



## **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/164/134/93

### **PRACOWNICY PRZEDSIĘBIORSTW PAŃSTWOWYCH, SPRYWATYZOWANYCH I PRYWATNYCH O SWOJEJ PRACY I PREFERENCJACH ZWIĄZANYCH Z MIEJSCEM ZATRUDNIENIA**

KOMUNIKAT Z BADAŃ

WARSZAWA, PAŹDZIERNIK 1993

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

Ostatnie lata przyniosły znaczne zmiany w gospodarce naszego kraju. Złamano monopol większości zakładów państwowych, część z nich została sprywatyzowana, zwiększyła się liczba firm prywatnych. Każdy z tych sektorów działa w innym otoczeniu prawnym. Według społecznego stereotypu różni je m.in. styl pracy, zarobki i wymagania stawiane pracownikom.

Celem tego komunikatu jest wskazanie podobieństw i różnic w ocenach i preferencjach dotyczących pracy zarobkowej pracowników zatrudnionych w poszczególnych typach przedsiębiorstw<sup>1</sup>. Porównamy kolejno: stopień zadowolenia z wykonywanej pracy, postawy wobec pracy, preferencje dotyczące miejsca zatrudnienia (firma prywatna, państwowa czy praca na własny rachunek). Określimy również, jak na oceny, poglądy i postawy respondentów, zatrudnionych w zakładach różnego typu, wpływa ich status zawodowy w przedsiębiorstwie - menedżera lub pracownika szeregowego.

Opinie, obawy i postawy pracowników państwowych pogłębimy wynikami badania przeprowadzonego wśród pracowników 12 przedsiębiorstw państwowych 3 branż przemysłowych<sup>2</sup>.

---

<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).

Ogółem przebadano:

w sektorze przedsiębiorstw państwowych  
555 pracowników szeregowych  
i 227 menedżerów

w sektorze przedsiębiorstw sprywatyzowanych  
484 pracowników szeregowych  
i 182 menedżerów

w sektorze przedsiębiorstw prywatnych  
265 pracowników szeregowych  
i 112 menedżerów.

Próbę poddano ważeniu tak, aby proporcje pracowników w poszczególnych sektorach własności, zakładach dużych i małych oraz proporcje pracowników szeregowych i menedżerów odpowiadały proporcjom pracowników danej kategorii istniejącym w całej populacji.

<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).

### Zadowolenie z wykonywanej pracy. Postawy wobec pracy

Zdecydowana większość respondentów deklaruje zadowolenie z wykonywanej przez nich pracy i to niezależnie od sektora zatrudnienia. Różnice występują między pracownikami o różnym statusie zawodowym. Respondenci zajmujący stanowiska kierownicze częściej niż pracownicy szeregowi wyrażają zadowolenie z pracy.

Tabela 1 w procentach

Status respondenta	Czy jest Pan(i) zadowolony(a) z wykonywanej obecnie pracy?		
	tak	nie	trudno powiedzieć
Menedżer w firmie państwowej	92	7	1
Pracownik szeregowy w firmie państwowej	81	15	4
Menedżer w firmie sprywatyzowanej	90	7	3
Pracownik szeregowy w firmie sprywatyzowanej	78	20	2
Menedżer w firmie prywatnej	91	7	2
Pracownik szeregowy w firmie prywatnej	81	16	3

Zadowolenie z pracy może mieć różne podłoże. Część ludzi uważa, że w pracy można się uczyć, samorealizować, sprawdzić. Przyjeliśmy założenie, że respondenci, którzy tak to postrzegają, wybierając pożądane cechy pracy wskażą: samodzielność, możliwość szybkiego awansu, poczucie robienia czegoś potrzebnego, sensownego; w sferze finansowej zaś - uzależnienie wysokości zarobków od włożonego wysiłku.

Drugi biegun stanowią ludzie traktujący pracę jako przykry obowiązek, a więc ceniący takie zajęcia, które wymagają możliwie niewielkiego zaangażowania. Dla nich ważne będzie to, żeby praca nie trwała długo, nie była wyczerpująca i nie wiązała się z ciągle nowymi wysiłkami adaptacyjnymi, wynikającymi ze zmiany zajęcia. Będą więc wyliczać takie zalety pracy zawodowej, jak: dobre kontakty z ludźmi, brak zagrożenia zwolnieniem, praca krótka i mało męcząca; w sferze finansowej zaś - dobre zarobki.

