



CENTRUM BADANIA OPINII SPOŁECZNEJ

SEKRETARIAT 629 - 35 - 69, 628 - 37 - 04 UL. ŻURAWIA 4A, SKR. PT.24
ZESPÓŁ REALIZACJI 00 - 503 W A R S Z A W A
BADAŃ 621 - 07 - 57, 628 - 90 - 17 TELEFAX 629 - 40 - 89
INTERNET: <http://www.cbos.pl> E-mail: sekretariat@cbos.pl

BS/132/112/95

CHARAKTERYSTYKA PRACY ORAZ CHĘCI I MOŻLIWOŚCI JEJ ZMIANY

KOMUNIKAT Z BADAŃ

WARSZAWA, LIPIEC '95

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

Nowe warunki ekonomiczne oraz istniejące bezrobocie sprawiły, że w ostatnich latach stosunek Polaków do pracy zmienił się - praca zawodowa stała się dla nich ważniejsza. Interesowało nas, jak ankietowani oceniają swoją obecną pracę, czego oczekują, jakim wymaganiom muszą sprostać, czy podwyżka wynagrodzenia skłoniłaby ich do zmiany miejsca pracy? Czy zamierzają wykorzystać możliwości stworzone przez nowe warunki ekonomiczne, tzn. czy myślą o założeniu własnego przedsiębiorstwa bądź w najbliższym czasie planują takie działania¹?

Ocena i charakterystyka pracy

Badanych prosiliśmy, aby pod różnymi względami ocenili swoją obecną pracę.

Tabela 1 w procentach

Wymiary oceny pracy	Wskazania respondentów			
	tak	średnio	nie	trudno powiedzieć
Przynosi dobre zarobki	11	32	56	1
Łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi	22	13	64	1
Daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji	52	19	28	1
Przynosi poczucie sensu i wagi spełnianych obowiązków	55	26	18	2
Jest interesująca	60	25	14	1
Pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji	61	19	19	1
Ogólnie rzecz biorąc, jest Pan(i) zadowolony(a) ze swojej pracy	61	24	13	1
N=1075				

¹ Badanie "Opinie o gospodarce i państwie" (2), finansowane i przeprowadzone na zlecenie The Australian National University i University of Melbourne, zrealizowano w dniach 14 października - 7 listopada '94 na 2127-osobowej ogólnopolskiej reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców.

Większość ankietowanych (61%) jest, ogólnie rzecz biorąc, zadowolona ze swojej pracy. Jak pokazują wyniki badań, w głównej mierze wpływa na to fakt, że jest ona interesująca (60% wskazań) i pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji (61%).

Ogólne zadowolenie nie oznacza jednak zadowolenia z zarobków, ponad połowa respondentów twierdzi bowiem, że nie otrzymuje dobrego wynagrodzenia. Można stąd wnosić, iż badani przywiązują większą wagę do innych niż zarobki wymiarów oceny pracy. Ważnym kryterium oceny jest - zdaniem ankietowanych - pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji. Co drugi respondent przyznaje, że jego obecna praca spełnia to oczekiwanie. Można przypuszczać, że duża częstość wskazywania tej cechy pracy wynika ze specyficznych warunków ekonomicznych i istniejącego bezrobocia. Obecnie, jak się wydaje, ludzie często wolą mniej zarabiać, ale mieć pewne zatrudnienie. Boją się bezrobocia i poszukiwania pracy.

Generalnie można powiedzieć, że ankietowani najgorzej oceniają swoją pracę pod względem zarobków i świadczeń socjalnych (wczasy, zakładowa służba zdrowia, stołówki, żłobki)².

Okazuje się, że większość badanych nadal oczekuje od zakładu pracy spełniania warunków, do jakich przywykła w czasach realnego socjalizmu, kiedy zakład roztaczał opiekę nad zatrudnionym nawet poza pracą, oferując szeroki zakres świadczeń socjalnych. Być może niezadowolenie respondentów ze świadczeń socjalnych wynika z faktu, iż pracownicy mają obecnie różne możliwości wiążące się z koniecznością samodzielnego wyboru. Można przypuszczać, że przyzwyczajeni do innych warunków nie potrafią, w większości, odnaleźć się w nowej sytuacji, mogą się czuć zagubieni, zaskoczeni wielością oferowanych propozycji.

Respondenci opisują swoją pracę głównie przez wskazywanie ogólnych zdolności potrzebnych do realizacji zadań pracowniczych. Najwięcej badanych twierdzi, że ich praca wymaga zdolności prawidłowej oceny sytuacji, umiejętności planowania oraz wiele namysłu.

Najczęściej charakteryzują pracę w ten sposób mężczyźni, mieszkańcy dużych miast, osoby z wyższym wykształceniem, członkowie kadr kierowniczych, inteligencja, prywatni przedsiębiorcy oraz renciści i emeryci.

