



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

BS/184/6/87

CO W ZAMIAN ZA PRACĘ?

/w opinii zatrudnionych w państwowych zakładach pracy/

Komunikat z badań

Lipiec 1987 r.

Na przełomie lutego i marca 1987 CBOS zrealizowało badanie pod hasłem "W moim zakładzie"¹. Obok wielu innych podjęto w nim kwestię oceny faktu i warunków zatrudnienia dokonywanej z pozycji pracownika oraz próbę ustalenia wpływu, jaki ocena taka może wywierać na zachowania pracownicze. Zatrudnienie zostało tu potraktowane jako forma obopólnej wymiany pomiędzy pracownikiem a pracodawcą i to wymiany, w której wyniku obie strony oczekują określonych korzyści. Zaproponowano ten punkt widzenia respondentom, prosząc ich o określenie proporcji między tym wszystkim, co "dają" zakładowi, a tym, co w zamian otrzymują.

Według ponad połowy badanych /58,9%/ to, co oferuje się zakładowi, jest zazwyczaj określane mianem "praca", przy czym bywa ono uzupełniane wieloma przymiotnikami, takimi jak: solidna, wydajna, nienaganna, ciężka. Prezentuje się także pewną postawę zdyscyplinowania, zaangażowania - 6,5% - bądź oddaje do dyspozycji zakładu coś własnego: czas - 6,3%, kwalifikacje, fachowość - 6%, zdrowie, nerwy - 2%. Wskazuje się także na korzyści, jakie stąd wynikają dla zakładu: efekt pracy - 4,5%, zysk, produkcję - 1,7%. W zamian otrzymuje się "płace" - 39,1%, "pensyjke", "małe pieniądze" - 18,1% bądź "dobre wynagrodzenie" - 4,9%. Nie bez znaczenia są w tym rachunku: świadczenia ze strony zakładu, w tym: socjalne, np. wczasy, wycieczki - 14,6%, z zakresu opieki zdrowotnej - 4,8%, przywileje związane z zawodem /deputaty itp./ - 4,5%, a także dodatkowe pieniądze w formie premii bądź nagród - 9,5%. Za dość słabą gratyfikację uznawano awans lub nadzieję na jego uzyskanie - 0,1%. Niektórzy zaś sądzą, że od zakładu otrzymać można jedynie obietnice i poniżenia przy wypłacie - 0,2%.

W ramach wymiany: praca za płace i świadczenia pracownicy mogą zachowywać się aktywnie bądź biernie - reagując na propozycje. Tak w jednym, jak i w drugim przypadku mogą coś uzyskać, stracić bądź uznać transakcję za zrównoważoną. Największa grupa spośród pracowników państwowych zakładów /31,5%/ była przekonana, że wymiana między nimi a pracodawcą jest niekorzystna, ponieważ "dużo z siebie dają", a "mało od zakładu otrzymują". O tym, że jest zrównoważona, byli przekonani zarówno ci, którzy

¹ Badanie przeprowadzono na reprezentatywnej próbie losowej pracowników 17 państwowych zakładów pracy zatrudniających ponad 500 osób /N=1576/.

dużo z siebie dawali i podobnie oceniali to, co oferuje im zakład /20,7%/ , jak i ci, którzy dawali mało i tyleż od zakładu otrzymywali - 1,7%. Nieliczni /0,7%/ mało z siebie dając dużo otrzymywali. Całkiem spora grupa /14,3%/ twierdziła, "że tyle z siebie daje, ile od zakładu otrzymuje", relatywizując tym samym swój wkład w zależności od uzyskiwanych korzyści. Na szczególną uwagę zasługują ci, którzy w ogóle nie zastanawiali się nad wynikami swojej kooperacji z zakładem /31%/. Co ciekawsze, bezrefleksyjne podejście do faktu zatrudnienia cechowało dwie grupy zawodowe: ścisłe kierownictwo zakładów /43,8%/ i robotników niewykwalifikowanych /38%/. Najprecyzyjniej /najmniej odpowiedzi "trudno powiedzieć" - 15,7%/ określała swoją sytuację inteligencja nietechniczna zakładu.