A co o pożądanym cechach pracy zawodowej mówili nasi respondenci?

		CBOS
Któr z wymienionych cech uważa Pan(i) za najbardziej pożądaną w pracy zawodowej?		
Dobre zarobki	58%	
Poczucie wykonywania czegoś potrzebnego, sensownego	51%	
Dobre stosunki w pracy	46%	
Uzależnienie zarobków od włożonego wysiłku	45%	
Brak zagrożenia zwolnieniem z pracy	44%	
Samodzielność	21%	
Praca mało męcząca	11%	
Możliwość szybkiego awansu	5%	
Krótki czas pracy	2%	

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było wybrać do trzech odpowiedzi.

Wyniki badania wskazują, że dla ogółu ankietowanych pracowników najważniejszą cechą okazał się sposób wynagradzania - przede wszystkim jego wysokość (na pierwszym miejscu), ale także adekwatność w stosunku do włożonego wysiłku (na czwartym miejscu). Duże znaczenie w pracy zawodowej ma dla ogółu badanych poczucie wykonywania czegoś potrzebnego, sensownego, ale jednocześnie ważniejsze niż uzyskanie samodzielności czy zdobycie szybkiego awansu okazały się dobre stosunki w pracy i brak zagrożenia zwolnieniem.

Wydaje się więc, że w opinii ogółu respondentów czas pracy powinien być czymś więcej, niż tylko spełnieniem przykrego obowiązku, poddaniem się konieczności. Z drugiej jednak strony ważne dla ankietowanych jest to, żeby praca zawodowa nie była miejscem wielkiego ryzyka, sprawdzania się i rywalizacji.

Hierarchia cech uznawanych za najbardziej pożądane w pracy zawodowej jest różna wśród pracowników poszczególnych sektorów.

Tabela 2

w procentach

Które z tych cech uważa Pan(i) za najbardziej pożądane w pracy zawodowej?	Wskazania pracowników zatrudnionych w sektorze		
	państwowym	sprywatyzowanym	prywatnym
Dobre zarobki	58	60	67
Poczucie wykonywania czegoś potrzebnego	50	58	41
Uzależnienie zarobków od włożonego wysiłku	46	44	43
Dobre stosunki w pracy	45	49	57
Brak zagrożenia zwolnieniem z pracy	44	45	35
Samodzielność	22	20	24
Mało męcząca praca	11	12	14
Możliwość szybkiego awansu	5	4	4
Krótki czas pracy	2	2	7

Osoby zatrudnione w przedsiębiorstwach prywatnych częściej od pozostałych respondentów oświadczają, że dla nich najważniejsze w pracy zawodowej są dobre zarobki i dobre stosunki między ludźmi. Relatywnie najmniejsze znaczenie ma dla nich brak zagrożenia zwolnieniem z pracy i poczucie wykonywania czegoś potrzebnego, sensownego. Tę ostatnią cechę uznają za jedną z najbardziej pożądanych w pracy zawodowej przede wszystkim pracownicy zakładów sprywatyzowanych.

Menedżerowie na ogół częściej niż pracownicy szeregowi za cechy najbardziej pożądane w pracy zawodowej uważają samodzielność i poczucie wykonywania czegoś potrzebnego, sensownego. Mniejsze znaczenie mają dla nich dobre zarobki, mało męcząca praca i dobre stosunki między ludźmi. Częściej więc niż pracownicy szeregowi są oni nastawieni w pracy na rywalizację i samorealizację.

Zdarza się, że za najbardziej pożądaną cechę uważa się tę, której akurat brakuje. Jedną z możliwych hipotez jest więc twierdzenie, że deklaracje ankietowanych dotyczące cech pracy zawodowej są jednocześnie postulatami zmian w pracy. W myśl tej hipotezy można by zaryzykować wniosek, że ankietowani pracownicy przede wszystkim nie są usatysfakcjonowani wysokością swoich zarobków, mają poczucie niesprawiedliwego wynagradzania (niezależnego od włożonego wysiłku) oraz wykonywania czynności bezsensownych, niepotrzebnych. Źle też oceniają stosunki w pracy i czują się zagrożeni zwolnieniem.

Spośród wszystkich ankietowanych pracowników respondenci zatrudnieni w firmach sprywatyzowanych najczęściej uważają, że w najbliższym czasie ich zarobki zostaną podwyższone.

