



**CBOS**

Centrum Badania  
Opinii Społecznej

# KOMUNIKAT z BADAŃ

NR 102/2016

ISSN 2353-5822

## Etyka pracownicza

Przedruk i rozpowszechnianie  
tej publikacji **w całości** dozwolone  
wyłącznie za zgodą CBOS.  
Wykorzystanie **fragmentów**  
**oraz danych empirycznych**  
wymaga podania źródła

Warszawa, lipiec 2016

Znak jakości przyznany CBOS przez Organizację Firm Badania Opinii i Rynku 14 stycznia 2016 roku



Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej  
ul. Świętojerska 5/7, 00-236 Warszawa  
e-mail: sekretariat@cbos.pl; info@cbos.pl  
<http://www.cbos.pl>  
(48 22) 629 35 69

- ▶ Polacy powszechnie potępiają przychodzenie do pracy po spożyciu alkoholu. Zdecydowanie negatywnie oceniają również „załatwianie” zwolnienia lekarskiego mimo dobrego stanu zdrowia, spóźnianie się do pracy, dorabianie do pensji w czasie przeznaczonym na realizację obowiązków zawodowych oraz załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy.
- ▶ Takie zachowania, jak „branie pracy do domu” bez dodatkowego wynagrodzenia za nią oraz rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy, w celu zwiększenia swojej efektywności, spotykają się wprawdzie z nieco bardziej powszechnym przyzwoleniem społecznym niż większość pozostałych zachowań ocenianych w badaniu, jednak również w ich przypadku potępienie jest ponad dwukrotnie częstsze niż akceptacja.
- ▶ Obecnie większość zachowań związanych ze swoistą nadgorliwością lub brakiem asertywności w pracy budzi największy krytycyzm odkąd pytamy o te kwestie, z kolei większość omawianych zachowań sugerujących brak uczciwości zawodowej cieszy się większym przyzwoleniem niż w czasie poprzednich pomiarów – realizowanych w latach 2006 i 2011.
- ▶ Mimo że niemal wszystkie z analizowanych zachowań pracowniczych są nadal przez Polaków w znacznym stopniu potępiane, wiele osób aktywnych zawodowo (obecnie lub w przeszłości) przyznaje się zarówno do pracy ponad normę, jak i do nieuczciwości wobec pracodawcy. Co więcej, z porównania tegorocznych i wcześniejszych deklaracji dotyczących zachowań pracowniczych wynika, że Polacy wyraźnie częściej niż pięć lat temu, a w niektórych przypadkach także nieco częściej niż dziesięć lat temu, przyznają się zarówno do sytuacji wskazujących na nieuczciwość lub niesumienność zawodową, jak i częściej deklarują różne formy pracy ponad normę.



Z danych GUS, a także z badań sondażowych wynika, że rynek pracy w ostatnich latach nieco się zmienia. Maleje bezrobocie<sup>1</sup>, a osoby pozostające bez pracy są w coraz mniejszym stopniu skłonne do różnego rodzaju wyrzeczeń w celu znalezienia zatrudnienia<sup>2</sup>. Czy zmieniają się również zachowania pracowników? Po pięciu latach powracamy do tematu szeroko rozumianej etyki pracowniczej. Analizujemy opinie Polaków na temat różnych zachowań w pracy<sup>3</sup> oraz deklaracje dotyczące faktycznych zachowań pracowników<sup>4</sup>.

Pytając o różne sytuacje w życiu zawodowym oraz badając stosunek respondentów do różnego rodzaju zachowań w pracy – mniej lub bardziej kontrowersyjnych – uwzględniliśmy te, które mogą być interpretowane jako nieuczciwe lub co najmniej niesumienne, a także takie, które wykraczają poza zwyczajowe normy i niekiedy są postrzegane jako swoista nadgorliwość.