Kategorie "dużo", "mało" są oczywiście subiektywne. A jednak ocena proporcji między tym, co się "daje", a tym, co się otrzymuje wpływa na ogólną ocenę swego położenia materialnego w taki sposób, iż najmniej pod tym względem są usatysfakcjonowani ci, którzy twierdzą, że ponoszą duże nakłady w zamian za małe korzyści. Zapytaliśmy ich w ankiecie, czy w związku z tym czują się oszukani. "Tak" odpowiedziało 45,6%, "nie" - 38%, nie potrafiło czy też nie chciało przyjąć takiego sposobu widzenia sytuacji 16,4%. Pierwszej z tych odpowiedzi chętniej udzielali robotnicy wykwalifikowani, ostatniej - kierownictwo zakładu. Wśród winnych, tych, którzy "oszukali", wymieniano zazwyczaj: dyrekcję /22,3%/, bezpośredniego przełożonego, kierownika /20%/, zakład pracy /14,1%/, z przyczyn zewnętrznych wobec zakładu istotną rolę odgrywała jedynie źle prowadzona polityka płacowa /11,1%/.

W razie niezadowolenia jednej ze stron wymiany dochodzi do zerwania kontraktu bądź zmiany warunków, na jakich jest on realizowany. Zakres stosowania pierwszego z tych rozwiązań określa coroczna fluktuacja kadr². Drugim, polegającym na zmianie warunków pracy bez jawnego deklarowania tego faktu, warto zająć się bliżej. Chodzi tu bowiem o stosowanie przez pracowników takich strategii postępowania czy zachowań, które jakkolwiek niedookreślone bądź nieaprobowane w umowie o pracę pozwalają uzyskać coś, co normalnie można uzyskać jedynie w formie wynagrodzenia za pracę.

² Wskaźnik fluktuacji w roku 1985 wynosił 18,1%. Rocznik Statystyczny. GUS, 1986 r.

Zapytaliśmy respondentów, w jaki sposób można w ich zakładzie "zdobyć" pieniądze, jeśli komuś szczególnie na tym zależy. Z przygotowanego przez nas zestawu odpowiedzi badani mogli wybrać dwie. W ogóle odrzuciło taką możliwość - "w moim zakładzie nie da się tego osiągnąć" - 7,4%. Po zliczeniu wyborów okazało się, że najlepszym sposobem na zarobienie pieniędzy jest solidna, fachowa praca /68,2%/, w następnej zaś kolejności pojawiły się takie, jak:

- wykonywanie pracy, aby nie narażać się przełożonym - 22,6%,
- wyrobienie sobie takich układów, aby dostawać najlepiej płatne zadania - 17,3%,
- wyklócanie się o swoje sprawy - 15%,
- aktywna działalność społeczno-polityczna - 7,5%,
- wyrobienie sobie takich układów, aby mieć czas i możliwości robienia "fuch" - 4,8%,
- takie wykonywanie pracy, aby nie narażać się kolegom - 2,5%.

W podanym przez nas zestawie - jak łatwo można się zorientować - znalazły się dwa rodzaje sposobów zdobycia pieniędzy poprzez fakt zatrudnienia: sposoby z założenia aprobowane przez pracodawcę, tj. solidna praca, nienarażanie się przełożonym, oraz takie, które nie powinny być przezeń popierane /pozostałe/. Osobną kategorię stanowiła "aktywna działalność społeczno-polityczna", aprobowana przez pracodawcę jako taka, ale nie aprobowana jako sposób na zdobycie pieniędzy. Według tego klucza podzieliliśmy respondentów na takich, którzy sądzą, że pieniądze można zdobyć:

- jedynie w sposób zgodny z podpisaną umową o pracę /stanowili oni 53%/,
- przy użyciu dwu sposobów, z których jeden jest zgodny, drugi zaś niezgodny z podpisaną umową /33,6%/,
- tylko poza umową o pracę /9,1%/.

Istotne wydaje się, kto, która z grup preferuje określony sposób postępowania. Sposób trzeci częściej wybierali ci, którzy czuli się w jakiś sposób pokrzywdzeni - tabela 1.