Tabela 3 w procentach

Sektor zatrudnienia i funkcja w zakładzie	Oczekiwane zmiany w wysokości zarobków			
	wzrost	brak zmian	spadek	trudno powiedzieć
Menedżerowie firm państwowych	25	63	6	6
Pracownicy szeregowi firm państwowych	25	64	5	5
Menedżerowie firm sprywatyzowanych	32	54	4	10
Pracownicy szeregowi firm sprywatyzowanych	56	36	3	5
Menedżerowie firm prywatnych	30	49	1	20
Pracownicy szeregowi firm prywatnych	20	54	5	20

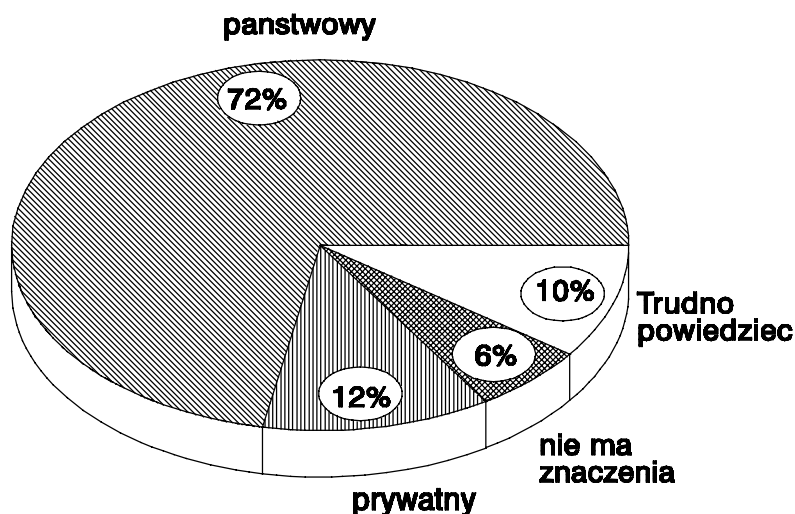
Blisko dwie trzecie szeregowych pracowników przedsiębiorstw państwowych nie spodziewa się w najbliższym czasie żadnych zmian w wysokości swoich zarobków. Podobną opinię wyraża też ponad połowa pracowników szeregowych w firmach prywatnych, choć należy tu podkreślić, że jedna piąta ankietowanych tej kategorii deklaruje brak jakichkolwiek przypuszczeń na ten temat.

Ocena możliwości zmiany wysokości zarobków przedstawia się inaczej w grupie menedżerów i w grupie pracowników szeregowych sektorów prywatnego i sprywatyzowanego. Respondenci zajmujący stanowiska kierownicze w zakładach sprywatyzowanych nie podzielają entuzjazmu swoich podwładnych i zdecydowanie rzadziej spodziewają się wzrostu własnych zarobków w najbliższej przyszłości. W zakładach prywatnych natomiast menedżerowie częściej niż pracownicy szeregowi uważają, że w krótkim czasie zaczną zarabiać lepiej.

### **Lepiej w prywatnym, państwowym czy na swoim?**

Zobaczmy teraz, czy analizowane wcześniej postawy respondentów wobec wykonywanej pracy wpływają na ich preferencje dotyczące miejsca pracy (sektor prywatny czy państwowy). Chcąc wyeliminować wpływ tak istotnych przy wyborze pracy czynników, jak: wysokość zarobków czy charakter wykonywanych czynności, do przedstawionej alternatywy - praca w zakładzie państwowym czy prywatnym - dodaliśmy hipotetyczną sytuację, w której oba typy zakładów oferują jednakowo płatną pracę w zawodzie respondenta.

RYS. 1. ROZKŁAD ODPOWIEDZI NA PYTANIE:  
 GDYBY DWA PODOBNE ZAKŁADY PRACY - PRYWATNY  
 I PAŃSTWOWY - ZAPROPONOWAŁY PANU(I) IDENTYCZNIE  
 PŁATNĄ PRACĘ W PANA(I) ZAWODZIE, KTÓRY ZAKŁAD  
 BY PAN(I) WYBRAŁ(A)?



Zdecydowana większość ogółu ankietowanych wybrałaby w takiej sytuacji jako miejsce pracy zakład państwowy. Zaledwie co 10 badany zdecydowałby się na pracę w firmie prywatnej, jeszcze mniej respondentów stwierdziło, że w takim przypadku status firmy nie odgrywałby roli przy wyborze pracy.