### OPINIE NA TEMAT RÓŻNYCH ZACHOWAŃ W PRACY

Okazuje się, że bez względu na rodzaj kontrowersji, niemal wszystkie zachowania, które przedstawiliśmy ocenie respondentów, są raczej nieaprobowane niż akceptowane. Wyjątek stanowi kwestia dobrowolnego, bezpłatnego wykonywania zadań nienależących do obowiązków danego pracownika oraz odmowa wykonania poleceń wykraczających poza zakres obowiązków, chociaż pozostających w granicach jego możliwości. Jedynie w tych dwóch przypadkach przyzwolenie jest nieznacznie częstsze niż potępienie.

Polacy powszechnie potępiają przychodzenie do pracy po spożyciu alkoholu (zachowanie takie akceptuje jedynie trzech na stu). Zdecydowanie negatywnie oceniają również „załatwianie” zwolnienia lekarskiego mimo dobrego stanu zdrowia – tylko 8%

---

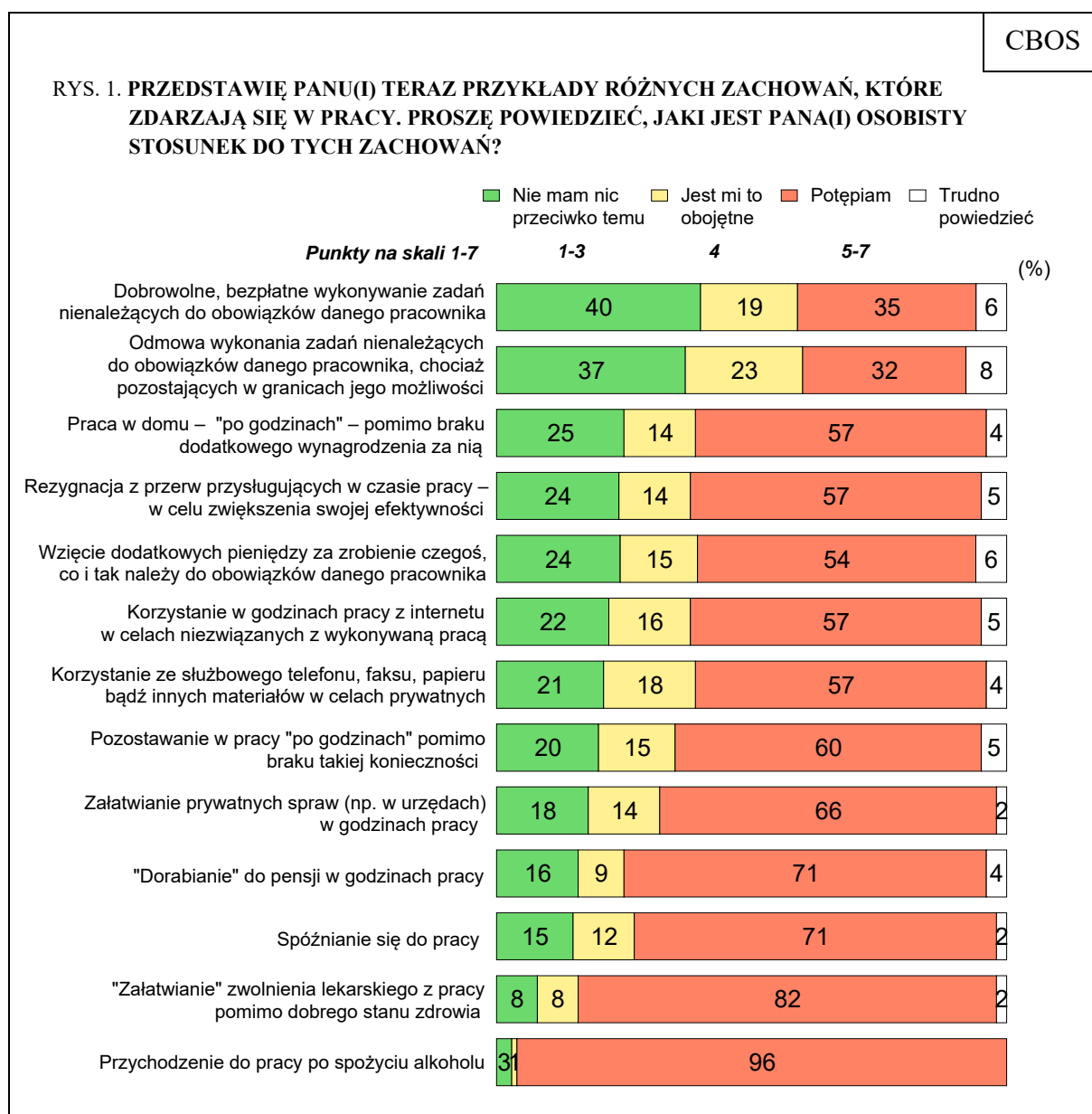
<sup>1</sup> [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl)

