



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/303/10/87

ZAKŁAD PRACY - FAKTY I OPINIE

Raport z badań

Listopad 1987 r.

W ramach standardowego badania opinii pracowników gospodarki uspołecznionej o sytuacji w ich zakładzie pracy¹ do każdego przedsiębiorstwa, w którym losowano respondentów, zostały wysłane - niezależnie od ankiety - metryczki z pytaniami o niektóre dane dotyczące ich funkcjonowania². W analizie założono, że można potraktować przedsiębiorstwo jako system, którego warunki na wejściu są określone wielkością nakładów inwestycyjnych, na wyjściu zaś oceniane na podstawie rentowności. To co zachodzi wewnątrz systemu, jest charakteryzowane przez opinie pracownicze. Mamy zatem do czynienia z sytuacją pozwalającą zestawzić dwa różne pomiary: ekonomiczny /oparty na dokumentacji zakładu/ i społeczny /oparty na wyobrażeniach i sądach/. Zabieg taki może ujawnić zjawiska, które nie mieszczą się w analizie ekonomicznej, a wpływają istotnie na aktywizację bądź hamowanie procesów gospodarczych.

1. Nakłady inwestycyjne

Dlaczego nakłady inwestycyjne, a nie na przykład wielkość zakładu czy jego produkcja stały się jedną z głównych zmiennych analizy? Przede wszystkim dlatego, że istnieje niewątpliwie związek między ich wielkością a innymi parametrami zakładu, co zostało pokazane w części I aneksu. Ponadto są one tym czynnikiem, który bez konieczności podejmowania żadnych innych działań pozwala zwiększyć produkcję, zwiększyć dochód przedsiębiorstwa. Wywołuje zatem zawsze /bez względu na to, na ile zostanie zmarnowany/ skutek pozytywny.

W objętych badaniem zakładach nakłady inwestycyjne były bardzo różne: od 0 do 939 mln zł. Zestawienie ich wielkości z opinią o występowaniu w miejscu pracy negatywnych zjawisk ujawniło taką oto tendencję: wraz ze wzrostem nakładów rosła liczba tych, którzy postrzegali w swoim zakładzie negatywne zjawiska i sytuacje. Wprawdzie nie w tym samym stopniu w stosunku do każdego ze zjawisk, ale jednak zawsze większe nakłady inwestycyjne łączyły się z większym odsetkiem dostrzegających sytuacje negatywne /tab. 1/.

¹ Badanie pod hasłem "W moim zakładzie" zrealizowano na reprezentatywnej próbie pracowników 17 państwowych zakładów pracy zatrudniających ponad 500 osób /N=1573/.

² Zbiorowość 17 zakładów pracy nie jest oczywiście reprezentatywna dla gospodarki uspołecznionej.

Tabela 1

w procentach

Zjawiska i sytuacje	Respondenci postrzegający występowanie negatywnych zjawisk i sytuacji w przedsiębiorstwach o nakładach inwestycyjnych		
	do 100	101-200	powyżej 200 mln zł
Przekupstwo, łapownictwo	4,0	4,5	5,5
Protekcja, kumoterstwo, klikowość	24,3	26,1	27,9
Leniwe, opieszale, byle jakie spełnianie obowiązków	32,8	31,1	42,9
Partactwo, niesolidność, brakoróbstwo	26,4	31,1	34,7
Bierność i obojętność wobec spraw zakładu pracy	32,5	33,3	35,1
Biurokracja, opieszałość w załatwianiu spraw przez administrację zakładu	45,9	39,8	51,6
Brak dyscypliny, nieszanowanie przepisów	24,0	30,0	35,6
Zła organizacja pracy, marnotrawienie czasu i pracy ludzkiej	40,4	42,8	48,9
Nadużywanie alkoholu i nietrzeźwość	6,1	17,8	19,1
Brak kultury, wulgarne zachowanie i wyrażanie się	15,8	25,8	40,9
Zanieczyszczanie środowiska naturalnego, rzek i powietrza	4,6	25,0	39,8
Kradzieże, przywłaszczanie cudzego mienia	18,2	20,5	30,9
Brak poszanowania mienia społecznego	32,2	33,3	40,1
Nadużywanie stanowisk dla własnej korzyści	10,0	14,8	15,7
Bezmyślność i rutyna w czynnościach i zachowaniach	11,2	11,4	19,4
Znieczulica, obojętność na sprawy innych ludzi	17,0	29,9	33,1
Zawiść, chorobliwe ambicje	18,2	17,8	20,2
Pazerność na pieniądze, zarabianie za wszelką cenę	31,6	29,2	33,3
Kłamstwa, oszustwa, pomówienia	10,6	17,0	19,7