Zwolennicy państwowego zakładu pracy jako powód swej hipotetycznej decyzji najczęściej podają to, iż jest on bardziej niż zakład prywatny pewny, przewidywalny i stwarza możliwość planowania przyszłości.

Dlaczego wybrał(a)by Pan(i) zakład państwowy, a nie prywatny w przypadku otrzymania dwóch identycznych ofert pracy?

Najczęstsze odpowiedzi (na pytanie otwarte)	(N=1822)
Większa pewność, przewidywalność, możliwość planowania przyszłości	23%
Mniejsza szansa utraty pracy	20%
Więcej świadczeń socjalnych	12%
Lepsza ochrona prawna, poszanowanie praw pracowniczych, istnieją związki zawodowe	7%
Lepszy stosunek kierownictwa do pracownika	4%
Lepsza organizacja pracy	4%

UWAGA! Odsetki odnoszą się do całej badanej populacji, a nie tylko do pracowników firm państwowych.



W opinii ankietowanych pracowników, przewaga państwowej firmy nad prywatną polega też na większym bezpieczeństwie związanym z zatrudnieniem, mniejszej możliwości otrzymania wypowiedzenia z dnia na dzień. Nie bez znaczenia są też, zdaniem respondentów preferujących zakłady państwowe, większe niż w firmach prywatnych świadczenia socjalne, większe poszanowanie praw pracowniczych oraz szersze pole do działania dla związków zawodowych.

Pracownicy, którzy deklarują wybór firmy prywatnej, zazwyczaj argumentują to lepszymi warunkami pracy: większą szansą na lepsze zarobki, większą możliwością dorabiania oraz awansowania.

		CBOS
Dlaczego zdecydował(a)by si Pan(i) na prac w firmie prywatnej w wypadku otrzymania jednakowych ofert pracy?		
<b>Najczęstsze odpowiedzi</b>		<b>N=1882</b>
Lepsze warunki pracy, perspektywa dobrych zarobków, możliwość dorabiania		4%
Ogólnie - w prywatnym zakładzie jest lepiej pracować		4%
Lepsza organizacja pracy		2%
Jest więcej możliwości awansowania, rozwoju		2%
Uwaga! Odsetki odnoszą się do całej badanej populacji, a nie tylko do zwolenników zakładu prywatnego.		

Preferencje dotyczące miejsca pracy (sektor prywatny czy państwowy) przedstawiają się różnie w grupach respondenów wyodrębnionych ze względu na obecne miejsce pracy i status w firmie (menedżer - pracownik szeregowy).

Tabela 4

w procentach

Status respondenta	Preferencje dotyczące miejsca zatrudnienia			
	zakład państwowy	zakład prywatny	nie ma znaczenia	trudno powiedzieć
Menedżer firmy państwowej	58	25	11	5
Pracownik szeregowy firmy państwowej	79	6	8	7
Menedżer firmy sprywatyzowanej	31	27	18	24
Pracownik szeregowy firmy sprywatyzowanej	55	30	12	3
Menedżer firmy prywatnej	25	36	33	7
Pracownik szeregowy firmy prywatnej	54	20	22	4

Na ogół menedżerowie częściej od pracowników szeregowych twierdzą, że w przypadku otrzymania od zakładu państwowego i prywatnego ofert pracy w tym samym zawodzie i tak samo płatnej zdecydowałoby się na zakład prywatny.