<sup>2</sup> Zob. komunikat z badań CBOS „Bezrobotni 2016”, maj 2016 (oprac. R. Boguszewski).

<sup>3</sup> Badanie „Aktualne problemy i wydarzenia” (312) przeprowadzono metodą wywiadów bezpośrednich (face-to-face) wspomaganych komputerowo (CAPI) w dniach 5–12 maja 2016 roku na liczącej 1100 osób reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski.

<sup>4</sup> Badanie „Aktualne problemy i wydarzenia” (313) przeprowadzono metodą wywiadów bezpośrednich (face-to-face) wspomaganych komputerowo (CAPI) w dniach 2–9 czerwca 2016 roku na liczącej 1002 osoby reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski.

ankietowanych nie ma nic przeciwko temu. Co siódmy respondent (15%) wyraża zgodę na spóźnianie się do pracy, co szósty (16%) akceptuje tzw. dorabianie do pensji w czasie przeznaczonym na realizację swoich obowiązków zawodowych, a mniej więcej co piąty uznaje za dopuszczalne załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy (18%), pozostawanie w pracy „po godzinach” pomimo braku takiej konieczności (20%), korzystanie ze służbowego telefonu, faksu, papieru bądź innych materiałów w celach prywatnych (21%) oraz używanie w pracy internetu do własnych potrzeb – niezwiązanych z wykonywaną pracą (22%). Minimalnie większą grupę (24%) stanowią ci, którzy z pobłażaniem odnoszą się do brania dodatkowych pieniędzy za zrobienie czegoś, co i tak należy do obowiązków danego pracownika.



Takie zachowania, jak „branie pracy do domu” bez dodatkowego wynagrodzenia za nią oraz rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy, w celu zwiększenia swojej efektywności, spotykają się wprawdzie z nieco bardziej powszechnym przyzwoleniem społecznym niż większość pozostałych zachowań, jednak – co ciekawe – również w ich przypadku potępienie jest ponad dwukrotnie częstsze niż akceptacja.

W porównaniu z rokiem 2011 zmieniło się społeczne podejście do większości zachowań pracowniczych. Istotnie zmalało przyzwolenie na takie sytuacje, jak rezygnacja z przerw w pracy w celu zwiększenia swojej efektywności, dodatkowa praca w domu mimo braku wynagrodzenia za nią oraz pozostawanie w pracy „po godzinach” mimo braku takiej konieczności.

Tabela 1

Oceniane zachowania	2006	2011	2016	Różnica średnich w latach 2011–2016
	Średnie na skali 1–7, na której 1 oznacza „nie mam nic przeciwko temu”, a 7 – „całkowicie potępiam”*			
Wzięcie dodatkowych pieniędzy za zrobienie czegoś, co i tak należy do obowiązków danego pracownika	5,03	5,22	4,78	0,44 **
Korzystanie ze służbowego telefonu, faksu, papieru bądź innych materiałów w celach prywatnych (np. prywatne rozmowy na koszt firmy)	5,16	5,35	4,93	0,42 **
Załatwianie prywatnych spraw (np. w urzędach) w godzinach pracy	5,27	5,66	5,25	0,41 **
„Dorabianie” do pensji w godzinach pracy	5,26	5,75	5,56	0,19 **
Spóźnianie się do pracy	5,79	5,64	5,46	0,18 **
„Załatwianie” zwolnienia lekarskiego z pracy pomimo dobrego stanu zdrowia	6,08	6,22	6,06	0,16 **
Przychodzenie do pracy po spożyciu alkoholu	6,80	6,87	6,74	0,13 **
Odmowa wykonania zadań nienależących do obowiązków danego pracownika, chociaż pozostających w granicach jego możliwości	4,19	3,89	3,85	0,04
Dobrowolne, bezpłatne wykonywanie zadań nienależących do obowiązków danego pracownika	3,82	3,79	3,88	-0,09
Pozostawanie w pracy „po godzinach” pomimo braku takiej konieczności	4,76	4,91	5,07	-0,16 **
Praca w domu – „po godzinach” – pomimo braku dodatkowego wynagrodzenia za nią	4,59	4,73	4,91	-0,18 **
Rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy – w celu zwiększenia swojej efektywności	4,80	4,66	4,92	-0,26 **

