



## **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/156/128/93

### **PRACOWNICY PRZEDSIĘBIORSTW PAŃSTWOWYCH, SPRYWATYZOWANYCH I PRYWATNYCH O SWOICH OBAWACH PRZED UTRATĄ PRACY I STRATEGIACH POSTĘPOWANIA W TRUDNEJ SYTUACJI ZAKŁADU**

Komunikat z badań

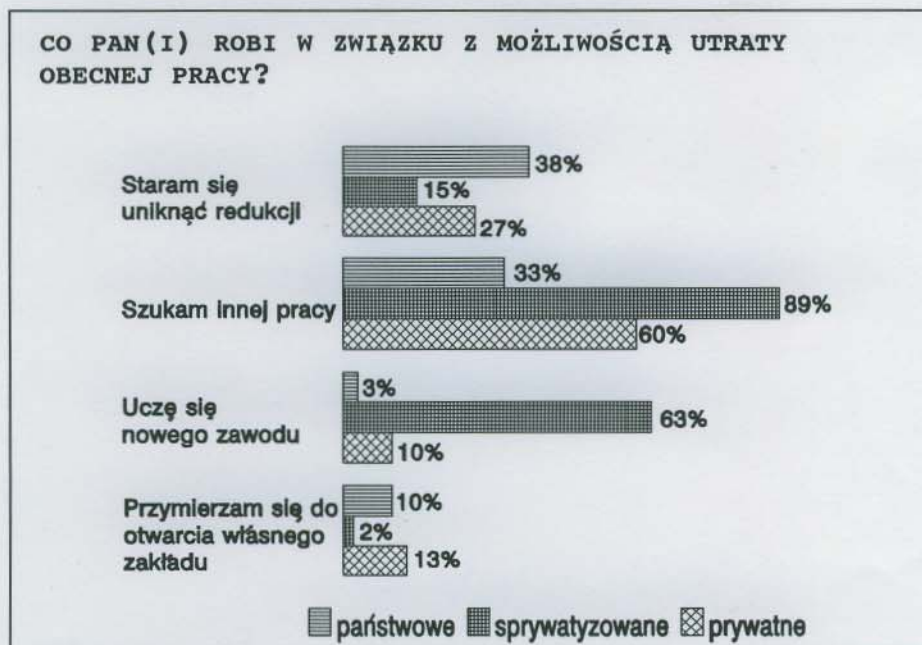
Warszawa, październik 1993 r.

# PRACOWNICY PRZEDSIĘBIORSTW PAŃSTWOWYCH, SPRYWATYZOWANYCH I PRYWATNYCH



## O SWOICH OBAWACH PRZED UTRATĄ PRACY I STRATEGIACH POSTĘPOWANIA W TRUDNEJ SYTUACJI ZAKŁADU

- ◆ Osoby zatrudnione w różnych sektorach gospodarki (prywatnym, państwowym, sprywatyzowanym) w podobnym stopniu obawiają się utraty pracy.
- ◆ Różnice między pracownikami różnych sektorów występują w indywidualnych strategiach radzenia sobie z ewentualnością utraty pracy. Największą aktywność pod tym względem wykazują zatrudnieni w przedsiębiorstwach sprywatyzowanych, najmniejszą - w państwowych.



- ◆ Ankietowani zagrożeni utratą pracy najczęściej kierują swoje wysiłki na znalezienie nowej posady, najrzadziej zaś starają się rozpocząć działalność na własny rachunek.
- ◆ W hipotetycznej złej sytuacji finansowej zakładu pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach sprywatyzowanych najczęściej wybieraliby strategię konstruktywną dla zakładu, w firmach prywatnych - strategię ucieczkową, a w zakładach państwowych - roszczeniową.

Przejście do gospodarki rynkowej, zmiana statusu wielu dotychczas państwowych przedsiębiorstw i rozwój firm prywatnych pociągnęły za sobą znaczne perturbacje na rynku pracy. Jednocześnie zahamowanie protekcjonizmu państwowego wobec zakładów pracy i działanie praw wolnego rynku postawiły wiele przedsiębiorstw w trudnej sytuacji finansowej. Te z nich, które nie potrafią poradzić sobie w nowych warunkach, bankrutują pomnażając rzesze bezrobotnych.

W sondażu CBOS<sup>1</sup> przeprowadzonym wśród pracowników przedsiębiorstw państwowych, sprywatyzowanych i prywatnych badano m.in., jaki jest wpływ sektora miejsca zatrudnienia na poczucie zagrożenia bezrobociem i aktywność podejmowaną w sytuacji obawy przed utratą pracy.