² Szczegółowe omówienie oceny pracy przez badanych, z uwzględnieniem podziału na pracowników sektora prywatnego i państwowego, por. komunikat CBOS „Przedsiębiorstwa prywatne i państwowe w opiniach respondentów”, kwiecień '95.

Tabela 2

w procentach

Jak scharakteryzował(a)by Pan(i) swoją pracę? Czy jest ona:	Wskazania respondentów		
	tak	i tak, i nie	nie
– wymagająca zdolności prawidłowej oceny sytuacji	74	11	15
– wymagająca umiejętności planowania	63	10	27
– wymagająca wiele namysłu	56	17	27
– stała, bez obawy zwolnienia	52	18	30
– skomplikowania i trudna	44	21	35
– wymagająca umiejętności kierowania innymi	39	12	48
– wymagająca specjalnych uzdolnień lub talentów	36	21	43
– brudna i niemiła	34	15	51
– niebezpieczna	30	17	53
			N=1087

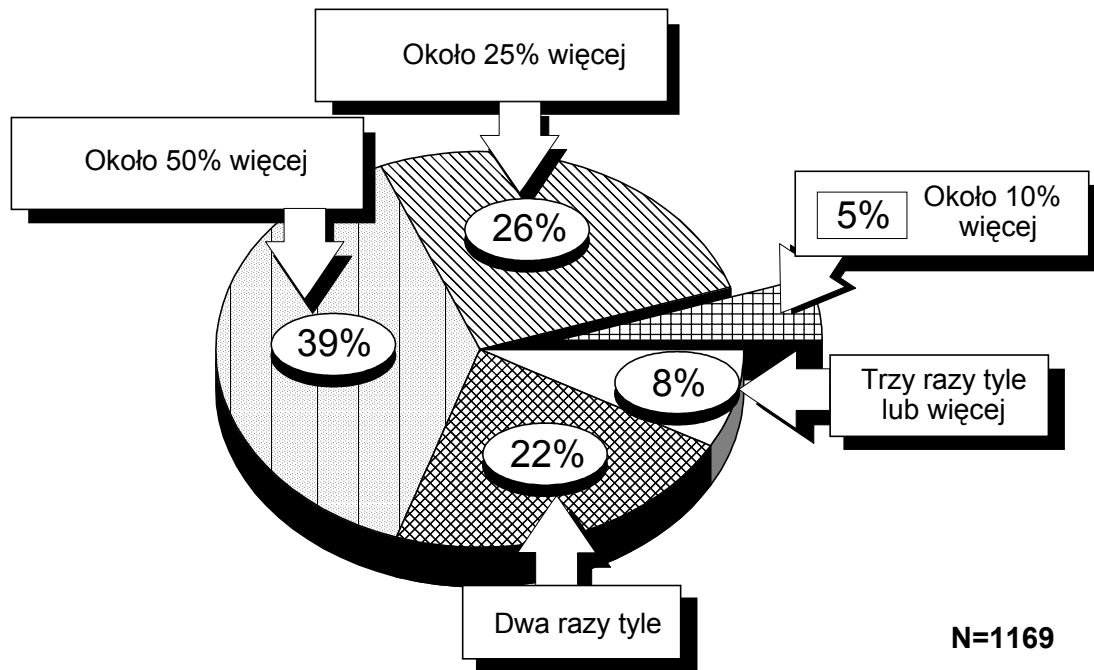
Dopiero w dalszej kolejności badani wskazywali na takie cechy pracy, jak stałość czy stopień jej trudności i skomplikowania. Pewność zatrudnienia podkreślały najczęściej osoby w wieku 55 lat i więcej, ankietowani z wykształceniem podstawowym, mieszkańcy wsi, rolnicy i pracownicy rolni.

Chęć zmiany pracy

Decyzję o zmianie pracy podejmuje się najczęściej z powodów ekonomicznych, z chęci zwiększenia swoich dotychczasowych dochodów.

Zapytaliśmy badanych, jaka wysokość podwyżki wynagrodzenia oferowana przez drugi zakład skłoniłaby ich do zmiany obecnego.

RYS. 1. O ILE WIĘCEJ MIESIĘCZNIE MUSIALBY PANU(I) ZAPROPONOWAĆ DRUGI ZAKŁAD, ABY ZMIENIŁ PAN(I) PRACĘ?



Z przedstawionych rozkładów odpowiedzi wynika, że największa część respondentów zmieniłaby pracę wówczas, gdyby drugi zakład zaoferował im wynagrodzenie o około 50% wyższe.