\* Pominięto odpowiedzi „trudno powiedzieć”

\*\* Istotność na poziomie  $p < 0,05$

W ciągu ostatnich pięciu lat znacząco wzrosło z kolei przyzwolenie na takie zachowania, jak: branie dodatkowych pieniędzy za zrobienie czegoś, co i tak należy do obowiązków pracownika, korzystanie ze służbowego telefonu, faksu, papieru i innych materiałów w celach prywatnych oraz załatwianie spraw prywatnych w godzinach pracy. Istotnie statystycznie zmniejszył się również krytycyzm wobec „dorabiania” do pensji w godzinach pracy, spóźniania się do pracy, „załatwiania” zwolnienia lekarskiego z pracy mimo dobrego stanu zdrowia, a także wobec przychodzenia do pracy pod wpływem alkoholu. Okazuje się, że obecnie większość zachowań związanych z pewną nadgorliwością lub brakiem asertywności w pracy budzi największy krytycyzm, odkąd pytamy o te kwestie, z kolei większość omawianych zachowań sugerujących brak uczciwości zawodowej cieszy się obecnie większym przyzwoleniem niż w latach 2006 i 2011.

Poziom przyzwolenia na różne zachowania w pracy w niewielkim stopniu związany jest z sytuacją zawodową respondentów. Niepracujący częściej niż ci, którzy wykonują obecnie jakąś pracę – przynajmniej dorywczo, potępiają takie zachowania, jak: spóźnianie się do pracy, korzystanie ze służbowego telefonu, faksu, papieru lub innych materiałów w celach prywatnych oraz wykorzystywanie internetu w celach niezwiązanych z wykonywaną pracą. Bardziej przychylnie zapatrują się natomiast na zabieranie pracy do domu mimo braku dodatkowego wynagrodzenia za nią.



Tabela 2

Oceniane zachowania	Aktywni zawodowo	Bierni zawodowo	Różnica średnich
	Średnie na skali 1–7, na której 1 oznacza „nie mam nic przeciwko temu”, a 7 – „całkowicie potępiam”**		
Praca w domu – „po godzinach” – pomimo braku dodatkowego wynagrodzenia za nią	5,05	4,74	0,31 **
Pozostawanie w pracy „po godzinach” pomimo braku takiej konieczności	5,16	4,96	0,20
„Dorabianie” do pensji w godzinach pracy	5,59	5,53	0,06
Rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy – w celu zwiększenia swojej efektywności	4,94	4,90	0,04
Wzięcie dodatkowych pieniędzy za zrobienie czegoś, co i tak należy do obowiązków danego pracownika	4,79	4,76	0,03
„Załatwianie” zwolnienia lekarskiego z pracy pomimo dobrego stanu zdrowia	6,04	6,07	-0,03
Odmowa wykonania zadań nienależących do obowiązków danego pracownika, chociaż pozostających w granicach jego możliwości	3,83	3,87	-0,04
Przychodzenie do pracy po spożyciu alkoholu	6,72	6,77	-0,05
Dobrowolne, bezpłatne wykonywanie zadań nienależących do obowiązków danego pracownika	3,83	3,93	-0,10
Załatwianie prywatnych spraw (np. w urzędach) w godzinach pracy	5,15	5,37	-0,22
Spóźnianie się do pracy	5,30	5,64	-0,34 **
Korzystanie ze służbowego telefonu, faksu, papieru bądź innych materiałów w celach prywatnych	4,75	5,14	-0,39 **
Korzystanie w godzinach pracy z internetu w celach niezwiązanych z wykonywaną pracą	4,81	5,22	-0,41 **