Ta sama prawidłowość wystąpiła w odpowiedziach na pytanie: "Jaki procent poszczególnych grup pracowniczych można by zwolnić, a mimo to wykonywać zadania przedsiębiorstwa na dotychczasowym poziomie?" /tab. 2/.

Tabela 2

w procentach

Przedsiębiorstwa pogrupowane według wielkości nakładów inwestycyjnych	Respondenci postrzegający możliwość zwolnienia w przedsiębiorstwie							
	0	1-30	31-50	51-100% robotników	0	2-30	3-50	51-100% dyrekcji
0-100	91,9	8,6	0,3	0,0	63,3	33,0	3,4	0,3
101-200	89,4	9,8	0,8	0,0	64,6	26,5	6,6	2,3
Powyżej 200 mln zł	82,3	17,3	0,4	0,0	39,2	51,4	8,6	0,8

Dla zrównoważenia jednostronności obrazu należałoby zapewne wskazać na pozytywne aspekty wzrostu nakładów inwestycyjnych, chociażby w sferze organizacji pracy, funkcjonowania zakładu jako całości. Nie jest to jednak możliwe, ponieważ pod tym względem nie występują między wyodrębnionymi przez nas grupami zakładów żadne różnice. Występują za to różnice w sytuacji ich załóg i to zarówno w jej moralnym, jak i materialnym wymiarze /choć z pewnością nie da się tego tak ściśle oddzielić/. Za miarę pierwszego można z pewnym uproszczeniem przyjąć występowanie przekonania o ważności zakładu i jego perspektywach /tab. 3/

Tabela 3

w procentach

Ranga zakładu	Respondenci z przedsiębiorstw o nakładach inwestycyjnych		
	0-100	101-200	powyżej 200 mln zł
Jest to firma, w której warto pracować	74,3	70,3	77,6
Jest to zakład, który ma duże znaczenie społeczne	76,8	85,7	93,4
Jest to zakład, który ma perspektywy na przyszłość	72,6	71,8	83,0

Drugiego natomiast - przekonanie o szansach na mieszkanie i zapewnianiu wyższych niż gdzie indziej zarobków /tab. 4./.

Tabela 4

w procentach

Możliwości przedsiębiorstwa	Respondenci z przedsiębiorstw o nakładach inwestycyjnych		
	0-100	101-200	powyżej 200 mln zł
Może mi zapewnić:			
- mieszkanie	37,2	45,6	55,9
- zarobki w wysokości:			
do 17	31,4	19,0	49,6
17-26	23,0	18,7	58,4
27-36	19,4	20,6	60,0
37-47	5,7	13,6	80,7
48-90 tys. zł	0,9	0,0	99,1

Z tabeli 4 wynika, że lepszy start zakładu automatycznie zapewnia lepsze warunki załodze.

2. Rentowne i co z tego?

Rentowność rozumiana jako stosunek zysku do kosztów przerobu i traktowana tu jako informacja o przedsiębiorstwie - kryterium oceny efektów jego funkcjonowania - wynosiła w objętych badaniem zakładach od 1 do 107%. Także jej wielkość łączyła się z postrzeganiem w zakładzie zjawisk i sytuacji negatywnych, lecz w tym przypadku im mniej rentowny był zakład, tym wyraźniej i przez więcej osób były one postrzegane. Zilustrujemy to na przykładzie tych sytuacji, w przypadku których związek taki był wyraźny - tabela 5.

Jak łatwo dostrzec, większość tych sytuacji bezpośrednio bądź pośrednio /np. zanieczyszczanie środowiska - poprzez płacone za to kary/ wiąże się z uszczupleniem majątku zakładu. Musi zatem ważyć na wynikach przedsiębiorstwa, co dodatkowo potwierdza opinia respondentów o gospodarowaniu w ich zakładach /występowanie gospodarności i oszczędności materiałów i surowców w przedsiębiorstwach o rentowności 1-20% postrzega 40,3% badanych, o rentowności 21% - 50,6%, o rentowności powyżej 50% - 58,2%/.