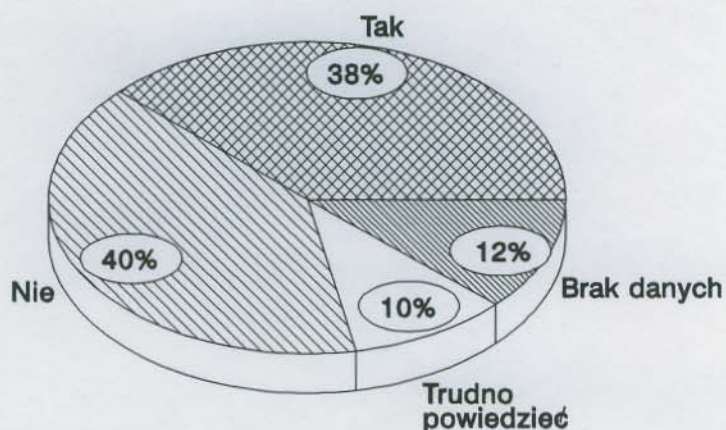
### **Obawa przed utratą pracy. Ocena własnych szans na rynku pracy**

Opinie pracowników różnych sektorów gospodarki o możliwości utraty pracy są podzielone. Grupa respondentów biorących pod uwagę taką ewentualność jest niemal taka sama jak tych, którzy sądzą, że jest to raczej mało prawdopodobne (rys. 1).

---

<sup>1</sup> Badanie "Pracownicy przedsiębiorstw państwowych, sprywatyzowanych i prywatnych w okresie strukturalnych przemian polskiej gospodarki" - w części finansowane przez Komitet Badań Naukowych - zrealizowano w dniach 22 kwietnia - 10 maja 1993 r. na 1825-osobowej ogólnopolskiej reprezentatywnej próbie losowej pracowników przedsiębiorstw państwowych (N=782), sprywatyzowanych (N=666) i prywatnych (N=377).

RYS. 1. ROZKŁAD ODPOWIEDZI NA PYTANIE:  
CZY PAN(I) OSOBIŚCIE LICZY SIĘ Z UTRATĄ  
OBECNEJ PRACY?



Respondenci zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych na ogół znacznie rzadziej deklarują obawę przed utratą pracy niż pracownicy szeregowi. Nie ma natomiast większych różnic w tej sprawie między pracownikami szeregowymi zakładów prywatnych, sprywatyzowanych i państwowych (tab. 1).

Tabela 1

w procentach

Status respondenta	Czy liczy się Pan(i) z utratą obecnej pracy?	
	tak	nie
Menedżer firmy państwowej	28	72
Pracownik szeregowy firmy państwowej	49	51
Menedżer firmy sprywatyzowanej	22	78
Pracownik szeregowy firmy sprywatyzowanej	51	49
Menedżer firmy prywatnej	27	73
Pracownik szeregowy firmy prywatnej	47	54

Sektor zatrudnienia nie wpływa więc na poczucie zagrożenia utratą pracy. Warto natomiast odnotować inną zależność. Otóż, spośród ogółu ankietowanych najbardziej bezpiecznie pod tym względem czują się ci pracownicy, którzy nie dostrzegają w swoich zakładach żadnych zmian kadrowych (tab. 2).

Tabela 2

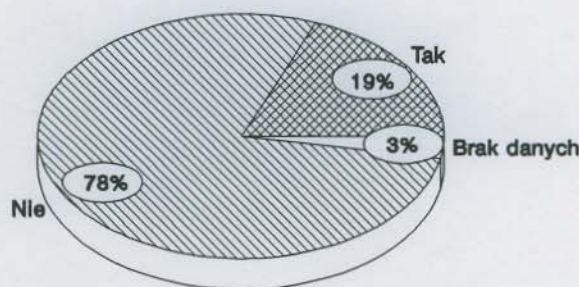
w procentach

Czy w ciągu ostatniego roku zatrudnienie w Pana(i) zakładzie pracy wzrosło czy też zmalało?	Czy liczy się Pan(i) z utratą obecnej pracy?	
	tak	nie
Zatrudnienie wzrosło	44	56
Zatrudnienie nie zmieniło się	30	70
Zatrudnienie zmalało	60	40
Trudno powiedzieć	43	57

Z utratą pracy najczęściej liczą się respondenci, którzy dostrzegli spadek liczby zatrudnionych w swoich zakładach pracy. Zdziwienie może budzić fakt, że ankietowani, którzy zauważyli w ostatnim okresie wzrost liczby pracowników w swoich zakładach, znacznie częściej boją się utraty pracy niż respondenci twierdzący, że w ich przedsiębiorstwach w ciągu ostatniego roku zatrudnienie się nie zmieniło. Być może zwiększenie stanu zatrudnienia jest postrzegane jako wzrost konkurencji w miejscu pracy, a nawet jako początek wymiany kadr.

Zaledwie około 20% respondentów liczących się z utratą pracy podejmuje jakieś kroki, by nie zasilić szeregów bezrobotnych (rys. 2).

RYS. 2. ROZKŁAD ODPOWIEDZI NA PYTANIE:  
CZY ROBI PAN(I) COŚ W ZWIĄZKU Z OBAWĄ  
PRZED UTRATĄ PRACY?