\* Pominięto odpowiedzi „trudno powiedzieć”

\*\* Istotność na poziomie  $p < 0,05$

Ogólnie rzecz biorąc, wśród postaw wobec analizowanych zachowań pracowniczych – podobnie jak pięć lat temu – można wyróżnić dwa podejścia<sup>5</sup>. Pierwsze z nich charakteryzuje się przyzwoleniem na zachowania społecznie uznawane za nieetyczne, takie jak: korzystanie ze służbowych materiałów na własny użytek, wykorzystywanie internetu w pracy do własnych celów, dorabianie do pensji w godzinach pracy, wykorzystywanie czasu pracy w celach prywatnych (m.in. na załatwianie spraw urzędowych), unikanie pracy dzięki „załatwieniu” zwolnienia lekarskiego, branie dodatkowych pieniędzy za realizację zadań należących do obowiązków pracownika, spóźnianie się do pracy oraz przychodzenie do niej pod wpływem alkoholu. Drugie podejście wiąże się natomiast z dość wysokim stopniem

<sup>5</sup> Zastosowano analizę czynnikową z rotacją typu Varimax, KMO = 0,819. Z analizy wyłączono kategorię „Odmowa wykonania zadań nienależących do obowiązków danego pracownika, chociaż pozostających w granicach jego możliwości”, co ze względu na słabe dopasowanie tej zmiennej do któregośkolwiek z wymiarów, dało istotny wzrost odsetka wariancji wyjaśnionej.

akceptacji takich postaw, jak: dodatkowa praca w domu lub pozostawanie w firmie po godzinach, dobrowolne i bezpłatne wykonywanie zadań nienależących do obowiązków pracownika oraz rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy w celu zwiększenia swojej efektywności.

Tabela 3. Wyniki analizy czynnikowej

Zachowania pracowników	Czynnik I	Czynnik II
	Nieuczciwość i niesumienność	Praca ponad normę
Korzystanie ze służbowego telefonu, faksu, papieru bądź innych materiałów w celach prywatnych (np. prywatne rozmowy na koszt firmy)	0,730	
Korzystanie w godzinach pracy z internetu w celach niezwiązanych z wykonywaną pracą	0,719	
„Dorabianie” do pensji w godzinach pracy	0,683	
Załatwianie prywatnych spraw (np. w urzędach) w godzinach pracy	0,681	
„Załatwianie” zwolnienia lekarskiego z pracy pomimo dobrego stanu zdrowia	0,621	
Spóźnianie się do pracy	0,564	
Wzięcie dodatkowych pieniędzy za zrobienie czegoś, co i tak należy do obowiązków danego pracownika	0,516	
Przychodzenie do pracy po spożyciu alkoholu	0,356	
Praca w domu – „po godzinach” – pomimo braku dodatkowego wynagrodzenia za nią		0,726
Dobrowolne, bezpłatne wykonywanie zadań nienależących do obowiązków danego pracownika		0,653
Pozostawanie w pracy „po godzinach” pomimo braku takiej konieczności		0,643
Rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy – w celu zwiększenia swojej efektywności		0,630
Procent wariancji wyjaśnionej = 41%	28%	13%

Ogólne, sumaryczne wskaźniki dopuszczalności różnych zachowań w pracy wskazują, że przyzwolenie na nieuczciwość i niesumienność (średnia na 7-punktowej skali – na której tym razem 1 oznacza całkowite potępienie, a 7 – całkowite przyzwolenie – wynosi 2,52) jest istotnie mniejsze niż akceptacja pracy ponad normę (3,31). Warto zaznaczyć, że oba wskaźniki są ze sobą istotnie skorelowane dodatnio ( $r$  Pearsona = 0,253;  $p < 0,01$ ), co oczywiście oznacza, że jeden nie wyklucza drugiego. Można jednak znaleźć pewne socjodemograficzne wyznaczniki obu tych podejść.

