



Centrum Badania Opinii Społecznej

ul. ŻURAWIA 4 skr. pt. 24 00-955 WARSZAWA 15

SEKRETARIAT: 28-37-04, 29-35-69

ZESPÓŁ REALIZACJI BADAŃ: 40-56-41

TELEFON DYŻURNY: 21-34-34

BD/247/20/86

OPINIE O ATESTACJI STANOWISK,
BRYGADACH PARTNERSKICH I ZESPOŁACH
GOSPODARCZYCH

Sierpień 1986

W przeprowadzonym w dniach 6-10 lipca br. sondażu "Aktualne wydarzenia /5/"¹ przedmiotem naszego zainteresowania był między innymi stosunek badanych do zgłoszonych na X Zjeździe propozycji powszechnego przeglądu stanowisk pracy oraz zmian usprawniających dotychczasowy system organizacji pracy.

1. Atestacja stanowisk

Większość badanych /85-60%/ widzi potrzebę przeprowadzenia w swoim zakładzie pracy powszechnego przeglądu stanowisk pracy. Za konieczne w ramach tego przeglądu respondenci uznali działania wymienione w tabeli 1 /kolejność według wielkości odsetka wskazań/.

Badani byli zgodni co do potrzeby zdecydowanego powiązania płacy z wykonywaną pracą, a także konieczności sprawdzenia, czy stanowiska pracy w przedsiębiorstwach są dobrze zorganizowane, potrzebne i pozwalają na dostateczną wydajność. Najbardziej podzielone są ich opinie o zasadności przeprowadzenia restrukturyzacji zatrudnienia. Około 1/5 badanych zdecydowanie twierdzi, że nie ma potrzeby zmian na stanowiskach kierowniczych oraz przesunięcia osób pracujących w administracji bezpośrednio do produkcji. Niemal równie liczne są grupy opowiadające się za niezbednością takich właśnie działań. Można zatem powiedzieć, że respondenci upatrują szanse powodzenia przeglądu stanowisk pracy nie tyle w zmianach struktury zatrudnienia, co w działaniach zapewniających właściwą płacę i dobrze zorganizowane stanowisko pracy.

Powszechności przekonania o potrzebie atestacji stanowisk pracy towarzyszy niepokój i wątpliwość, czy będzie ona uczciwie, rzetelnie przeprowadzona na wszystkich stanowiskach i szczeblach organizacyjnych. Większość /67,5%/ badanych nie ma takich obaw w odniesieniu do stanowisk szeregowych. W przypadku stanowisk kierowniczych przedsiębiorstwa i administracji terenowej rządziej

¹ Badanie zrealizowano na ogólnopolskiej reprezentatywnej próbie udziałowej pracowników gospodarki uspołecznionej /N=998/ techniką wywiadu kwestionariuszowego. Charakterystykę socjodemograficzną badanej populacji zawiera aneks.

Tabela 1

w procentach

Rodzaj działania	Badani postrzegający konieczność podjęcia działań		
	ogółem	częściej niż pozostałe grupy	rzadziej niż pozostałe grupy
Doprowadzenie do sytuacji, że płaca zależy od tego, co kto zrobił, a nie od tego, jakie zajmuje stanowisko	52,1	z wykształceniem zasadniczym 60,2 deklarujący przynależność do b. "Solidarności" 57,0	robotnicy rolni 33,3 niewykwalifikowani pracownicy usług 40,0 pracownicy biurowi 39,3
Sprawdzenie, czy wszystkie stanowiska pracy są dobrze zorganizowane	43,5	niewierzący i niepraktykujący 53,7 partyjni 54,5 inteligencja techniczna 62,5	z wykształceniem podstawowym 37,3 wierzący i praktykujący 40,8 robotnicy rolni 16,7 niewykwalifikowani pracownicy usług 31,4 nie należący do żadnej organizacji 38,3
Sprawdzenie, czy wszystkie stanowiska pracy są potrzebne	39,1	brygadziści 50,0 inteligencja nietechniczna 48,1 inteligencja techniczna 45,8 technicy 45,7 partyjni 48,3	z wykształceniem podstawowym 34,3 robotnicy rolni 16,7 niewykwalifikowani pracownicy usług 27,1
Sprawdzenie, czy wszyscy na swoich stanowiskach pracy osiągają dostateczną wydajność	38,2	partyjni 48,6 pracownicy umysłowi średniego szczebla 53,9 inteligencja techniczna 50,0	z wykształceniem podstawowym 32,6 osoby wierzące i praktykujące 34,1 robotnicy rolni 25,0 niewykwalifikowani pracownicy usług 25,7
Przesunięcie osób z administracji i działów obsługi produkcji do pracy bezpośrednio produkcyjnej	27,7	z wykształceniem - podstawowym 29,6 - zasadniczym zawodowym 35,3 w wieku 40-49 lat 33,3 robotnicy wykwalifikowani 38,0 brygadziści 35,0	z wykształceniem - średnim ogólnym 13,3 - technicznym 20,5 robotnicy rolni 8,3 niewykwalifikowani pracownicy usług 15,7 pracownicy biurowi 9,8
Zmniejszenie liczby stanowisk kierowniczych	23,5	z wykształceniem zasadniczym zawodowym 26,2 deklarujący przynależność do b. "Solidarności" 28,8 partyjni 31,7	z wykształceniem średnim zawodowym 15,6 w wieku do 24 lat 11,5 robotnicy rolni 8,3 technicy 15,7 pracownicy umysłowi średniego szczebla 17,6
Spowodowanie odejścia wielu ludzi ze stanowisk kierowniczych do innej pracy	22,3	w wieku 40-49 lat 26,5 deklarujący przynależność do b. "Solidarności" 26,3 inteligencja techniczna 45,8 brygadziści 30,0 kierownictwo i wyższe kadry 33,3 partyjni 31,7	w wieku 24-30 lat 18,0 robotnicy rolni 8,3 niewykwalifikowani pracownicy usług 12,9 technicy 17,1

