej stołówce na terenie zakładu	75	22	3
- dopłacić do żłobka, przedszkola, kolonii dla dziecka	71	21	8
- umożliwić zakup taniej żywności w zakładowym bufecie	70	27	3
- dofinansować wczasy	70	24	6
- pomóc w zakupie owoców i warzyw po cenach hurtowych	60	33	6
- pomóc w spłacie pożyczek, kredytów, rat itp.	59	30	11
- załatwić mieszkanie	54	36	10
- opłacić udział w imprezach rozrywkowych	27	65	8

Na przedstawionej respondentom liście umieszczono dwa rodzaje dóbr i usług. Jedne są typowymi relikdami socjalistycznej przeszłości. Tylko pracodawca, który nie liczy się z kosztami wytwarzania, może organizować pracownikom bilety na imprezy rozrywkowe, mieszkania, spłaty kredytów, zakup warzyw po hurtowych cenach, wczasy, przedszkola i sanatoria. Również pierwszeństwo w zakupie produkowanych przez zakład towarów i w dostępie do świadczonych usług jest najbardziej typowym oczekiwaniem pochodzącym z przeszłości, związanym z brakiem produktów na rynku.

Do drugiej grupy należą oczekiwania charakterystyczne dla nowych czasów. W sytuacji masowych redukcji zatrudnienia pracownicy oczekują od pracodawców "ostatnich przysług". Rozstanie z przedsiębiorstwem byłoby mniej bolesne, gdyby zakład pomógł znaleźć kolejną

pracę, lub pomógł przekwalifikować się zwalnianym pracownikom, a także dał "odprawę" w postaci maszyn i urządzeń.

Tylko jeden procent ankietowanych uważa, że podejmowanie któregokolwiek z wymienionych działań nie należy do obowiązku zakładów pracy. Przeciętny pracownik na liście 13 przedstawionych dóbr i usług odnajdował 9 takich, które powinien zapewnić pracodawca (średnia 9.2), a zdaniem 12% badanych do obowiązków zakładu pracy należy zorganizowanie wszystkich 13 przedstawionych w kwestionariuszu świadczeń.

Reformy przedsiębiorstw i zasad gospodarowania nie zmniejszyły roszczeń pracowniczych. Powszechnie jest akceptowane twierdzenie, że zakład pracy powinien pomóc pracownikom w przekwalifikowaniu się w przypadku zwolnień grupowych. Podobnie często respondenci uważali, że pracodawca powinien zapewnić opiekę zdrowotną. Zakładowa przychodnia, bezpłatny dostęp do lekarza, a nawet miejsca w sanatorium, uchodzą za naturalne elementy umowy o pracę. Liberalnie zorientowani pracodawcy mogą uznawać to roszczenie wówczas, gdy wyraźnie uświadamiają sobie zobowiązanie do stworzenia bezpiecznych warunków pracy. Za utrzymaniem przywilejów partykularnych i resortowych opowiedziało się aż 86% wszystkich badanych osób. Tak duża liczba zwolenników tych specjalnych świadczeń jest spowodowana prawdopodobnie wysokimi cenami na produkty i usługi. Zgodnie z tym oczekiwaniem górnikom należy się węgiel, hutnikom stal, kolejarzom przejazdy itp.

Pomoc w znalezieniu nowej pracy oraz prawo zwalnianych pracowników do tańszego nabywania niepotrzebnych zakładowi urządzeń są powszechnie akceptowanymi świadczeniami ułatwiającymi dostosowanie się do nowej, trudnej sytuacji, spowodowanej pogorszeniem się warunków obowiązujących na rynku pracy.

Korzystanie z niedrogich posiłków we własnej zakładowej stołówce uznaje za naturalne prawo pracowników trzy czwarte osób ankietowanych. Tę formę świadczeń socjalnych mogą aprobować nawet ci pracodawcy, którym zależy na obniżaniu kosztów w zakładzie.