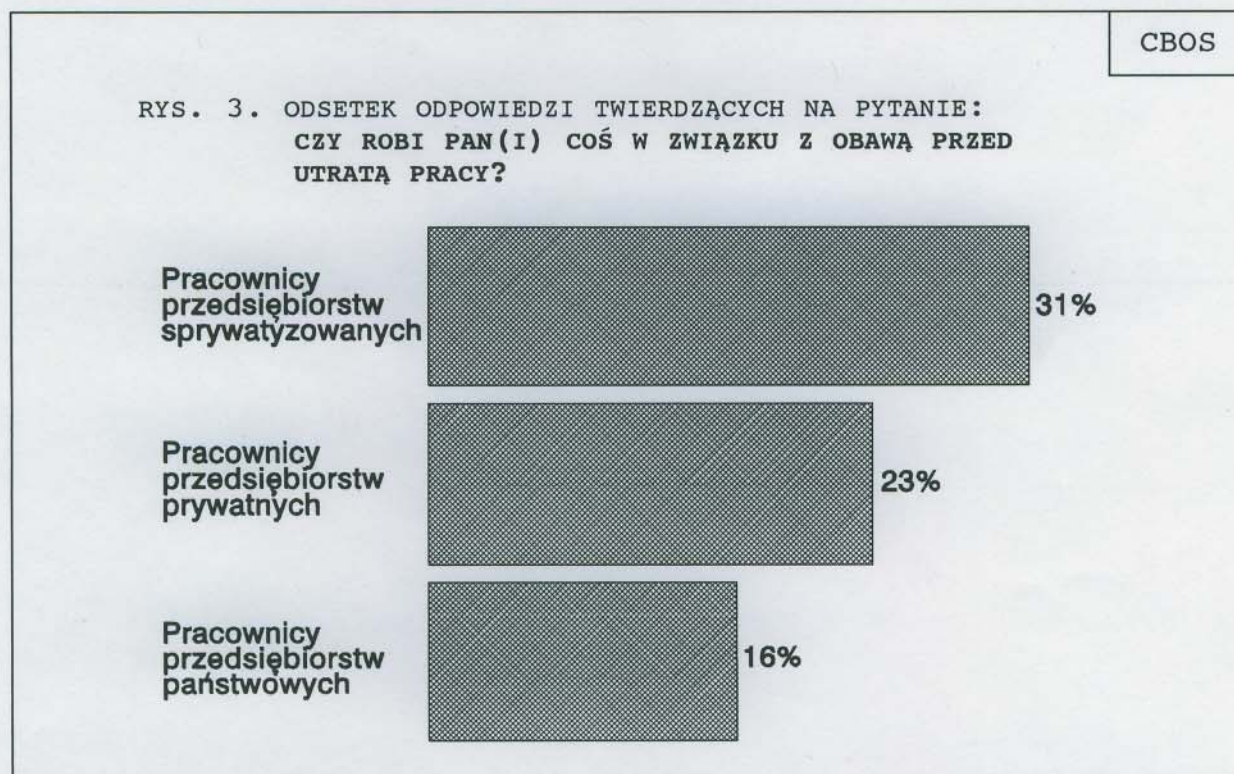


Najczęściej (44%) kierują oni swoją aktywność na zewnątrz obecnego miejsca pracy pytając o możliwość zatrudnienia w innych firmach. Mniej więcej co trzeci z ankietowanych pracowników stara się uchronić przed utratą pracy przez zwiększenie wysiłku, lepszą pracę w swoim obecnym miejscu zatrudnienia - robi wszystko, żeby okazać się dobrym, potrzebnym, uniknąć redukcji. Stosunkowo najrzadziej respondenci obawiający się utraty pracy podejmują strategie wymagające mobilności zawodowej, przekwalifikowania się czy podjęcia własnej działalności gospodarczej.

Co Pan(i) robi w związku z możliwością utraty obecnej pracy?  
(Pytanie otwarte. Można było podać więcej niż jedną formę działań)

Szukam innej pracy	44%
Robię wszystko, żeby uniknąć redukcji, lepiej pracuję itp.	31%
Uczę się nowego zawodu, zdobywam nowe kwalifikacje	12%
Przymierzam się do otwarcia własnego zakładu	9%

W grupach respondentów wyodrębnionych ze względu na obecne miejsce zatrudnienia odnotowaliśmy znaczne różnice w deklarowanych strategiach związanych z zagrożeniem utratą pracy. Największą aktywność (najczęściej próbują zapobiec sytuacji znalezienia się bez pracy) wykazują pracownicy przedsiębiorstw sprywatyzowanych (rys. 3).



Zazwyczaj szukają oni innego zajęcia, nowej pracy. Najczęściej ze wszystkich ankietowanych uczą się przy tym nowego zawodu, zdobywając nowe kwalifikacje (rys. 4).

RYS. 4. ROZKŁAD ODPOWIEDZI NA PYTANIE:  
CO PAN(I) ROBI W ZWIĄZKU Z MOŻLIWOŚCIĄ  
UTRATY OBECNEJ PRACY?