Ocenę zachowań pracowniczych różnicuje ogólna sytuacja zawodowa respondentów. Osoby aktywne zawodowo istotnie częściej niż niepracujące wyrażają przyzwolenie na różne formy nieuczciwości i niesumienności zawodowej. Obie grupy natomiast nie różnią się znacząco pod względem przyzwolenia na zachowania związane z pracą ponad normę.

Tabela 4

Przyzwolenie na:	Aktywni zawodowo	Bierni zawodowo	Różnica średnich	Ogół badanych
	średnie wskaźników mierzonych na skali 1–7, na której 1 oznacza całkowite potępienie, a 7 – całkowite przyzwolenie			
– nieuczciwość i niesumienność	2,59	2,42	0,17**	2,52
– pracę ponad normę	3,25	3,37	-0,12	3,31

\*\* Różnica średnich istotna statystycznie na poziomie  $p < 0,05$

Przyzwolenie na nieuczciwość i niesumienność częściej niż pozostali wyrażają najmłodsi badani, głównie uczniowie i studenci, a także bezrobotni oraz robotnicy wykwalifikowani. Potępienie w tym zakresie rośnie wraz z wiekiem badanych oraz częstością uczestnictwa w praktykach religijnych. W grupach społeczno-zawodowych najczęściej wyrażają je renciści i emeryci (zob. tabele aneksowa 1).

Akceptacja zachowań wchodzących w zakres wskaźnika pracy ponad normę jest stosunkowo największa wśród osób najmłodszych oraz najstarszych, a także respondentów najslabiej wykształconych i niepraktykujących religijnie. Zrozumienie w tych kwestiach częściej niż inni wyrażają uczniowie i studenci oraz prywatni przedsiębiorcy. Brak przyzwolenia na zachowania kojarzone z brakiem asertywności lub też swoistą nadgorliwością nieco częściej niż pozostali deklarują osoby mające od 55 do 64 lat, niezadowolone ze swojej sytuacji materialnej, praktykujące religijnie 1–2 razy w miesiącu, a w grupach społeczno-zawodowych – zatrudnieni w sektorze usług, pracownicy administracyjno-biurowi, gospodynie domowe oraz robotnicy wykwalifikowani (zob. tabela aneksowa 2).

Jeśli chodzi o zmiany ogólnego poziomu akceptacji obu kategorii zachowań pracowniczych, to w ostatnich pięciu latach nastąpił dość znaczący wzrost przyzwolenia na nieuczciwość i niesumienność pracowników (zarówno wśród aktywnych, jak i biernych zawodowo). Z kolei wśród ogółu badanych, a także w grupach respondentów aktywnych i nieaktywnych zawodowo można obserwować dość systematyczny spadek poziomu aprobaty zachowań wchodzących w zakres wskaźnika pracy ponad normę.

Tabela 5

Przyzwolenie na:	Aktywni zawodowo			Bierni zawodowo			Ogół badanych		
	2006	2011	2016	2006	2011	2016	2006	2011	2016
	średnie wskaźników mierzonych na skali 1–7								
– nieuczciwość i niesumienność	2,47	2,25	2,59	2,26	2,08	2,42	2,36	2,17	2,52
– pracę ponad normę	3,46	3,39	3,25	3,55	3,58	3,37	3,50	3,48	3,31