Bardzo duża część pracowników akceptuje finansową pomoc przedsiębiorstwa w wychowywaniu dzieci, zakupie żywności, organizowaniu wycieczek, a nawet dachu nad głową.

Zmieniły się zasady gospodarowania. Jednakże warunki życia pracowników i ich umiejętność korzystania z możliwości, jakie daje społeczeństwo wyboru, nie poprawiły się w takim stopniu, by przestali oni liczyć na specjalne świadczenia ze strony zakładu pracy.

Wpływ zajmowanego stanowiska

Kadra kierownicza przedsiębiorstw jest stroną, wobec której wysuwane są żądania, reprezentuje bowiem właścicieli przedsiębiorstwa. Jednocześnie, będąc pracownikami najemnymi, sami oczekują dodatkowych świadczeń jako zapłaty za wykonywaną pracę. Ta dwoistość roli uwidacznia się w przekonaniach dotyczących uprawnień pracowniczych (tab. 2).

Tabela 2

w procentach

Czy, Pana(i) zdaniem, zakład pracy powinien:	Rozkład odpowiedzi twierdzących	
	Kadra kierownicza	Szeregowi pracownicy
- w przypadku zwolnień grupowych pomóc pracownikom w przekwalifikowaniu się	81	95
- w przypadku zwolnień grupowych pomóc pracownikom w szukaniu pracy	77	85
- pracownikom, którzy chcą założyć własny interes, sprzedać po korzystnej cenie zbyteczne urządzenia i maszyny	72	82
- zapewnić bezpłatną opiekę zdrowotną (lekarz, sanatorium)	70	91
- zapewnić pierwszeństwo w zakupie towarów produkowanych przez zakład lub w dostępie do usług świadczonych przez zakład	65	87
- zapewnić wyżywienie w taniej stołówce na terenie zakładu	53	75
- dopłacić do żłobka, przedszkola, kolonii dla dziecka	45	72
- pomóc w spłacie pożyczek, kredytów, rat itp.	44	60
- umożliwić zakup taniej żywności w zakładowym bufecie	40	71
- dofinansować wczasy	40	71
- pomóc w zakupie owoców i warzyw po cenach hurtowych	35	61
- załatwić mieszkanie	22	55
- opłacić udział w imprezach rozrywkowych	16	28

Przedstawiciele kadry kierowniczej reprezentują pracodawcę, dlatego też skromniej niż szeregowi pracownicy zakreślają obowiązki zakładów pracy wobec załóg. Przeciętny dyrektor uznał średnio 6.6 z 13 przedstawionych świadczeń, podczas gdy przeciętny pracownik szeregowy aż 9.3. Spośród wielu dóbr i usług za należne pracownikom dyrektorzy uznawali przede wszystkim świadczenia pomocne w warunkach redukcji zatrudnienia. Dość powszechnie (od 81% do 72% wskazań) podzielali pogląd, że zakład pracy powinien w przypadku zwolnień grupowych pomóc pracownikom w zmianie kwalifikacji, w szukaniu nowej pracy i skompletowaniu wyposażenia tym, którzy zechcą podjąć samodzielną działalność gospodarczą. Świadczenia socjalne realizowane niegdyś przez socjalistyczne przedsiębiorstwa akceptowane są przez dyrektorów znacznie rzadziej niż przez ich podwładnych. Zakładową służbę zdrowia oraz stołówkę aprobuje wprowadzić więcej niż połowa kadry kierowniczej, ale tylko nieliczni z tej grupy uważają, że zakład pracy powinien organizować pracownikom dach nad głową (mieszkanie) i rozrywkę.