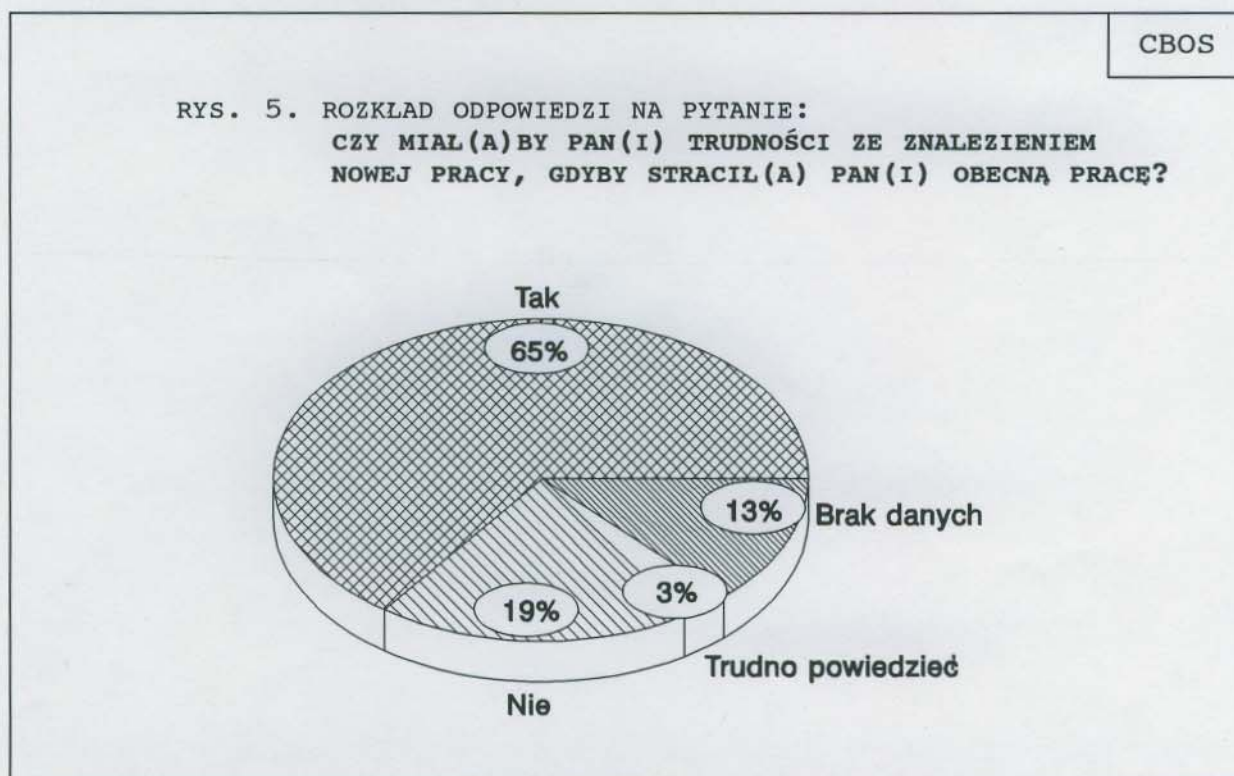
Pracownicy przedsiębiorstw **prywatnych**, jeżeli już coś robią w sytuacji zagrożenia utratą obecnej pracy, to również przede wszystkim próbują zatrudnić się w innych zakładach. Warto podkreślić, że ta grupa pracowników najczęściej ze wszystkich ankietowanych reaguje na groźbę bezrobocia zamysłem otwarcia własnego zakładu.

Najbardziej biernie zachowują się respondenci zatrudnieni w zakładach **państwowych**. Najczęściej ze wszystkich ankietowanych nie robią nic w związku z możliwością zwolnienia z pracy. Ci, którzy deklarują podjęcie aktywnych zachowań, zazwyczaj skupiają wysiłki na umocnieniu swojej pozycji w obecnym miejscu zatrudnienia - robią wszystko, żeby tylko uniknąć redukcji, zwolnienia. Pracownicy tych przedsiębiorstw wykazują najmniejszą ze wszystkich ankietowanych mobilność zawodową - najrzadziej zdobywają nowe kwalifikacje, najrzadziej też szukają innej pracy.



Poważne liczenie się z możliwością utraty wykonywanej pracy nie musi być równoznaczne z przekonaniem o realnej groźbie znalezienia się w grupie osób bezrobotnych. Może tu bowiem odgrywać rolę przeświadczenie o dużych możliwościach znalezienia sobie nowego, wcale nie gorszego zajęcia.

Wyniki wskazują, że większość ankietowanych uważa, iż w przypadku utraty obecnej pracy miałyby trudności ze znalezieniem nowego zajęcia (rys. 5).



Swoje szanse na rynku pracy najgorzej oceniają pracownicy przedsiębiorstw państwowych. Respondenci zatrudnieni w zakładach sprywatyzowanych i prywatnych są bardziej optymistyczni; oczywiście menedżerowie częściej niż pracownicy szeregowi sądzą, że znajdą nową pracę bez żadnych trudności (tab. 3).