Tabela 5

w procentach

Zjawiska i sytuacje	Respondenci postrzegający występowanie zjawisk i sytuacji w przedsiębiorstwach o rentowności		
	1-20	21-50	powyżej 50%
Protekcja, kumoterstwo, klikowość	38,7	26,8	20,6
Bierność i obojętność wobec spraw zakładu pracy	39,9	32,8	31,9
Zanieczyszczanie środowiska naturalnego, rzek i powietrza	66,2	14,8	18,7
Kradzieże, przywłaszczenie cudzego mienia	41,5	21,7	21,1
Brak poszanowania mienia społecznego	47,1	35,0	33,3
Znieczulica, obojętność na sprawy innych ludzi	40,1	18,3	29,3

Na tym wyczerpuje się, częściowa przynajmniej, logika opinii. Bez względu bowiem na wyniki zakładu zatrudnieni w zakładach o różnej rentowności podobnie określają dopuszczalną - bez strat dla produkcji - wielkość "zwolnień z pracy" w poszczególnych grupach pracowniczych /porównaj tab. 2/. Zapracowani i potrzebi są zatem wszyscy bez względu na to, czy ich praca przynosi - czy też nie - efekty. Opinia taka mogłaby mieć oczywiście swoje uzasadnienie, gdyby ów nakład obowiązków wiązał się w przedsiębiorstwach o małej rentowności ze złą organizacją pracy, gdyby praca była marnowana. Jest jednak przeciwnie - to raczej ci, których zakłady osiągają efekty, zauważają pewne luki czy wręcz formalne uchybienia w tym zakresie, są też przekonani, że pozostawia im się znacznie więcej samodzielności - tabela 6.

Możliwe, że mamy tu do czynienia z dwoma typami przedsiębiorstw: w jednych /mniej rentownych/ na pierwszym miejscu stawia się dyscyplinę, w drugich - efekt produkcji. To, do którego z typów zalicza się zakład respondenta, ma spore konsekwencje dla jego zarobków. Im większa bowiem rentowność przedsiębiorstwa, tym zarobki są w nim mniejsze /tab. 7/.

Tabela 6

w procentach

Opinie o organizacji pracy	Respondenci z przedsiębiorstw o rentowności:		
	1-20	21-50	powyżej 50%
Każdy pracownik zawnazasu zna swoje zadania	81,8	74,9	71,6
Przekazywane przełożonym informacje o wykonanych zadaniach są rzetelne i pełne	82,1	78,9	75,7
W razie nie usprawiedliwionej nieobecności w pracy można załatwić z przełożonym, żeby ją usprawiedliwił lub wpisał obecność	18,3	25,8	30,8
Przełożeni pozostawiają pracownikom swobodę wykonywania pracy i nie wtrącają się w jej przebieg	46,2	49,1	51,5

Tabela 7

w procentach

Zarobki	Respondenci z przedsiębiorstw o rentowności:		
	1-20	21-50	powyżej 50%
Do 17	5,1	13,4	14,3
17-26	28,3	64,1	61,8
27-36	20,9	20,6	22,4
37-47	18,6	1,2	1,3
48-90 tys. zł	27,0	0,7	0,1

Rozgoryczenie pracowników przedsiębiorstw rentownych, wyrażające się najwyższym odsetkiem tych, którzy czują się oszukani w ramach wzajemnych "świadczeń" między pracownikiem a pracodawcą,³ nie jest przenoszone jednak na ogólne opinie o zakładzie /tab. 8/.

Możemy na tej podstawie sądzić, że byt zakładu jest postrzegany jako coś, co jest osobne i nie ma żadnych odniesień do sytuacji pracowników. Fakt natomiast, że opinie w zakładzie w niewiel-

³ W zakładach o rentowności 1-20% czuje się oszukanymi 12,8% pracowników, 13,5% - w zakładach o rentowności 21-50% oraz 16,6% pracowników zakładów o rentowności ponad 50%.