Im wyższe jest stanowisko respondenta w zakładowej hierarchii władzy, tym mniej świadczeń na rzecz pracowników uważa on za słuszne. Dyrektorzy najwyższego szczebla spośród trzynastu świadczeń wymienionych na liście uznawali przeciętnie za słuszne 5.8. Kierownicy średniego szczebla uznawali przeciętnie 7 takich działań, bezpośredni przełożeni robotników - 8.2, natomiast robotnicy głównego nurtu pracy oraz robotnicy zaplecza 9.6. Liczby te wskazują, że osoby zarządzające produkcją uznają świadczenia socjalne, mając jednocześnie na uwadze interes przedsiębiorstwa.

Zróźnicowanie opinii w zależności od typu zakładu

Na przekonania dotyczące obowiązków zakładu pracy wobec pracowników mają wpływ przeszłe i obecne doświadczenia pracowników. Badane przez nas osoby w znakomitej większości

były niegdyś pracownikami państwowych przedsiębiorstw. Praktyki państwowego pracodawcy określały ich przekonania o tym, co się załogom należy. Postrzeżenie obecnych możliwości przedsiębiorstw modyfikują te oczekiwania, najczęściej je ograniczając (tab. 3).

Tabela 3

w procentach

Czy, Pana(i) zdaniem, zakład pracy powinien:	Rozkład odpowiedzi twierdzących pracowników zakładów:		
	państwowych	sprywatyzowanych	prywatnych
- w przypadku zwolnień grupowych pomóc pracownikom w przekwalifikowaniu się	95	84	78
- zapewnić bezpłatną opiekę zdrowotną (lekarz, sanatorium)	92	88	79
- zapewnić pierwszeństwo w zakupie towarów produkowanych przez zakład lub w dostępie do usług świadczonych przez zakład	88	77	80
- w przypadku zwolnień grupowych pomóc pracownikom w szukaniu pracy	84	92	72
- pracownikom, którzy chcą założyć własny interes, sprzedać po korzystnej cenie zbyteczne urządzenia i maszyny	81	84	75
- zapewnić wyżywienie w taniej stołówce na terenie zakładu	77	60	68
- dopłacić do żłobka, przedszkola, kolonii dla dziecka	72	72	68
- umożliwić zakup taniej żywności w zakładowym bufecie	72	62	58
- dofinansować wczasy	73	52	64
- pomóc w zakupie owoców i warzyw po cenach hurtowych	62	55	52
- pomóc w spłacie pożyczek, kredytów, rat itp.	60	54	54
- załatwić mieszkanie	57	40	44
- opłacić udział w imprezach rozrywkowych	28	23	36

O tym, że za zakres roszczeń w głównej mierze są odpowiedzialne przeszłe doświadczenia, świadczy duże podobieństwo odpowiedzi pracowników przedsiębiorstw państwowych, sprywatyzowanych i prywatnych. Nie wiemy, jak przeciętnie wyglądają obecne świadczenia socjalne w tych przedsiębiorstwach, można jednak przypuszczać, że państwowy pracodawca pozostaje pod tym względem najbardziej hojny. Postrzeganie zasobności zakładu pracy również rzutuje na opinie respondentów o rodzajach i zakresie świadczeń. Te dwa czynniki powodują nieznaczne ograniczenie roszczeń - większe w grupie pracowników firm prywatnych i nieco mniejsze wśród załóg firm sprywatyzowanych. Pracownikom przedsiębiorstw państwowych ciągle jeszcze wydaje się, że dyrekcje bez większego trudu mogą podejmować działania socjalne. Wielkość państwowych zakładów sprawia, że ich pracownicy w niewielkim stopniu orientują się w finansowych możliwościach firmy. W tabeli 4 zestawiono średnie liczby świadczeń uznanych za słuszne przez przeciętnego pracownika przedsiębiorstw państwowych, sprywatyzowanych i prywatnych.