Tabela 3

w procentach

Status respondenta	Czy miał(a)by Pan(i) trudności ze znalezieniem nowej pracy, gdyby stracił(a) Pan(i) obecną pracę?	
	tak	nie
Menedżer firmy państwowej	62	38
Pracownik szeregowy firmy państwowej	80	20
Menedżer firmy sprywatyzowanej	48	52
Pracownik szeregowy firmy sprywatyzowanej	67	33
Menedżer firmy prywatnej	44	56
Pracownik szeregowy firmy prywatnej	70	31

Należy odnotować też i taką prawidłowość, że mniej bezpiecznie na rynku pracy czują się ci ankietowani pracownicy, dla których utrata obecnej posady jest bardziej realna niż hipotetyczna. Wśród nich bowiem jedynie 14% nie martwi się o przyszłość sądząc, że tak czy inaczej jakąś pracę znajdzie. Natomiast wśród ankietowanych, dla których sytuacja zwolnienia z pracy jest mało prawdopodobna, optymizm jest większy - 37% twierdzi, że bez problemów lub z małymi przeszkodami znajdzie nową pracę (tab. 4).

Tabela 4

w procentach

Czy Pan(i) osobiście liczy się z możliwością utraty obecnej pracy?	Czy miał(a)by Pan(i) trudności ze znalezieniem nowej pracy, gdyby stracił(a) Pan(i) obecną pracę?	
	tak	nie
Tak	86	14
Nie	63	37

Negatywna ocena własnych szans na rynku pracy sprzyja podejmowaniu aktywnych strategii związanych z pozostaniem w obecnym zakładzie. Osoby obawiające się dużych trudności przy próbach znalezienia nowej pracy częściej podejmują działania, podyktowane obawą przed utratą obecnego zatrudnienia, niż ci ankietowani, którzy liczą się co prawda z możliwością zwolnienia, ale sądzą przy tym, że jeśli to nastąpi, uda im się bez problemu (lub tylko z małymi problemami) znaleźć nową pracę (tab. 5).

Tabela 5

w procentach

Czy robi Pan(i) coś w związku z możliwością utraty obecnej pracy?	Czy miał(a)by Pan(i) trudności ze znalezieniem nowej pracy, gdyby stracił(a) Pan(i) obecną pracę?	
	tak	nie
Tak	96	4
Nie	87	13

Przeświadczenie o dużym prawdopodobieństwie utraty obecnej pracy sprzyja również deklaracjom o podjęciu decyzji rozpoczęcia pracy na własny rachunek w razie zaistnienia korzystnych warunków, np. nisko oprocentowanych kredytów.

Tabela 6

w procentach

Czy zdecydował(a)by się Pan(i) na otwarcie własnego interesu, jeżeli istniałyby odpowiednie warunki?	Czy Pan(i) osobiście liczy się z możliwością utraty obecnej pracy?		
	tak	nie	trudno powiedzieć
Tak	53	42	54
Nie	47	58	46

Podsumowując obawy i oceny własnych perspektyw na rynku pracy, wyrażone przez pracowników przedsiębiorstw państwowych, sprywatyzowanych i prywatnych, można stwierdzić, że obawa przed utratą pracy najczęściej idzie w parze z przeświadczeniem o małych szansach znalezienia nowego zatrudnienia, ale też z większą akceptacją rozwiązania polegającego na rozwinięciu samodzielnej działalności gospodarczej. Osoby, które negatywnie oceniają swoje szanse i liczą się przy tym z utratą obecnej pracy, częściej niż inne starają się zapobiec tej sytuacji, niż respondenci obawiający się utraty pracy, ale przekonani, że nie będą mieli trudności ze znalezieniem nowego zatrudnienia.

Wyniki innego badania przeprowadzonego w 12 przedsiębiorstwach państwowych 3 branż<sup>2</sup> wskazują, że pracownicy zakładów znajdujących się w dobrej, według oceny Ministerstwa Przemysłu, kondycji finansowej i gospodarczej częściej niż pracownicy zakładów ocenianych jako złe liczą się z utratą obecnej pracy. Ci ostatni jednak częściej podejmują działania umożliwiające uniknięcie bezrobocia, częściej też deklarują chęć rozpoczęcia - przy sprzyjających warunkach - pracy na własny rachunek (tab. 7).

Tabela 7

w procentach

Kondycja finansowa przedsiębiorstwa państwowego	Czy robi Pan(i) coś w związku z możliwością utraty obecnej pracy?	
	tak	nie
Dobra	16	84
Zła	33	67

Ta zależność potwierdza wcześniej omawianą obserwację: im większe poczucie zagrożenia (w tym wypadku im gorsza kondycja firmy), tym większa aktywność związana z niedopuszczeniem do utraty pracy.

### Strategie postępowania w trudnej sytuacji zakładu

Jak wynika z powyższych rozważań, większość respondentów deklaruje zachowanie biernej postawy w sytuacji indywidualnego zagrożenia utratą pracy. Przyjrzyjmy się teraz przewidywaniom ankietowanych pracowników dotyczącym zachowań załogi ich zakładów pracy w hipotetycznej trudnej sytuacji firmy (w domyśle takiej, która zagrażałaby jej dalszemu trwaniu).

<sup>2</sup> Badanie "Pracownicy przedsiębiorstw państwowych przemysłu lekkiego, wydobywczego i hutniczego" przeprowadzono w dniach 20 kwietnia - 11 maja 1993 r. na próbie losowej pracowników 12 przedsiębiorstw państwowych 3 branż przemysłowych (N=587).