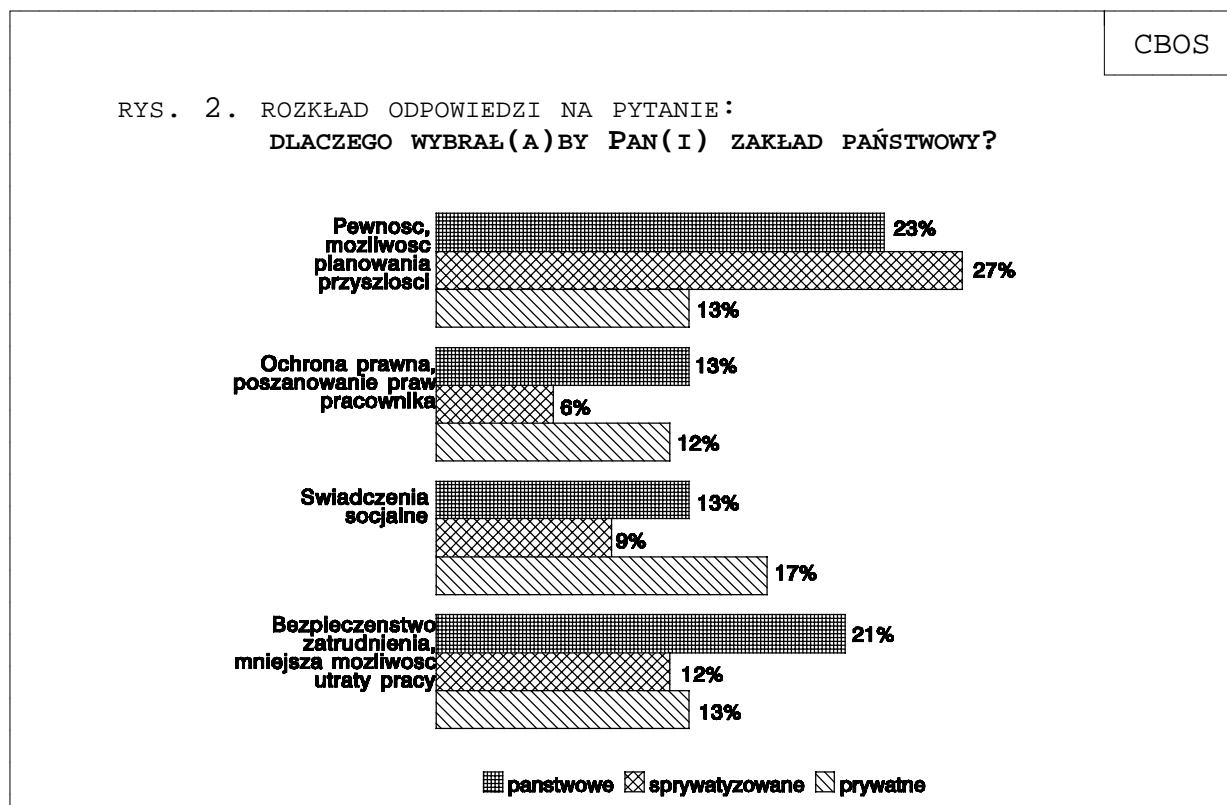
Najczęściej podjęcie takiego wyboru deklarują menedżerowie firm prywatnych, najrzadziej zaś na pracę w firmie prywatnej zdecydowałoby się menedżerowie zatrudnieni obecnie w firmach państwowych.

Inne różnice odnotowaliśmy w grupie pracowników szeregowych. Wśród respondentów o tym statusie wybór zakładu prywatnego najczęściej deklarują pracownicy zakładów sprywatyzowanych.

Szeregowi pracownicy zakładów prywatnych częściej od pozostałych pracowników szeregowych twierdzą, że w przypadku otrzymania ofert jednakowych pod względem charakteru wykonywanej pracy i zarobków, sektor (prywatny czy państwowy) nie odgrywałby żadnej roli przy wyborze. Warto jednak podkreślić, że oni również częściej wybraliby w takiej sytuacji zakład państwowy niż prywatny.

Spośród respondentów nie zajmujących kierowniczych stanowisk na wybór miejsca pracy w państwowym zakładzie (podobnie jak w przypadku menedżerów) najbardziej zorientowani byli pracownicy zatrudnieni w trakcie badania właśnie w zakładach państwowych.

Istnieją pewne różnice w deklarowanych przez respondentów z różnych sektorów powodach podjęcia takiej, a nie innej decyzji, dotyczącej wyboru miejsca pracy.



Pracownicy przedsiębiorstw państwowych, którzy twierdzą, że z jednakowych ofert zatrudnienia wybraliby zakład państwowy, częściej od pozostałych zwolenników takich firm jako powód swoich preferencji podają mniejsze zagrożenie utratą pracy. Pracownicy firm prywatnych zaś częściej niż pozostali argumentują swój wybór większymi świadczeniami socjalnymi dla pracowników. Należy zwrócić uwagę, że osoby zatrudnione w zakładach sprywatyzowanych, najrzadziej ze wszystkich ankietowanych zwracają uwagę na lepszą ochronę prawną i poszanowanie praw pracowniczych.