/odpowiednio 34,5 i 32,1%/ badani uważają, że wspomniane działania będą skuteczne. Najwięcej jednak wątpliwości wśród badanych budzi wiarygodność przeglądu stanowisk pracy w administracji centralnej /23,3%/ i aparacie partyjnym /23,5%/. Sceptyczny stosunek do szans rzetelności atestacji na tych szczeblach, a także w administracji terenowej wykazują: niewierzący, ale chodzący do Kościoła, badani z wykształceniem średnim zawodowym oraz technicy i wyższe kadry kierownicze. Największy optymizm cechuje natomiast przedstawicieli inteligencji nietechnicznej. Warto także podkreślić, że członkowie partii dwukrotnie częściej niż nie należący do żadnej organizacji uważają, że atestacja stanowisk zakończy się powodzeniem na wszystkich stanowiskach i szczeblach. Opinię taką rzadziej podzielają członkowie b. "Solidarności".

2. Brygady partnerskie

Większość /61,1%/ badanych opowiedziała się za upowszechnieniem systemu organizacji pracy opartego na dobrowolnym i samodzielnym zrzeszaniu się pracowników w brygady partnerskie, 10% było zdania, że nie warto go wprowadzać. Blisko 30% respondentów nie miało na ten temat wyrobionej opinii, gdyż nie zetknęło się z takim systemem pracy i nie znało jego zasad. Należy zaznaczyć, że zwolennikami upowszechniania brygad partnerskich byli przede wszystkim członkowie PZPR, i osoby w wieku 40-50 lat, najwięcej wątpliwości wyrażali zaś młodzi /do 24 roku życia/.

Przekonaniu, że organizacja pracy oparta na funkcjonowaniu brygad partnerskich jest właściwa, towarzyszą deklaracje badanych o chęci pracy w takim systemie - wyraziło je blisko 60% badanych; pozostali bądź twierdzili że ten system pracy im nie odpowiada /16%/, bądź nie mieli w tej sprawie wyrobionego zdania /25%/. Chęć podjęcia pracy w brygadach partnerskich częściej deklarowali członkowie PZPR oraz mieszkańcy dużych miast /powyżej 200 tys. ludności/.

Najczęściej wymieniane przez respondentów zalety pracy w brygadach partnerskich, decydujące o chęci uczestnictwa w nich, to:

- właściwe powiązanie płacy z pracą, zarobki proporcjonalne do włożonego wysiłku /najbardziej charakterystyczne wypowiedzi:

"człowiek wie ile zrobił i sprawiedliwie mu za to płacą", "jest to system gwarantujący dobrą płacę za dobrą pracę", "w tym systemie każdy zarobiłby pieniądze, na które zasłużył pracą i wykształceniem"/ - 25% badanych;

- możliwość uzyskania większych zarobków, poprawienie warunków materialnych rodziny /"w takim systemie istnieje możliwość większych zarobków", "bo więcej zarobię", "aby poprawić warunki finansowe rodziny"/ - 24%;

- możliwość rzetelniejszej pracy, poprawa jej wydajności i jakości /"jest to ogromna szansa na poprawienie wyników ekonomicznych i podniesienie wydajności pracy w zakładach", "ze względu na większą wydajność, solidne wykonanie, rzetelność - ponieważ to praca wybrana przez samych pracowników"/ - 12,4%;