CBOS

*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.*

Szukałaby różnych sposobów poprawy sytuacji wewnątrz zakładu	50%
Domagałaby się od rządu podjęcia działań naprawczych	15%
Organizowałaby strajki i demonstracje	14%
Domagałaby się zmiany formy własności zakładu	7%
Nie podejmowałaby żadnych szczególnych działań	5%
Szukałaby innej pracy	3%

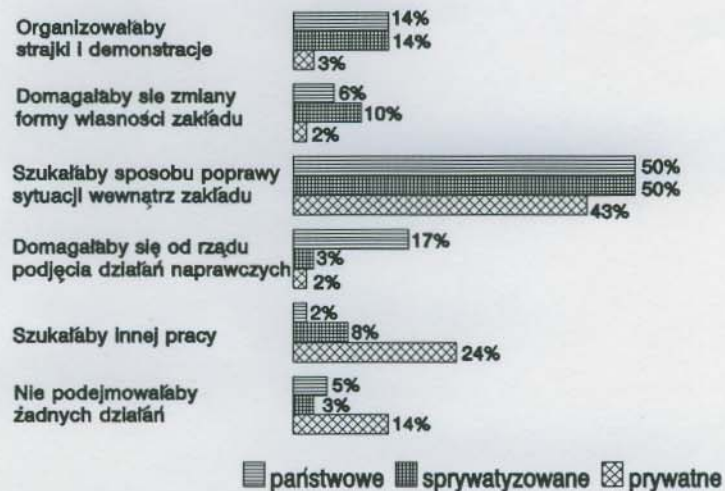
Odpowiedzi uszeregowano według malejącego odsetka wskazań.

Prawie wszyscy respondenci uważają, że w trudnej sytuacji finansowej zakładu załoga nie pozostałaby bezczynna. Przede wszystkim podjęłaby konstruktywne działanie polegające na szukaniu wewnątrz przedsiębiorstwa różnych dróg poprawy jego kondycji.

Mniej niż jedna trzecia ankietowanych sądzi, że załoga rozpoczęłaby akcje roszczeniowe, takie jak strajki, demonstracje czy domaganie się od rządu podjęcia działań naprawczych, a około 10% badanych twierdzi, że w takiej sytuacji pracownicy wybraliby ucieczkę od problemu przez szukanie innej pracy czy niepodejmowanie żadnych szczególnych działań.

Istnieje współzależność między miejscem pracy respondentów a ich przewidywaniami dotyczącymi zachowania załogi w trudnej sytuacji finansowej zakładu (rys. 6).

RYS. 6. ROZKŁAD ODPOWIEDZI NA PYTANIE:  
CO ZROBIŁABY WIĘKSZOŚĆ ZAŁOGI PANA(I)  
ZAKŁADU PRACY, GDYBY ZAKŁAD ZNALAZŁ SIĘ  
W TRUDNEJ SYTUACJI FINANSOWEJ?



Pracownicy przedsiębiorstw **prywatnych** częściej od pozostałych ankietowanych sądzą, że większość załogi w ich zakładzie wybrałaby strategię ucieczkową tzn. nie podjęłaby żadnych szczególnych kroków albo zaczęłaby szukać nowej pracy.

Większość załogi zakładów **sprywatyzowanych** w trudnej finansowo sytuacji zakładu skoncentrowałaby swoje wysiłki - zdaniem ankietowanych osób - na szukaniu różnych sposobów poprawy sytuacji wewnątrz firmy (strategia działań konstruktywnych dla zakładu).

Osoby zatrudnione w przedsiębiorstwach **państwowych** najczęściej spośród wszystkich badanych wyrażają przekonanie, że większość załogi ich zakładów pracy domagałaby się od rządu podjęcia działań naprawczych albo organizowałyby strajki i demonstracje (strategia roszczeniowa).

Wyniki badania "branżowego" (zob. przypis 2) wskazują, że dobra kondycja finansowa przedsiębiorstwa państwowego zwiększa częstość deklaracji o prawdopodobieństwie przyjęcia przez pracowników strategii roszczeniowej. Według opinii respondentów zatrudnionych w zakładach państwowych, mających słabe szanse utrzymania się na rynku, załoga tych zakładów podjęłaby w takiej sytuacji raczej działania konstruktywne dla firmy niż działania roszczeniowe<sup>3</sup>. Można więc stwierdzić, że gorsza kondycja finansowa zakładu państwowego w przypadku zbiorowego zagrożenia sprzyja raczej podejmowaniu działań poprawiających kondycję zakładu niż akcjom strajkowym, wymuszającym na rządzie czy kierownictwie poprawę sytuacji.

Jedynie w przypadku pracowników przedsiębiorstw państwowych status respondenta w miejscu pracy (menedżer czy pracownik szeregowy) różnicuje deklarowane przewidywania dotyczące strategii załogi. Menedżerowie w nich zatrudnieni częściej niż pracownicy szeregowi są przekonani, że większość załogi wybrałaby strategię roszczeniową.

W firmach prywatnych i sprywatyzowanych menedżerowie mają takie same wyobrażenia o zachowaniu większości załogi w trudnej sytuacji finansowej zakładu jak pracownicy szeregowi. O szukaniu różnych dróg poprawy wewnątrz zakładu, czyli przyjęciu strategii konstruktywnej dla zakładu, częściej natomiast mówią pracownicy szeregowi przedsiębiorstw państwowych niż zarządzający nimi.