Tabela 8

Opinie o zakładzie	Respondenci z przedsiębiorstw o rentowności		
	1-20	21-50	powyżej 50%
Jest to firma, w której warto pracować	81,2	67,4	77,3
Jest to zakład, który ma duże znaczenie społeczne	92,9	81,5	90,2
Jest to zakład, który ma perspektywy na przyszłość	79,6	68,4	84,2

kim tylko stopniu wiążą się z informacją o efektach jego funkcjonowania /rentownością/, można traktować jako dowód na to, iż tak naprawdę zatrudnieni nie znają /nie otrzymują żadnej informacji/ sytuacji swego zakładu. Zjawisko to nasuwa smutną refleksję co do zasadności mówienia w ogóle o współuczestnictwie pracowników w zarządzaniu. Nie wiedząc jak jest, nie mogą w nim uczestniczyć, a gdyby nawet wiedzieli, to nie mają po co, jeśli ekonomiczny stan przedsiębiorstwa w żaden sposób nie określa sytuacji pracowniczej.

3. Nakłady inwestycyjne a rentowność

Oddzielenie w opisie nakładów inwestycyjnych od rentowności może wydawać się chybione z ekonomicznego punktu widzenia. Do pewnego przynajmniej stopnia pokrywa się jednak z rzeczywistością, gdyż związek tych dwóch zmiennych nie jest aż tak silny, jak można by oczekiwać /tab. 9/. Istnieje bowiem całkiem liczna rzesza pracowników zatrudnionych w zakładach charakteryzujących się zarazem dużymi nakładami i małą rentownością, kumulujących zatem - w świetle dotychczasowej analizy - wszelkie negatywne zjawiska. Odpowiedź na pytanie, dlaczego tak jest, z jakich wynika racji, nie mieści się w ramach tych rozważań. Ich zadaniem jest pokazanie społecznych, świadomościowych konsekwencji, jakie stan taki za sobą ciąga.

Pierwszą z nich jest nieistnienie w praktyce zakładów jakichkolwiek systemów motywacyjnych⁴. W sytuacji gdy celem pracy dla

⁴ System motywacyjny w opinii pracowników gospodarki uspołecznionej. /maszynopis/. CBOS sierpień 1987 r.

Tabela 9

w procentach

Przedsiębiorstwa pogrupowane według wielkości nakładów inwestycyjnych	Respondenci z przedsiębiorstw o rentowności		
	1-20	21-50	powyżej 50%
1-100	0,0	74,2	25,8
101-200	39,2	27,1	33,7
Powyżej 200 mln zł	29,7	10,5	59,8

większości badanych /79,7%/ jest zdobycie pieniędzy, a wyniki produkcyjne zakładu z tych czy innych przyczyn nie decydują, nie wpływają na wysokość zarobków załogi /a jeśli wpływają, to nie w pożądanym przez załogę kierunku/, trudno się temu dziwić. Jakakolwiek motywacja przestaje istnieć już znacznie wcześniej niż na terenie przedsiębiorstwa.

Kolejna - dość naturalna zresztą - konsekwencja polega na tym, że stan taki staje się dla pracowników czymś normalnym, wyobrażeniem, że tak jest i tak być powinno w skali gospodarki. Ilustruje to przykład propozycji zarobków, jakie w ramach poszczególnych zawodów powinni - według respondentów - otrzymywać ci, którzy pracują przeciętnie oraz bardzo dobrze /tab. 10/.

Tabela 10

w złotych

Zawód	Wysokość wynagrodzenia proponowana przez respondentów z przedsiębiorstw o rentowności					
	1-20		21-50		powyżej 50%	
	dla osób wykonujących swoje obowiązki					
	przeciętnie	bardzo dobrze	przeciętnie	bardzo dobrze	przeciętnie	bardzo dobrze
Ślusarz	29 103	36 641	25 749	33 926	25 925	33 134
Dyrektor dużego przedsiębiorstwa przemysłowego	66 228	85 526	44 259	58 213	45 102	60 737
Lekarz rejonowy	33 068	42 932	30 791	40 479	27 759	36 999
Referent w biurze	20 919	26 393	19 054	24 389	18 489	23 293
Aktor w teatrze	32 475	43 983	28 905	38 122	26 230	36 586
Technik na stanowisku mistrza	31 735	39 965	26 792	34 189	25 919	32 284
Pielęgniarka	23 657	30 149	22 436	29 375	21 790	27 660
Górnik	51 105	68 152	51 185	66 144	48 717	63 838