## DEKLARACJE DOTYCZĄCE FAKTYCZNYCH ZACHOWAŃ PRACOWNICZYCH

Wyznawane zasady moralne nie zawsze znajdują odzwierciedlenie w praktyce. Tak też jest z etyką zawodową. Mimo że niemal wszystkie z analizowanych zachowań pracowniczych są przez Polaków w znacznym stopniu potępiane, wiele osób aktywnych zawodowo (obecnie lub w przeszłości) przyznaje się zarówno do pracy ponad normę, jak i do nieuczciwości wobec pracodawcy. Ponad dwie trzecie spośród tych, które kiedykolwiek pracowały zawodowo (69%), deklaruje, że zdarzyło im się dobrowolnie i bezpłatnie wykonywać zadania nienależące do ich obowiązków, a ponad połowa (57%) przyznaje, że w celu zwiększenia efektywności rezygnowała z przerw przysługujących im w czasie pracy. Dwóm czwartym pracujących (39%) nie jest obca praca w domu – „po godzinach” – bez dodatkowego wynagrodzenia, a jednej trzeciej (31%) zdarzyło się zostawać w pracy „po godzinach”, mimo że nie było takiej konieczności.

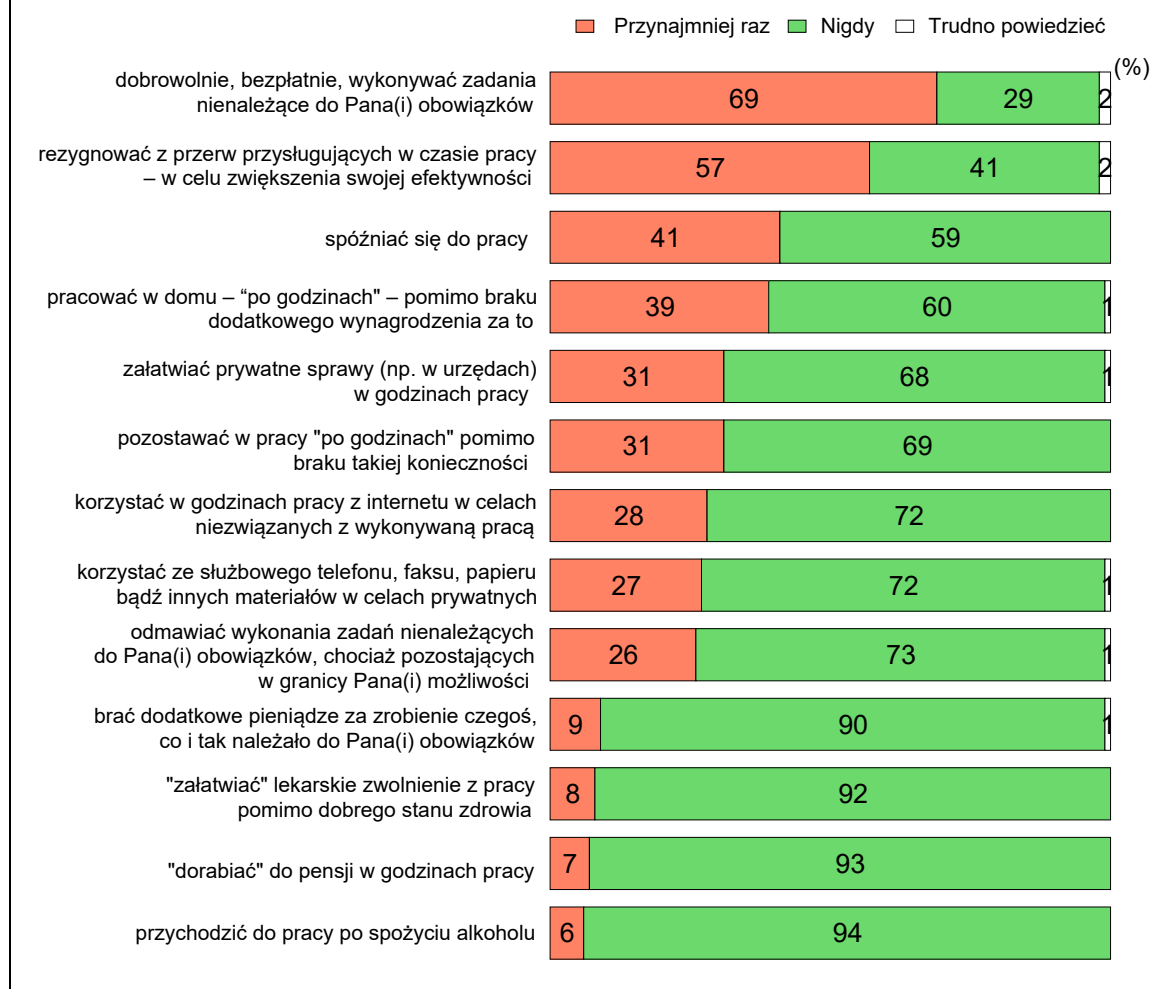
Jeśli chodzi o mniej aprobowane zachowania pracownicze, to około dwóch piątych pracujących przyznaje, że zdarzało im się spóźnić do pracy (41%), jedna trzecia załatwiała prywatne sprawy (np. w urzędach) w godzinach pracy (31%), a ponad jedna czwarta korzystała w godzinach pracy ze służbowych materiałów w celach prywatnych (27%). Mniej więcej co czwarty pracownik (26%) przynajmniej raz, według własnych deklaracji, odmówił wykonania zadań nienależących do jego obowiązków, co jedenasty brał dodatkowe pieniądze za zrobienie czegoś, co i tak należało do jego obowiązków (9%), co dwunasty mimo dobrego stanu zdrowia przebywał na zwolnieniu lekarskim (8%), a co czternasty „dorabiał” do pensji w godzinach pracy (7%). Część przyznaje, że zdarzało się im pracować po spożyciu alkoholu (6%).