### **Strategie postępowania w sytuacji obniżenia się realnej wysokości zarobków**

Zdaniem respondentów, załogi nie pozostałyby bezczynne, gdyby zarobki przestały wystarczać na utrzymanie rodziny (tab. 8).

---

<sup>3</sup> Zob. komunikat CBOS "Pracownicy o strajkach", maj '93.

Tabela 8

w procentach

Sposoby postępowania w przypadku, gdy zarobki przestaną wystarczać na utrzymanie rodziny	Wskazania respondentów		
	tak	nie	trudno powiedzieć
Domaganie się od związków zawodowych załatwienia podwyżek płac	83	12	5
Naciski na przełożonych, aby podnieśli zarobki	83	6	10
Oszczędzanie, lepsze gospodarowanie pieniędzmi	71	13	16
Szukanie dodatkowego źródła zarobkowania	68	15	17
Lepsza praca w zakładzie, żeby więcej zarobić	59	25	15
Domaganie się od związków zawodowych zorganizowania strajków i protestów	48	32	20
Szukanie nowej pracy	47	33	20
Popieranie organizacji i partii występujących przeciwko rządowi	35	26	39
Organizowanie "dzikich" strajków i demonstracji	15	63	21

Podobnie jak w przypadku zagrożenia zbiorowymi zwolnieniami (trudnej finansowo sytuacji zakładu), większość ankietowanych wyrażała przekonanie, że w razie znacznego obniżenia się realnej wysokości zarobków załoga ich zakładów pracy podejmie strategię konstruktywną. Na roszczeniowe i ucieczkowe reakcje załogi wskazywały mniejsze grupy badanych osób.

Zdaniem ogółu respondentów, w takiej sytuacji można spodziewać się po pracownikach ich zakładów pracy przede wszystkim prób indywidualnego lub związkowego nacisku na przełożonych, aby podnieśli zarobki. Blisko trzy czwarte respondentów jest też przekonanych, że w przypadku obniżenia się realnej wartości zarobków pracownicy ich zakładów skoncentrują swoje wysiłki na lepszym gospodarowaniu pieniędzmi, oszczędzaniu.



Najmniej prawdopodobną reakcją pracowników w takiej sytuacji - według większości respondentów - byłyby "dzikie" strajki i demonstracje oraz podejmowanie działań politycznych, takich jak udzielenie silnego poparcia antyrządowym partiom i organizacjom.

Respondenci zatrudnieni w przedsiębiorstwach **prywatnych** zdecydowanie rzadziej od pozostałych ankietowanych sądzą, że w sytuacji, gdy zarobki przestaną wystarczać na utrzymanie rodziny, pracownicy ich zakładów będą odwoływać się do związków zawodowych albo organizować "dzikie" strajki. Rządziej też przypuszczają, że w takiej sytuacji zaczną silniej popierać antyrządowe partie i organizacje polityczne. Zdaniem tej kategorii respondentów, najbardziej prawdopodobne strategie postępowania ich kolegów z pracy to indywidualne domaganie się od przełożonych podniesienia zarobków, bardziej wyężona praca oraz szukanie dodatkowego źródła zarobkowania albo nowego miejsca pracy. Podobnie jak w przypadku zbiorowego zagrożenia spowodowanego trudną sytuacją zakładu - załoga tych przedsiębiorstw wybierze przede wszystkim strategię ucieczkową.

Osoby zatrudnione w **zakładach sprywatyzowanych** najczęściej ze wszystkich ankietowanych przypuszczają, że pracownicy, których zarobki przestaną wystarczać na utrzymanie ich rodzin, poszukają dodatkowego źródła zarobkowania lub zaczną domagać się od związków zawodowych zorganizowania strajków i protestów. Podobnie jak pracownicy firm prywatnych, ta grupa respondentów najczęściej twierdzi, że ich koledzy z pracy w takiej sytuacji po prostu zmieniają pracę. Bardziej jednak są skłonni do podjęcia związkowych akcji protestacyjnych w celu podniesienia uposażeń.

Respondenci pracujący w zakładach **państwowych** najczęściej są przekonani, że ich koledzy domagaliby się od związków zawodowych załatwienia podwyżek płac oraz że postaraliby się lepiej gospodarować pieniędzmi. Częściej też niż pozostali ankietowani sądzą, że załoga zaczęłaby masowo popierać antyrządowe partie i organizacje.

Najmniej prawdopodobne zachowania - według nich - to szukanie nowej pracy i bardziej wyężona praca. Podobnie więc jak w sytuacji zbiorowego zagrożenia, spowodowanego trudną sytuacją zakładu, pracownicy przedsiębiorstw państwowych najczęściej ze wszystkich

ankietowanych wyrażają przekonanie, że jeśli zarobki przestałyby wystarczać na utrzymanie rodzin, to ich koledzy z pracy albo zachowaliby się biernie, ograniczając się do "zaciskania pasa", albo podjęliby akcje roszczeniowe i protestacyjne.