Tabela 1

w procentach

Wskazywany sposób na "zdobycie" pieniędzy	Ocena wymiany z zakładem	
	dużo dają, dużo otrzymuję	dużo dają, mało otrzymuję
Zgodny z umową o pracę	61,5	46,8
Częściowo zgodny z umową o pracę	34,2	32,8
Całkowicie niezgodny z umową o pracę	4,3	20,4

Pewne znaczenie odgrywało przy tym natężenie deklaracji pokrzywdzenia: wśród oceniających swoją "wymianę" z zakładem niekorzystnie na trzeci sposób częściej wskazywali ci, którzy czuli się wręcz "oszukani", niż ci, którzy nie mieli takich odczuć - tabela 2.

Tabela 2

w procentach

Wskazywany sposób na "zdobycie" pieniędzy	Czujący się oszukani	Nie czujący się oszukani
Całkowicie zgodny z umową o pracę	46,9	58,3
Częściowo zgodny z umową o pracę	40,1	35,8
Całkowicie niezgodny z umową o pracę	13,0	5,9

Z pewnym zdziwieniem możemy natomiast odnotować fakt, że na pierwszy sposób częściej niż inne grupy zawodowe wskazywali robotnicy /wykwalifikowani - 55,1%, niewykwalifikowani - 60,4%/, którzy - jak pamiętamy - stanowili większość "oszukanych". Sposób trzeci najczęściej wybierała inteligencja /nietechniczna - 15%, techniczna - 14,5%/. Sposób "zdobywania" pieniędzy poza umową o pracę, warunkami narzuconymi przez zakład albo nie jest stosowany przez tych, którzy o nim mówią, albo nie przynosi im sukcesów i to zarówno wyrażanych przez wskaźniki obiektywne - wysokość wynagrodzenia /tab. 3/, jak i subiektywne - ocena własnej sytuacji materialnej /tab. 4/.

Tabela 3

w procentach

Wskazywany sposób na "zdobycie" pieniędzy	Wysokość wynagrodzenia			
	do 10	11-16	17-25	ponad 25 tys.zł
Całkowicie zgodny z umową o pracę	23,3	21,3	34,7	20,5
Częściowo zgodny z umową o pracę	23,0	23,1	36,6	22,1
Całkowicie niezgodny z umową o pracę	40,9	19,2	27,5	12,5

Tabela 4

w procentach

Wskazywany sposób na "zdobycie" pieniędzy	Warunki materialne		
	złe	przeciętne	dobrze
Całkowicie zgodny z umową o pracę	19,4	50,8	29,7
Częściowo zgodny z umową o pracę	18,8	53,9	27,6
Całkowicie niezgodny z umową o pracę	28,9	52,9	18,2

Czym zatem jest, a czym nie jest to, co podają nam badani jako najlepszy sposób na "zdobycie" pieniędzy w ich zakładzie? Przede wszystkim nie jest to chyba to, co oni sami stosują. Wskazują na to zarówno deklaracje robotników, jak i wyniki ekonomiczne tych, którzy byliby skłonni sądzić, iż jedynie postępowanie niezgodne z umową o pracę może przyczynić się do zyskania pieniędzy. Nie jest to więc strategia postępowania, a jedynie domysł, jak to robią inni, podawany przez tych, którym się nie udało, oparty na następującym rozumowaniu: skoro ja pracuję i nie najlepiej mi się powiodło, a innym powiodło się dobrze, więc muszę to robić jakoś inaczej niż zgodnie z umową o pracę.

Dwie sprawy wydają się w tych wynikach niepokojące. Po pierwsze znaczna część badanych nie orientuje się i uważa za niepo-

trzebne, by orientować się, jak "wychodzi" na wymianie z zakładem; są oni zatem w znacznym stopniu niesterowalni, niepodatni na wzrost wynagrodzenia bądź nagrody, które nie odnoszone do wkładu pracy, choć zawsze miłe, stanowią raczej łup, zdobycz niż bodziec. Cechuje to także, a nawet głównie kadrę kierowniczą zakładów. Czyż można wymagać od niej orientowania się w sytuacji zakładu, jeśli nie orientują się w swojej własnej? Po drugie ci, którzy czują się pokrzywdzeni, "oszukani", raczej odejda, niż spróbują wypracować sobie jakąś strategię postępowania, raczej posądzą innych o nieuczciwe sposoby dochodzenia do czegokolwiek, niż czegokolwiek spróbują.