Wyniki badania "branżowego" wskazują, że skłonność do wyboru zakładu państwowego jest częstsza wśród respondentów zatrudnionych w zakładach uważanych przez Ministerstwo Przemysłu za dobre, mające szanse rozwoju w gospodarce rynkowej, niż wśród respondentów zatrudnionych w zakładach państwowych o złej kondycji finansowej i gospodarczej. Ci ostatni natomiast częściej są skłonni twierdzić, że w razie otrzymania oferty pracy we własnym zawodzie za taką samą pensję - status firmy (prywatna, państwowa) nie będzie miał dla nich znaczenia.

Tabela 5 w procentach

Kondycja finansowa przedsiębiorstwa państwowego	Preferencje dotyczące miejsca pracy w sytuacji otrzymania identycznych ofert pracy		
	zakład państwowy	zakład prywatny	nie ma znaczenia
Dobra	79	9	12
Zła	69	8	23

Z przedstawionych analiz wynika, że - bez względu na sektor zatrudnienia - gdyby respondenci otrzymali dwie identyczne oferty pracy w większości wybraliby firmę państwową, a nie prywatną. Ten wynik nie wyczerpuje jednak obrazu preferencji respondentów dotyczących statusu ich miejsca pracy. Dopełni go natomiast ich gotowość lub jej brak do podjęcia pracy na własny rachunek, otwarcia własnej firmy.

Zapytaliśmy więc respondentów, czy zdecydowaliby się na prowadzenie działalności na własny rachunek, gdyby zaistniały sprzyjające ku temu warunki, np. nisko oprocentowane kredyty.

Opinie ankietowanych pracowników są podzielone. Zbliżony jest odsetek badanych, którzy podjęliby się w takich warunkach pracy na własny rachunek, i tych, którzy nie zdecydowaliby się na otwarcie własnego interesu. Ci z respondentów, którzy deklarują podjęcie takiej decyzji, najczęściej jako powód podają niepodważalne zalety pracy "na swoim": dochody pozwalające utrzymać rodzinę, uniezależnienie od pracodawcy, zachęcające przykłady sukcesu istniejących już firm prywatnych.

		CBOS
Dlaczego zdecydował(a)by si Pan(i) na prac na własny rachunek, gdyby istniały ku temu warunki?		
<b>Najczęściej udzielane odpowiedzi</b>		<b>N=1822</b>
Praca na swoim daje pieniądze, dochód		12%
Praca na swoim ma niepodważalne zalety, np. samodzielność		10%
Tylko wtedy, gdyby nie było innego wyjścia (np. w razie utraty obecnej pracy)		9%
Podjąłbym działalność gospodarczą tylko jednego rodzaju, np. handel obwoźny		2%
Mam zasoby: kapitał, maszyny		2%
Uwaga! Odsetki odnoszą się do całej badanej populacji, a nie tylko do zwolenników otwarcia własnego interesu.		

Respondenci, którzy twierdzą, że nawet w sprzyjających warunkach nie zdecydowaliby się na podjęcie samodzielnej działalności gospodarczej, wśród powodów tej decyzji najczęściej wymieniają: brak środków finansowych oraz zbyt mały zasób wiedzy o tym, jak prowadzić własny interes.

		CBOS
Dlaczego nie podj łby (podj łaby) si Pan(i) pracy na swoim, nawet przy sprzyjaj cych warunkach?		
		<b>N=1822</b>
<b>Najczęściej udzielane odpowiedzi</b>		
Nie mam zasobów		9%
Brak wiedzy o prowadzeniu działalności gospodarczej		8%
Obawa ryzyka		7%
Starość, choroba		5%
Nie lubię takiej pracy		3%
Złe doświadczenia z pracy na własny rachunek		3%
Uwaga! Odsetki odnoszą się do całej populacji, a nie tylko do przeciwników otwarcia własnego interesu.		

Rozkład deklaracji dotyczących podjęcia, w sprzyjających warunkach, decyzji o pracy na własny rachunek przedstawia się różnie w grupach respondentów wyodrębnionych ze względu na miejsce zatrudnienia i status w firmie.

Tabela 6 w procentach

Status respondenta	Czy zdecydował(a)by się Pan(i) na otwarcie własnego interesu, jeżeli istniałyby odpowiednie warunki?		
	tak	nie	trudno powiedzieć
Menedżer firmy państwowej	57	38	5
Pracownik szeregowy firmy państwowej	45	45	10
Menedżer firmy sprywatyzowanej	80	13	7
Pracownik szeregowy firmy sprywatyzowanej	60	37	3
Menedżer firmy prywatnej	54	42	4
Pracownik szeregowy firmy prywatnej	46	44	10

Menedżerowie częściej niż pracownicy szeregowi deklarują, że w sprzyjających warunkach zdecydowaliby się na otwarcie własnego interesu.