Tabela 4

Pracownicy zakładów:	Liczba świadczeń uznanych za powinność pracodawcy wobec pracowników
państwowych	9.4
sprywatyzowanych	8.4
prywatnych	8.3

Nie wiemy, jakie świadczenia (oprócz pensji) otrzymują pracownicy poszczególnych przedsiębiorstw od swoich pracodawców. Można jedynie stwierdzić, że jest ich mniej niż tego oczekują. Rozbieżność stanu rzeczywistego i uznanego za słuszny utrzymuje się, mimo że obecni pracodawcy nie obiecują powrotu do systemu opiekuńczego.

Stanowisko i rodzaj własności wyznaczają stosunek do obowiązków przedsiębiorstwa wobec zatrudnionych osób. W tabeli 5 pokazano ile świadczeń byłby gotów uznać za słuszne typowy dyrektor i szeregowy pracownik zakładów państwowych, sprywatyzowanych i prywatnych.

Tabela 5

Grupy zawodowe	Średnie liczby świadczeń uznawanych za słuszne przez przedstawicieli przedsiębiorstw:		
	państwowych	sprywatyzowanych	prywatnych
Kadra kierownicza	6.7	6.4	5.6
Szeregowi pracownicy	9.5	8.5	8.5

Znaczące różnice odnotowano między opiniami kadry kierowniczej i zwykłych pracowników. Natomiast rodzaj własności przedsiębiorstwa tylko nieznacznie różnicuje poglądy na temat świadczeń zarówno w grupie kierowników, jak i zwykłych pracowników. W najmniejszym stopniu aprobują działania socjalne ci, którzy mają organizować albo wręcz opłacać świadczenia (kadra kierownicza zakładów prywatnych). Najwięcej roszczeń wysuwają wobec pracodawców szeregowi pracownicy przedsiębiorstw państwowych.

Opinie pracodawców

Najbardziej różnią się poglądami na temat powinności pracodawcy szeregowi pracownicy przedsiębiorstw państwowych i właściciele przedsiębiorstw prywatnych. Zestawienie ich odpowiedzi wskazuje, jakie świadczenia z punktu widzenia pracodawców są najbardziej wątpliwe. W celu dodatkowych porównań umieszczono w tabeli 6 opinie najemnych pracowników prywatnych przedsiębiorstw.

Tabela 6

w procentach

Czy, Pana(i) zdaniem, zakład pracy powinien:	Rozkład odpowiedzi twierdzących w zależności od grup zawodowych			
	Właściciele zakładów prywatnych	Pracownicy najemni zakładów prywatnych	Szeregowi pracownicy zakładów państwowych	*
- zapewnić pierwszeństwo w zakupie towarów produkowanych przez zakład lub w dostępie do usług świadczonych przez zakład	87	80	89	0.98
- pracownikom, którzy chcą założyć własny interes, sprzedać po korzystnej cenie zbyteczne urządzenia i maszyny	82	75	81	1.01
- zapewnić bezpłatną opiekę zdrowotną (lekarz, sanatorium)	69	80	92	0.75
- w przypadku zwolnień grupowych pomóc pracownikom w przekwalifikowaniu się	68	79	95	0.72
- w przypadku zwolnień grupowych pomóc pracownikom w szukaniu pracy	65	72	85	0.76
- dofinansować wczasy	53	64	86	0.62
- dopłacić do żłobka, przedszkola, kolonii dla dziecka	50	69	73	0.68
- zapewnić wyżywienie w taniej stołówce na terenie zakładu	49	69	75	0.65
- umożliwić zakup taniej żywności w zakładowym bufecie	48	58	73	0.66
- pomóc w zakupie owoców i warzyw po cenach hurtowych	43	52	84	0.51
- pomóc w spłacie pożyczek, kredytów, rat itp.	40	55	84	0.48
- załatwić mieszkanie	34	45	58	0.59
- opłacić udział w imprezach rozrywkowych	26	37	28	0.93
	n=55	n= 22	n=555	
* W ostatniej kolumnie znajdują się ilorazy częstości z kolumny pierwszej przez częstości kolumny trzeciej. Liczby te wskazują, w jakim stopniu różnią się częstości uznawania poszczególnych świadczeń przez prywatnych właścicieli zakładów produkcyjnych i szeregowych pracowników państwowych przedsiębiorstw.				