Obserwujemy zależność między stopniem zadowolenia z zarobków a poczuciem pewności zatrudnienia i stabilizacji. Spośród badanych, którzy są pewni swojego zatrudnienia, prawie połowa (47%) jest niezadowolona ze swoich zarobków, natomiast wśród tych, którzy nie mają poczucia stabilizacji, niezadowolenie z osiągniętych dochodów wyraża aż trzy czwarte ankietowanych (74%).

Odsetek deklarujących niezadowolenie z zarobków jest więc tym mniejszy, im większa jest pewność zatrudnienia.

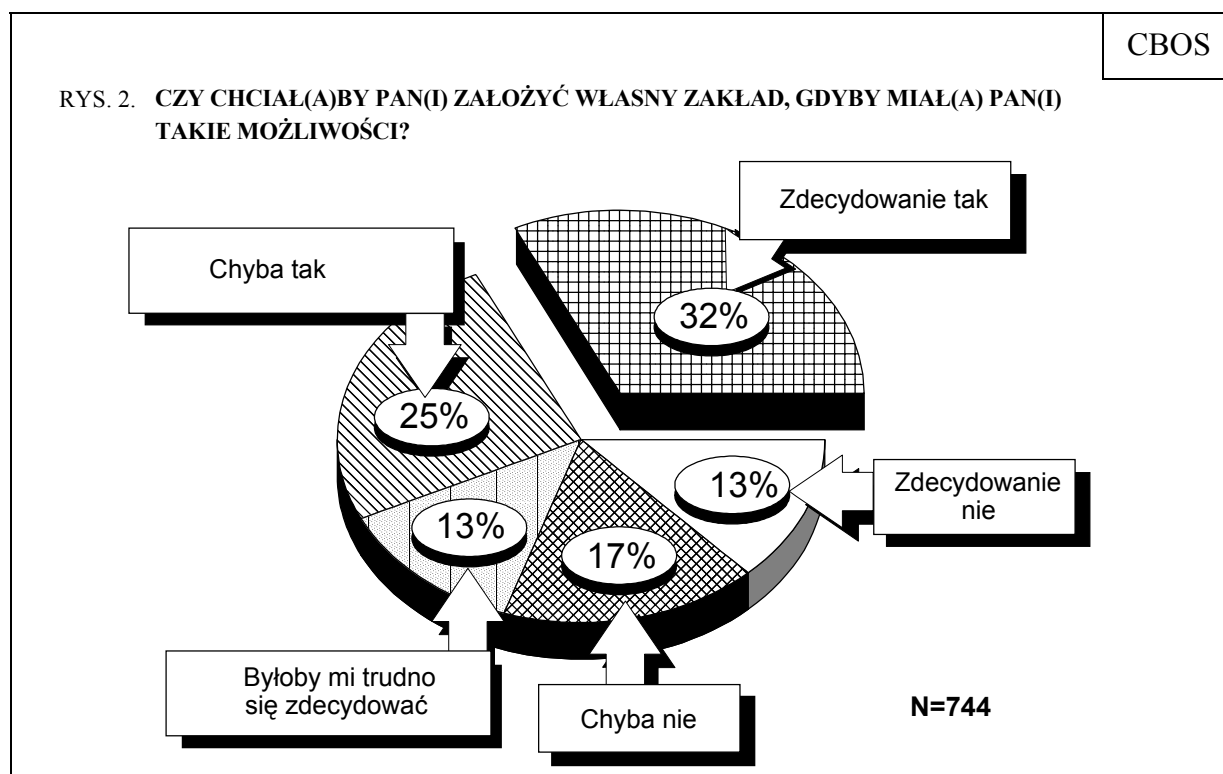
Tabela 3

w procentach

Zadowolenie z zarobków	Pewność zatrudnienia		
	tak	średnio	nie
- tak	17	6	5
- średnio	36	35	22
- nie	47	59	74

Im niższa ocena własnych zarobków, tym częściej badani postrzegają pracę jako sensowną, dającą satysfakcję z wypełnianych obowiązków. Jest to, być może, pewnego rodzaju wzmocnienie motywacji do wykonywania pracy za małe pieniądze. Ciekawe, że właśnie ta cecha pracy („poczucie sensu i wagi spełnianych obowiązków”) stanowi najczęstszą rekompensatę dla badanych, którzy są niezadowoleni z zarobków.

Największy wpływ na kształtowanie swoich wynagrodzeń oraz stałe zatrudnienie mamy wówczas, gdy sami jesteśmy pracodawcami, czyli gdy prowadzimy własne przedsiębiorstwo. Zapytaliśmy zatem, czy badani chcieliby mieć własną firmę.



Ponad połowa respondentów (57%) deklaruje, że chciałaby założyć w przyszłości własne przedsiębiorstwo. Opinię taką wyrażają najczęściej osoby młode (do 24 roku życia), mieszkańcy dużych miast (powyżej 500 tys. ludności), badani z wykształceniem zasadniczym zawodowym, pracownicy fizyczno-umysłowi, a wśród biernych zawodowo - bezrobotni.