Spośród wszystkich ankietowanych osoby zatrudnione w zakładach sprywatyzowanych (zarówno w grupie menedżerów, jak i pracowników szeregowych) najczęściej twierdzą, że zdecydowaliby się na to posunięcie. Najrzadziej podjęcie takiej decyzji deklarowali pracownicy przedsiębiorstw państwowych.

Wyniki badania "branżowego" wykazały, że respondenci zatrudnieni w zakładach dobrze prosperujących niemal równie często jak ankietowani z zakładów o złej kondycji finansowej deklarują chęć rozpoczęcia pracy "na swoim" w sprzyjających warunkach.

Tabela 7

w procentach

Kondycja finansowa przedsiębiorstwa państwowego	Czy zdecydował(a)by się Pan(i) na otwarcie własnego interesu przy sprzyjających warunkach?		
	tak	nie	trudno powiedzieć
Dobra	73	19	8
Zła	72	16	12

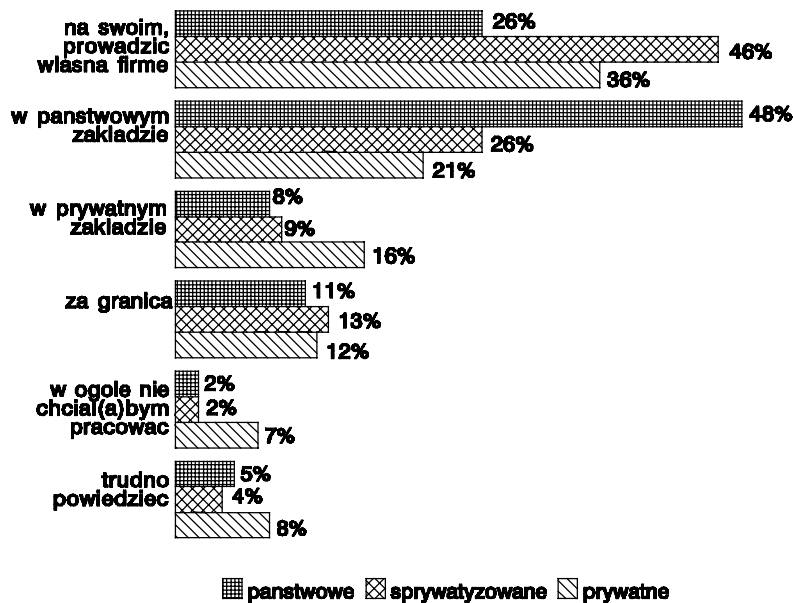
Spośród ogółu respondentów, zatrudnionych w różnych sektorach i deklarujących chęć otwarcia własnej firmy w sprzyjających warunkach, pracownicy przedsiębiorstw prywatnych najczęściej jako powód swej decyzji podają niepodważalne zalety takiego rozwiązania - większe zarobki, samodzielność. Najrzadziej zaś twierdzą, że do podjęcia takiego kroku skłoniłby ich jedynie brak innych możliwości.

Pracownicy przedsiębiorstw sprywatyzowanych natomiast znacznie częściej od pozostałych respondentów zastrzegają, że w sprzyjających okolicznościach podjęliby działalność gospodarczą tylko jednego rodzaju, np. handel obwoźny.

Respondenci z przedsiębiorstw państwowych, którzy oświadczają, że nie podjęliby pracy na własnych rachunek nawet w sprzyjających okolicznościach, częściej od pozostałych osób jako powód swej decyzji podają brak zasobów, pomysłu, lokalu, pieniędzy. Natomiast badani zatrudnieni w zakładach sprywatyzowanych swój brak aprobaty takiego posunięcia częściej niż reszta ankietowanych argumentują niestabilnością warunków ekonomicznych w kraju.

Jednak w sytuacji idealnej, tzn. takiej, w której wybór miejsca pracy zależałby jedynie od zainteresowanego, właśnie pracownicy zakładów sprywatyzowanych najczęściej wybrałoby pracę na swoim, najrzadziej zaś - pracę na państwowej posiadzie.