Jak łatwo możemy zaobserwować, respondenci zatrudnieni w przedsiębiorstwach o większej rentowności gorzej zarabiają, w każdym prawie przypadku podają niższe wynagrodzenie niż ich kole-
dzy z nierentownych zakładów /lepiej zarabiają/. Znany im stan, poziom odniesienia /w tym przypadku ich zarobki/ określa nie tylko to, co jest, ale także to, co być powinno. Tworzą się stereotypy, normy, standardy, najtrudniejsze w działaniach reformatorskich do pokonania. Ich trwałość pokazuje aneks na przykładzie opinii o nowych formach organizacji pracy, gdzie wyraźnie widać, iż dobre jest w gospodarce to, co pracownik uzna za dobre dla siebie.

x

x

x

Jeżeli przyjąć, że opinia odzwierciedla w jakimś stopniu stan faktyczny, trzeba się zgodzić, że nasilenie zjawisk uznawanych za patologiczne jest w gospodarce zatrważające. Nakłady inwestycyjne są pochłaniane przez te przedsiębiorstwa, w których rozmiar zjawisk patologicznych jest szczególnie duży. Nakłady inwestycyjne bywają kierowane tam, gdzie rentowność jest mała. Sytuacja pracownicza załóg poprawia się wraz ze wzrostem nakładów inwestycyjnych, a pogarsza ze wzrostem rentowności. Opisana /anormalna/ sytuacja gospodarcza jest czynnikiem demobilizującym zarówno dla jednostki, jak i przedsiębiorstwa, utrwała przeświadczenie o normalności takiego stanu i skłania do stosowania rozwiązań zastępczych.

ANEKS
Część I

Charakterystyka 17 państwowych zakładów pracy
objętych badaniem pod hasłem "W moim zakładzie"

Zakłady są silnie zróżnicowane zarówno ze względu na wielkość oraz profil produkcji, jak i uzyskiwane wyniki. Liczba zatrudnionych w nich osób waha się od 717 do 723 pracowników, występują też duże rozbieżności w proporcji płci wśród badanych zakładów - od zdecydowanej przewagi kobiet - 80% - wśród zatrudnionych osób do zaledwie 14%. W pięciu zakładach ponad połowa pracowników należy do związków zawodowych, w dwóch tylko 20%. W dwóch ok. 19% załogi to członkowie PZPR, w sześciu do partii należy poniżej 10% pracowników. Mimo możliwości usamodzielniania się przedsiębiorstw widać, że przynależność do zrzeszeń jest bardzo pożądana, gdyż dziesięć badanych zakładów należy do zrzeszeń dobrowolnych, cztery do obligatoryjnych, tylko trzy nie należą do żadnych.

Ze względu na profil produkcji zakłady reprezentują przemysł: energetyczny /1 zakład/, metalurgiczny /3/, elektromaszynowy /5/, chemiczny /1/, mineralny /1/, drzewno-papierniczy /1/, lekki /3/, spożywczy /3/ i poligraficzny /1/.

Najniższa wartość sprzedaży produktów w cenach realizacji wynosi 914 mln zł, najwyższa - 36 451 mln zł, podobna rozpiętość występuje w uzyskiwanym przez przedsiębiorstwa zysku - od 96,4 do 7011 mln zł.

Nakłady inwestycyjne wahają się od 8 do 939 mln zł /jest też jeden zakład, który w ogóle nie inwestuje/. Dwa zakłady mają akumulację ujemną /1227 i 2207 mln zł/, -podczas gdy maksymalna akumulacja wśród badanych zakładów wynosi 6884 mln zł. Cztery przedsiębiorstwa można uznać za nierentowne, gdyż wskaźnik rentowności wynosi w nich 1,0; 9,3; 10,8 i 17,0%, podczas gdy w przedsiębiorstwach najbardziej rentownych wynosi on 107, 87, 85%. Najwyższy stopień amortyzacji majątku trwałego to 76%, najniższy - 6%.

Według oceny dyrekcji badanych zakładów, stopień wykorzystania zdolności produkcyjnych przedsiębiorstw wynosi od 100 do 45%. Wydajność pracy mierzona produkcją netto na 1 zatrudnionego waha się od 9323 do 675 tys. zł. Podobnie zróżnicowane są średnie płace - od 52 663 do 19 160 zł.