- lepsza atmosfera pracy, dobrowolny dobór pracowników, wzrost samodyscypliny i samoorganizacji /"mniej konfliktów, lepsza atmosfera, więc pracuje się chętnie i wydajnie", "byłoby mniej konfliktów między ludźmi - każdy wie, co ma zrobić w zespole", "dobiorą się ludzie pracowici, ci, co chcą uczciwie zarobić, odpowiedzialni za to, co i jak robią", "można lepiej zorganizować pracę i dopilnować jej wykonania przez jednostki"/ - 9,6%;

- poczucie samodzielności, niezależności, współdecydowania - większa satysfakcja z wykonywanej pracy /"człowiek nie lubi być niewolnikiem, a ten system pozwala ludziom rozwijać się, muszą myśleć i robić tak, jak uważają, chętniej wykonuje się taką pracę", "pozwala się wybić prostym robotnikom - sami decydują o sposobach pracy, mogą decydować, to ludzi buduje, czują się potrzebni, a nie siłą roboczą", "daje poczucie suwerenności", "daje możliwość wykazania swoich możliwości, współdecydowanie o wykonaniu zadania"/ - 8,6%;

- sprawiedliwy podział pracy /"praca byłaby wyrównana, a tak to jedni coś robią, a inni obijają się", "odeszliby ludzie obijający się, przestaliby korzystać z pracy innych", "w takich zespołach ludzie by się tak dobierali, żeby wszyscy pracowali po równo, nikt by się nie obijał"/ - 5,8%.

Badani, którzy nie wyrazili chęci podjęcia pracy w systemie brygad partnerskich, zwracali uwagę na:

- niedostateczną, mało wyczerpującą informację o założeniach i zasadach działania tego systemu - 7,6%;

- niemożność jego stosowania we wszystkich zakładach /na wszystkich stanowiskach pracy/ - 7,4%;
- tworzenie fikcji organizacyjnej, próbę zatuszowania niedociągnięć organizacyjnych /brak materiałów i urządzeń do pracy/ - 3,6%;
- możliwość powstawania kumoterstwa, kłótni, zawiści wśród załogi - 3,4%;
- nieprzygotowanie ludzi do pracy w takim systemie, ich nieuczciwość, brak odpowiedzialności - 2,6%;
- fakt, że nie wszyscy mogą pracować w takim systemie ze względu na warunki osobiste - 2,6%;
- niedostateczne jeszcze sprawdzenie go w praktyce - 2,4%.

Oto przykłady wypowiedzi badanych: "jeszcze jeden sposób siania niezgody między robotnikami ze względu na podział zarobków", "musiałbym zobaczyć na własne oczy, że takie coś istnieje, u nas to ciągle tylko eksperymenty i za dużo bałaganu", "nam potrzeba pracy i materiałów, a nie fikcji organizacyjnych", "mój charakter pracy nie pozwoliłby na tego typu organizowanie się w zespoły", "nie widzę w nim sprawiedliwości, zawsze traci robotnik, jeszcze jeden sposób okradania robotników", "nie wszyscy potrafią pracować uczciwie, w takiej brygadzie może być różnie".

Z przedstawionych danych wynika, że najważniejszym argumentem przemawiającym za upowszechnieniem brygad partnerskich są dla badanych nadzieje na wyższą i sprawiedliwszą płacę. Warto zaznaczyć, że mimo znacznej akceptacji tego systemu pracy respondenci oczekują dokładniejszej informacji na jego temat.

3. Zespoły gospodarcze

Badani dostrzegają zarówno zalety, jak i wady w działalności zespołów gospodarczych. O pierwszych mówią jednak częściej, wyrażając opinie, że zespoły gospodarcze to szansa na:

- uzyskanie dodatkowych zarobków przez pracowników i korzyści dla zakładów - 51,6%;

- właściwy sposób łączenia wydajnej pracy ze sprawiedliwą płacą - 43,2%;

- istotną zmianę w organizacji pracy, pozwalającą na uruchomienie rezerw - 36,7%.

Warto zaznaczyć, że o wszystkich tych zaletach zespołów gospodarczych częściej są przekonani członkowie PZPR i należący do innych organizacji niż respondenci nigdzie nie zrzeszeni. O możliwości uzyskania dodatkowych zarobków są przeświadczeni głównie pracownicy biurowi², natomiast o potrzebie uruchomienia ukrytych rezerw mówią najczęściej brygadziści i osoby legitymujące się wykształceniem średnim zawodowym lub wyższym.