Właściciele przedsiębiorstw i szeregowi pracownicy zakładów państwowych prawie jednakowo często uznają, że pracodawca powinien zapewnić załogom pierwszeństwo w zakupie towarów produkowanych przez zakład i świadczonych tam usług. W gospodarce niedoborów był

to postulat skierowany przeciwko rynkowi. W sytuacji jednak, gdy producent musi szukać nabywców nie dziwi gotowość, z jaką właściciele firm akceptują ów "obowiązek". Również sprzedawanie urządzeń i maszyn zwalnianym osobom jest w jednakowym stopniu uznawane za słusne działanie zarówno przez właścicieli, jak i przez szeregowych pracowników przedsiębiorstw państwowych. W treści pytania zaznaczono, że urządzenia są niepotrzebne, co z pewnością rozproszyło wątpliwości prywatnych właścicieli. Także poglądy pracodawców i pracobiorców na temat opłacania udziału pracowników w imprezach rozrywkowych były zbieżne. Akceptowali tę powinność jednakowo rzadko. Natomiast częstości akceptacji pozostałych świadczeń przez prywatnych właścicieli są znacznie mniejsze niż w grupie szeregowych pracowników przedsiębiorstw państwowych. Zaledwie co trzeci prywatny przemyslowiec stwierdził, że załatwienie pracownikom mieszkania należy do powinności pracodawcy.

Nie potwierdziły się jednakże oczekiwania budowane na stereotypie "bezwzględnego wyzyskiwacza". Nie można stwierdzić, że jedni żądali wszystkiego, a drudzy wszystkiego odmawiali. Pracownicy najemni oczekiwali wielorakich świadczeń, ale pracodawcy chętnie deklarowali gotowość uznania wielu z nich za swoją powinność. W kwestii uznawania świadczeń na rzecz załóg pracodawcy nie różnią się od szeregowych pracowników. Różnica zdań dotyczy zakresu należnych świadczeń, nie zaś ich potrzeby.

*

* *

Dystrybucja rozmaitych dóbr i usług nie jest już ustrojową powinnością zakładów pracy, ich społeczną funkcją. Mimo to nadal silne są oczekiwania załóg pracowniczych. Nowa sytuacja na rynku pracy spowodowała, że najczęściej są uznawane za słusne obowiązki pracodawców wobec zwalnianych pracowników. Świadczenia obejmują wówczas pomoc w uzyskaniu nowej pracy, nowych umiejętności lub wyposażenia do "pracy na swoim". Zakład pracy zwalniający pracownika powinien mu pomóc, bo być może nikt inny tego nie zrobi. Widoczna jest tendencja

do traktowania przedsiębiorstwa jako azylu i sojusznika: miejsca, w którym prawa rynku nie występują w tak ostrej jak na zewnątrz postaci.

Dyrektorzy uznają za usprawiedliwione wiele roszczeń pracowniczych. Nie aprobują jednakże wszystkich wymienionych przywilejów. Widać, że biorą pod uwagę nie tylko interes załóg, ale również interes przedsiębiorstwa.

Typ własności okazał się mało ważny dla liczby akceptowanych obowiązków. Znakomita większość wszystkich badanych pracowników ma za sobą zatrudnienie w przedsiębiorstwach państwowych. Fakt ten, a nie finansowe możliwości obecnego pracodawcy, wpływa na ich poglądy na temat należnych im z racji wykonywania pracy świadczeń.

Prywatni właściciele zakładów przemysłowych również uznawali za słuszne wiele z pracowniczych roszczeń. Wprawdzie deklarowali mniejszą chęć dzielenia się z załogami niż oczekują pracownicy, jednakże byli skłonni uznać za obowiązek pracodawcy wiele działań w sferze socjalnej.