Tabela 1

Szczegółowa charakterystyka zakładów	Liczba zakładów
1	2
Liczba zatrudnionych wg stanu w dniu 31 grudnia 1986 r.	
poniżej 1000	8
1001-3000	6
3001-7000 pracowników	3
Wielkość miejscowości, w której znajduje się zakład	
do 50	9
50-200	2
powyżej 200 tys. mieszkańców	6
Udział pracowników mieszkających stale na wsi w ogólnej liczbie zatrudnionych	
powyżej 50	4
50-30	5
poniżej 20%	7
Udział kobiet w ogólnej liczbie zatrudnionych	
powyżej 50	6
45-30	7
29-14%	4
Przynależność do zrzeszenia	
dobrowolnego	10
obligatoryjnego	4
żadnego	3
Przynależność załogi do PZPR	
20-16	6
15-10	5
poniżej 10%	6
Przynależność załogi do związków zawodowych	
powyżej 50	5
49-40	5
37-20%	7

cd. tabeli 1

1	2
Udział osób pracujących w ruchu ciągłym w ogólnej liczbie zatrudnionych	
powyżej 10	1
10-5	3
5-1	8
0%	5
Stożenie wykorzystania zdolności produkcyjnych zakładu	
powyżej 80	9
80-60	4
59-40%	4
Struktura przestrzenno-terytorialna zakładu	
wszystkie jednostki produkcyjne są zlokalizowane w jednym miejscu	6
większość jednostek jest zlokalizowana w jednym miejscu	2
jednostki produkcyjne są zlokalizowane w kilku miejscach	8
Akumulacja ujemna	2
79-600	8
1000-2000	5
3000-6884 mln zł	2
Rentowność	
powyżej 50	6
50-20	7
poniżej 20%	4
Nakłady inwestycyjne	
do 100	7
101-200	5
powyżej 200 mln zł	5
Wartość sprzedaży w cenach realizacji	
800-2000	7
2001-10 000	7
powyżej 10 000 mln zł	3

cd. tabeli 1

1	2
Zysk	
do 200	4
201-500	7
501-1500	3
powyżej 1500 mln zł	3
Stoień amortyzacji majątku trwałego	
powyżej 50	7
49-30	9
poniżej 30%	1
Wydajność pracy mierzona produkcją netto	
na 1 zatrudnionego ^{a/}	
600-1000	6
1001-2000	5
powyżej 2000 tys. zł	3
Średnia płaca	
19 160-25 000	10
25 100-30 000	5
30 100-52 663	2
^{a/} Brak danych z trzech zakładów.	

Tabela 2

Stan zatrudnienia oraz wartość sprzedaży w cenach realizacji	Liczba zakładów o nakładach inwestycyjnych		
	0-100	101-200	powyżej 200 mln zł
Zatrudnienie			
poniżej 1000	5	3	0
1000-2000	2	2	1
2001-5500	0	0	2
5501-7500 osób	0	0	2
Wartość sprzedaży			
800-2000	4	2	0
2001-10 000	3	2	3
ponad 10 000 mln zł	0	1	2

Część II

Opinie dotyczące grup partnerskich i zespołów gospodarczych

W badanej próbie 45,3% zatrudnionych pracowało w zakładach, w których funkcjonują zespoły gospodarcze, 3,6% - w takich, w których działają grupy partnerskie. Stosunkowo liczna grupa respondentów /co czwarty-piąty/ nie potrafiła odpowiedzieć na pytanie, czy powstały one w ich zakładzie.

Ze względu na znikomą liczbę respondentów, którzy zetknęli się z grupami partnerskimi, wypada ograniczyć się do konstatacji, że połowa z nich oceniła skutki istnienia grup jako bardzo korzystne lub korzystne dla załóg /53,9%, zakładu /52%/ i całej gospodarki /48,1%/. Jednocześnie odsetek odpowiedzi "trudno powiedzieć" wahał się w granicach 34,6-39,5%.