Wyniki badania "branżowego" (zob. przypis 2) wskazują, że pracownicy przedsiębiorstw, ocenianych przez Ministerstwo Przemysłu jako dobre, częściej od respondentów zatrudnionych w zakładach ocenianych jako złe deklarują podejmowanie większości wymienionych w pytaniu form aktywności; ci drudzy zaś częściej sądzą, że załoga ich zakładów pracy zaczęłaby w takiej sytuacji oszczędzać i lepiej gospodarować pieniędzmi<sup>4</sup>. Świadczy to, że pracownicy zakładów państwowych będących w złej kondycji są raczej bierni i przyjmują strategię "zaciskania pasa", w lepszych zaś - podejmują odpowiednie działania - przede wszystkim o charakterze roszczeniowym.

★

★      ★

Pracownicy zatrudnieni w różnych sektorach (państwowym, sprywatyzowanym, prywatnym) znacznie różnią się w ocenach własnych szans na rynku pracy, w aktywności przeciwdziałającej ewentualnemu znalezieniu się bez pracy oraz w zbiorowych i indywidualnych strategiach podejmowanych w trudnej finansowo sytuacji zakładu.

Pracownicy przedsiębiorstw państwowych najmniej optymistycznie ze wszystkich respondentów oceniają swoje szanse na rynku pracy. Niemal 40% ankietowanych pracowników tego sektora liczy się z możliwością utraty obecnej pracy, jeszcze większa grupa (ponad 60%) sądzi, że w przypadku jej utraty miałaby trudności ze znalezieniem nowego zatrudnienia.

Jednocześnie jednak zaledwie co siódmy respondent zatrudniony w przedsiębiorstwie państwowym robi coś, aby nie zostać bezrobotnym. Jego aktywność polega zaś głównie na uniknięciu redukcji przez zwiększenie wysiłku w pracy i okazanie się dobrym, potrzebnym. Znikomy odsetek badanych pracowników przedsiębiorstw państwowych stara się nauczyć nowego zawodu lub też nosi się z zamiarem otwarcia własnego zakładu.

---

<sup>4</sup> Zob. tamże.

Ta kategoria respondentów sądzi, że w trudnej finansowo sytuacji zakładu załoga podjęłaby strategię konstruktywną dla przedsiębiorstwa, częściej jednak od reszty ankietowanych uważają, że ich koledzy z pracy wybiorą działania roszczeniowe (domaganie się od rządu działań naprawczych, organizowanie strajków i demonstracji).

Dość duży odsetek badanych pracowników przedsiębiorstw państwowych sądzi, że w przypadku znacznego obniżenia się realnej wartości zarobków załogi ich zakładów nie pogardziłyby takimi metodami protestu, jak domaganie się od związków zawodowych zorganizowania strajków czy udzielanie poparcia organizacjom antyrządowym.

Warto przy tym podkreślić, że gorsza kondycja finansowa państwowego zakładu pracy sprzyja przyjmowaniu bardziej konstruktywnych zachowań i poglądów związanych z oceną szans na rynku pracy i strategią postępowania w trudnej sytuacji zakładu.

**Pracownicy przedsiębiorstw sprywatyzowanych** zdecydowanie najlepiej ze wszystkich respondentów oceniają swoje szanse na rynku pracy. Znaczny odsetek też stara się przeciwdziałać zwolnieniu z pracy. Ci spośród tej grupy pracowników, którzy liczą się z możliwością utraty obecnego zatrudnienia, najczęściej ze wszystkich ankietowanych starają się temu zapobiec przez podnoszenie swoich kwalifikacji, zmianę zawodu. Najczęściej przyjmowaną strategią tej kategorii respondentów jest jednak szukanie nowej pracy.

W trudnej finansowo sytuacji zakładu pracownicy przedsiębiorstw sprywatyzowanych zdecydowanie najczęściej ze wszystkich ankietowanych wybraliby strategię konstruktywną dla zakładu. Gdyby otrzymywane wynagrodzenie przestało im wystarczać na utrzymanie rodziny - szukaliby dodatkowych źródeł zarobkowania bądź domagaliby się od związków zawodowych podjęcia negocjacji z kierownictwem.

**Pracownicy przedsiębiorstw prywatnych** równie często jak pozostali respondenci liczą się z możliwością utraty obecnej pracy. Swoje szanse znalezienia nowego zatrudnienia oceniają mniej optymistycznie niż pracownicy przedsiębiorstw sprywatyzowanych, lepiej jednak niż osoby pracujące w zakładach państwowych. Najczęściej bronią się przed bezrobociem szukając alternatywnego miejsca zatrudnienia, stosunkowo często za dobre rozwiązanie uważają otwarcie własnego interesu.

W razie trudnej finansowo sytuacji ich zakładów pracy zazwyczaj wybraliby strategię ucieczkową. Uważają, że w takiej sytuacji większość załogi ich firm nie podjęłaby żadnych szczególnych działań bądź zaczęłaby szukać sobie nowej pracy. Takie samo działanie podjęliby, ich zdaniem, pracownicy, gdyby otrzymywane zarobki przestały wystarczać im na utrzymanie rodziny.