RYS. 3. ROZKŁAD ODPOWIEDZI NA PYTANIE:  
GDYBY TO ZALEŻAŁO WYŁĄCZNIE OD PANA(I),  
CZY CHCIAŁ(A)BY PAN(I) PRACOWAĆ:



Respondenci zatrudnieni w zakładach prywatnych, gdyby to tylko od nich zależało, również woleliby pracować we własnej firmie niż zatrudnić się w zakładzie prywatnym czy państwowym. Pracownicy przedsiębiorstw państwowych natomiast niezmiennie stoją na stanowisku, że najlepszym dla nich rozwiązaniem jest właśnie praca w firmie państwowej.

Warto podkreślić, że respondenci bez względu na obecne miejsce zatrudnienia najrzadziej uważają za najlepsze dla siebie rozwiązanie pracę najemną w zakładzie prywatnym.

★

★

★

W postawach wobec pracy i preferencjach dotyczących miejsca zatrudnienia występują znaczne różnice między pracownikami różnych sektorów.



Pracownicy przedsiębiorstw państwowych. Zdecydowana większość z nich jest zadowolona z obecnego miejsca pracy. Gdyby kwestia własnej pracy zarobkowej zależała tylko od nich - blisko połowa wybrałaby jeszcze raz zatrudnienie "na państwowym". Mniej więcej jedna czwarta z tej grupy pracowników zdecydowałaby się na otwarcie własnego interesu. "Praca na swoim" zyskałaby więcej zwolenników wśród respondentów tej kategorii wówczas, gdyby gwarantowano im sprzyjające warunki, np. nisko oprocentowane kredyty. Jednak blisko jedna czwarta z nich przyznaje, że zdecydowałaby się na otwarcie własnego interesu przy sprzyjających warunkach jedynie wtedy, gdyby nie było innego wyjścia, tzn. gdyby stracili pracę w zakładzie państwowym. Najbardziej za najlepsze rozwiązanie uważają pracę w zakładzie prywatnym. W razie otrzymania dwóch identycznie płatnych ofert pracy w swoim zawodzie jedynie 6% ankietowanych pracowników przedsiębiorstw państwowych wybrałoby w takiej sytuacji zakład prywatny. W opinii respondentów z tej grupy przewaga pracy w sektorze państwowym nad pracą w sektorze prywatnym polega przede wszystkim na większej pewności zatrudnienia i przewidywalności.

Pracownicy zakładów sprywatyzowanych. Spośród wszystkich ankietowanych pracowników osoby zatrudnione w przedsiębiorstwach sprywatyzowanych wykazują największą potrzebę antyalienacyjnych rozwiązań w pracy i poczucia wykonywania czegoś sensownego, potrzebnego. Najczęściej (46%) za najlepsze dla siebie rozwiązanie, gdyby to tylko od nich zależało, uważają pracę na własny rachunek. Gdyby zaś zaistniały odpowiednie warunki, np. nisko oprocentowane kredyty, ponad połowa z nich zdecydowałaby się na otwarcie pracy na własny rachunek głównie z powodu takich zalet, jak: wysokie dochody i samodzielność. Podobnie jak w przypadku pracowników zakładów państwowych respondenci z przedsiębiorstw sprywatyzowanych najbardziej za najlepsze rozwiązanie uważają pracę najemną w zakładzie prywatnym. Choć znacznie częściej niż pracownicy przedsiębiorstw państwowych w przypadku otrzymania dwóch jednakowych ofert zatrudnienia wybraliby pracę w firmie prywatnej (30%), to jednak większość z nich zdecydowałaby się w takiej sytuacji na pracę w zakładzie państwowym.

Pracownicy zakładów prywatnych. Najczęściej ze wszystkich ankietowanych odczuwają potrzebę lepszych zarobków i dobrych stosunków między ludźmi w pracy. Oni również deklarują zadowolenie z pracy, choć chętniej w sytuacji jednakowych ofert zatrudnienia wybraliby firmę państwową. Częściej przy tym niż pozostali respondenci przewagę pracy w przedsiębiorstwie państwowym nad pracą w firmie prywatnej widzą w świadczeniach socjalnych, wysłudze lat itp. Podobnie jak pracownicy firm sprywatyzowanych najchętniej, gdyby to tylko od nich zależało, wybraliby pracę na własny rachunek, zwłaszcza wtedy, gdyby mogli otrzymać na ten cel korzystne, nisko oprocentowane kredyty.