Prawie trzy czwarte badanych zadowolonych ze swoich zarobków chciałoby założyć własne przedsiębiorstwo. Takie osoby miałyby pod względem materialnym potencjalnie największe możliwości.

Niezadowolenie z zarobków może być również przyczyną składania deklaracji o chęci założenia własnego przedsiębiorstwa, co, jak wiadomo, ma związek z oczekiwaniem poprawy sytuacji materialnej. Prawdopodobnie dlatego więcej niż co drugi badany, który jest niezadowolony z otrzymywanego wynagrodzenia, chciałby założyć własne przedsiębiorstwo.

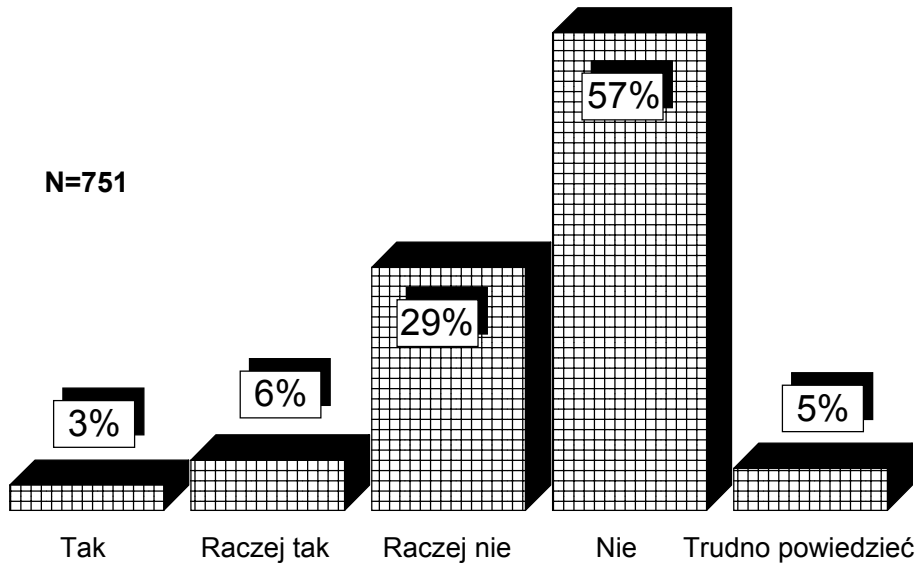
Tabela 4

w procentach

Badani, którzy chcieliby założyć własny zakład	Respondenci zadowoleni z zarobków		
	tak	średnio	nie
- tak	71	53	56
- byłoby mi trudno się zdecydować	6	20	10
- nie	23	27	34

Wprawdzie ponad połowa respondentów nie wyklucza możliwości prowadzenia działalności na własny rachunek, jednak nie oznacza to gotowości do podjęcia takich działań czy przyjęcia określonej strategii życiowej.

RYS. 3. CZY PRZYPUSZCZA PAN(I), ŻE W CIĄGU NAJBLIŻSZYCH 5 LAT ZAŁOŻY PAN(I) WŁASNE PRZEDSIĘBIORSTWO?



Różnica między deklaracjami wyrażającymi chęć założenia własnego zakładu a zamiarem ich urzeczywistnienia jest bardzo duża. Zdecydowana większość respondentów nie przypuszcza, aby w ciągu najbliższych pięciu lat założyła własne przedsiębiorstwo. Związane to jest, być może, z oceną obiektywnych warunków wynikających z obecnych realiów ekonomicznych.

Do tych, którzy widzą szanse utworzenia własnego przedsiębiorstwa, należą najczęściej: osoby młode (do 24 roku życia), badani z wyższym wykształceniem, pracownicy fizyczno-umysłowi, zwolennicy prawicy pozaparlamentarnej. Są to te same grupy, które najczęściej deklarują chęć założenia w przyszłości własnej firmy.

Nie dostrzegają natomiast takiej możliwości ludzie starsi (65 lat i więcej), bezrobotni, osoby z wykształceniem podstawowym, robotnicy niewykwalifikowani, rolnicy i pracownicy rolni.



Ankietowani charakteryzując własną pracę najczęściej opisują ją jako wymagającą zdolności prawidłowej oceny sytuacji, umiejętności planowania i wiele namysłu.

Ponad połowa respondentów nie wyklucza założenia w przyszłości własnego przedsiębiorstwa. Jednakże chęć prowadzenia działalności na własny rachunek nie oznacza gotowości do podjęcia działań w tym zakresie. Zdecydowana większość badanych nie dostrzega w ciągu najbliższych lat takiej możliwości. Można przypuszczać, że ma to związek z oceną obiektywnych warunków wynikających z obecnych realiów ekonomicznych.