Respondenci znający działalność zespołów gospodarczych w swoim zakładzie pracy oceniają je pozytywnie /tab. 1/. Istnieje

przy tym duża zbieżność ocen na poszczególnych poziomach: postrzeganie samych korzyści dla załogi sprzyja przekonaniu o równie pozytywnych skutkach dla zakładu i całej gospodarki¹.

Tabela 1

w procentach

Ocena skutków utworzenia zespołów gospodarczych	Badani oceniający skutki dla		
	załogi	zakładu	całej gospodarki
Same korzyści	38,5	33,0	31,3
Więcej korzyści niż strat	36,8	39,1	32,8
Tyle samo korzyści co strat	9,0	10,9	9,1
Więcej strat niż korzyści	3,2	5,4	6,9
Same straty	0,6	0,6	1,9
Trudno powiedzieć	11,9	11,0	18,0

Jako zalety funkcjonowania zespołów wymieniano: wzrost zarobków, możliwości dorobienia /49,0%/, wzrost produkcji, dodatkową produkcję /28,2%/, ogólne /nie zdefiniowane/ korzyści dla zakładu /11,4%/, możliwości wykonania zadań, których nie daje się wykonać inaczej /8,8%/, szybsze wykonanie zadań /8,3%/. Wady to: zmęczenie, przepracowanie, utrata zdrowia /6,8%/, demoralizacja i sposobność do nieuczciwości - opanowanie przez kliki, wykazywanie produkcji wykonanej w godzinach pracy /5%/.

Niektóre wypowiedzi dotyczyły szerszych aspektów, np. zdaniem 5,5% badanych przy dobrej organizacji pracy zespoły gospodarcze są zbędne; 3% respondentów twierdzi, że korzyści z istnienia zespołów mają charakter doraźny, a w dłuższej perspektywie przeważają straty.

O zespołach gospodarczych wypowiadali się także inicjatorzy ruchu grup partnerskich podczas tegorocznego spotkania robotników - członków Warsztatu Opiniotwórczego CBOS w Grzegorzewicach.

"Zespół gospodarczy wybiera rodzaj pracy, nie jest zbiorem stałym, powołany jest jedynie do wykonywania konkretnego zadania. Prowadzi to do pozorowania pracy w normalnych godzinach i zwiększenia wysiłku w czasie pracy w zespołach. Ponadto prowadzi do zdeprecjonowania pojęcia pracy i nadmiernego zużycia parku maszynowego".

¹ Zbieżność ocen mierzona współczynnikiem Cramera waha się w granicach 0,60-0,72 /wartość 1,00 tego współczynnika oznacza tożsamość ocen/.

"Zespoły gospodarcze demoralizują klasę robotniczą, są sprzeczne z zasadą ośmiogodzinnego dnia pracy, uczą oszustwa".

"W sumie oceniam /zespoły/ negatywnie, ponieważ: a/ są przekreśleniem wywalczonego przez ruch robotniczy prawa pracowników do 8-godzinnego dnia pracy, b/ dość często pracujący w zespołach gospodarczych źle organizują robotę w godzinach pracy, nie wysilają się, by całe zaangażowanie i wysiłek włożyć w pracę w zespole gospodarczym po godzinach pracy; c/ bywa, że przy ich organizowaniu tworzą się koterie".

"Zespoły gospodarcze dają pole do nadużyć /zwłaszcza gdy składają się z własnych pracowników/, nadużycia w drugim kierunku to wyciąganie czasu pracy robotnika".

"Sytuacja jest pod każdym względem wysoce zróżnicowana: istnieje pewna liczba zespołów gospodarczych /niezbyt wielka/, które zdają egzamin i które przyjęły się w przedsiębiorstwie. Dla tych przedsiębiorstw ograniczenie przywilejów dotyczących zespołów /fundusz płac podlega opodatkowaniu/ jest poważnym ciosem. Większość jednak zespołów należy ocenić negatywnie, często bowiem pracownicy w ciągu tygodnia gromadzą produkty i pozostawiają je na sobotę. Dostęp do grup jest ograniczony /często pracują w nich członkowie kierownictwa/, co prowadzi do konfliktów itp.".

"Zespoły gospodarcze pracują po godzinach i nie mają z reformą nic wspólnego. To erzac dla nasycenia wilka i ocalenia owcy".

"Zespoły gospodarcze /czytaj cwaniackie/ należy skreślić jako temat rozważań wokół reformy".