Wśród negatywnych zjawisk związanych z funkcjonowaniem zespołów gospodarczych wymieniano:

- uprzywilejowanie pracowników mających układy i znajomości w przedsiębiorstwie - 21,6%;

- pozorne zwiększanie wydajności pracy, pracownicy w godzinach normalnej pracy odpoczywają po wzorowej pracy w zespole gospodarczym - 17,6%;

- skłócenie załogi i wprowadzanie zamieszania - 15,5%;

- bezkrytyczne podejście kierownictwa zakładu do wytycznych płynących z góry - 10,8%;

- dezorganizacja produkcji - 9,6%.

Najmniej obaw co do wyników działania zespołów gospodarczych wyrażały osoby z wykształceniem podstawowym. Krytycyzm w opiniach jest charakterystyczny natomiast dla mieszkańców wielkich miast, osób w wieku do 49 lat oraz respondentów deklarujących przynależność do b. "Solidarności".

Negatywy w postaci skłócenia załogi, dezorganizacji produkcji, a także niebezpieczeństw związanych z bezkrytycznym przyjmowaniem wytycznych władz zwierzchnich dostrzegają przede wszystkim bry-

² Jeden z respondentów "Warsztatu Opiniotwórczego CBOS" - robotnik - w obszernej wypowiedzi w sposób bardzo krytyczny omówił działalność zespołów gospodarczych. Stwierdził, że jest nią zainteresowana głównie administracja przedsiębiorstw, uzyskuje ona bowiem dodatkowe dochody, ale na ogół kosztem tego, co wykonali robotnicy.

gadziści. Możliwość uprzywilejowania niektórych pracowników widzi głównie inteligencja nietechniczna; o pozornych zyskach z funkcjonowania zespołów jest przekonana inteligencja techniczna. Zróżnicowanie opinii o zespołach gospodarczych wydaje się świadczyć o tym, że wzbudzają one w zakładach pracy sporo emocji i nieporozumień.

x

x

x

Zgłoszone na X Zjeździe PZPR propozycje dotyczące przeglądu stanowisk pracy oraz zmian w organizacji pracy spotkały się z pozytywną oceną badanych. Uznali oni, że proponowane działania są potrzebne, a nawet konieczne dla poprawy stanu gospodarczego Polski.

Akceptacja propozycji zjazdowych była wyższa w grupie respondentów bacznie obserwujących przebieg obrad X Zjazdu, a także wśród tych, którzy wiązali z nim większe oczekiwania i nadzieje. Osoby te - częściej niż inni badani - były przekonane, że uda się rzetelnie i uczciwie zrealizować postanowienia Zjazdu. Wyrażały także większe nadzieje na poprawę sytuacji politycznej i gospodarczej Polski w ciągu najbliższych 5 lat.

Aneks

Badaniem objęto 998 osób. Struktura procentowa badanych według ich cech socjodemograficznych była następująca:

Płeć

Mężczyźni - 56
Kobiety - 43

Wiek /średnia wieku 36-37 lat/

Do 19 lat - 1,8
20-24 - 15,9
25-29 - 15,1
30-39 - 31,1
40-49 - 21,1
50-59 - 11,8
60 i więcej lat - 2,2

Wykształcenie

Niepełne podstawowe - 3,4
Podstawowe - 33,0
Zasadnicze zawodowe - 25,0
Niepełne średnie - 0,9
Średnie ogólnokształcące - 5,1
Średnie zawodowe - 22,5
Pomaturalne - 0,8
Niepełne wyższe - 0,3
Wyższe - 8,9

Miejsce zamieszkania

Wieś - 12,3
Miasta wielkości:
do 5 tys. - 0,6
- 5-10 - 0,7
- 10-20 - 1,4
- 20-50 - 7,0
- 50-100 - 14,7
- 100-200 - 23,4
- 200-500 - 18,3
- ponad 500 tys. mieszkańców - 18,3

Przynależność do organizacji społeczno-politycznych

PZPR - 14,5
SD - 0,8
ZSL - 0,7
Organizacje młodzieżowe - 7,6
PRON - 2,0
Związki zawodowe - 36,6
Inne, działalność społeczna poza organizacjami - 5,2
Nie należy do żadnej organizacji - 50,5

Przynależność do związków zawodowych przed wprowadzeniem
stanu wojennego

NSZZ "Solidarność" - 36,6
Związki branżowe - 21,2
Inne - 1,1
Nie należało do żadnych - 40,7

Stosunek do wierzeń i praktyk religijnych

Wierzący i praktykujący regularnie - 42,0
Wierzący i praktykujący nieregularnie - 34,4
Wierzący, ale niepraktykujący - 16,4
Niewierzący, ale chodzący do Kościoła - 1,3
Niewierzący i niepraktykujący - 5,4

Dochód - średni dochód na osobę - 11,4 tys.zł.