Należy pamiętać, że ze względu na drażliwość tematu odpowiedzi ankietowanych obarczone są trudnym do oszacowania, ale zapewne znacznym stopniem deklaratywności. W tego typu badaniach respondenci, chcąc korzystniej wypaść przed ankierem, nierzadko zatajają prawdę. Dlatego też można przypuszczać, że analizowane zachowania – zwłaszcza te powszechnie uznawane za co najmniej nieprzyzwoite – są w rzeczywistości częstsze.

ODPOWIEDZI OSÓB, KTÓRE OBECNIE PRACUJĄ LUB W PRZESZŁOŚCI PRACOWAŁY ZAWODOWO (N = 887)

CBOS

RYS. 2. JAK CZĘSTO ZDARZAŁO SIĘ PANU(I) W ZWIĄZKU Z PANA(I) PRACĄ ZAROBKOWĄ:



Pominięto odmowy odpowiedzi

Z porównania tegorocznych i wcześniejszych deklaracji dotyczących zachowań pracowniczych wynika, że Polacy wyraźnie częściej niż pięć lat temu (w niektórych przypadkach także nieco częściej niż dziesięć lat temu), przyznają się do sytuacji wskazujących na nieuczciwość lub niesumienność zawodową, a także częściej deklarują różnego rodzaju pracę ponad normę<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Wzrost po części może wynikać z nieco zmienionej formuły pytania. W poprzednich pomiarach pytając o konkretne zachowania stosowaliśmy sformułowanie: „Czy, w związku z Pana(i) pracą zawodową, zdarzyło się Panu(i) kiedykolwiek: ...”, natomiast w badaniu z czerwca br. treść pytania brzmiała: „Jak często zdarzało się Panu(i) w związku z Pana(i) pracą zarobkową: ...”

W porównaniu z poprzednim pomiarem w największym stopniu przybyło deklaracji wskazujących na spóźnianie się do pracy (wzrost o 14 punktów procentowych), rezygnowanie z przerw przysługujących w czasie pracy w celu zwiększenia swojej efektywności (wzrost o 12 punktów), dobrowolne i bezpłatne wykonywanie zadań nienależących do obowiązków danego pracownika (wzrost o 10 punktów), a także na odmawianie wykonania zadań wykraczających poza zakres obowiązków pracownika, choć leżących w granicach jego kompetencji (wzrost o 9 punktów).

Tabela 6

Jak często zdarzało się Panu(i) w związku z Pana(i) pracą zarobkową:	Odpowiedzi osób deklarujących przynajmniej jednokrotne wystąpienie opisanej sytuacji			Różnica w latach 2016–2011
	2006	2011	2016	
	w procentach			w punktach procentowych
- spóźniać się do pracy	37	27	41	14
- rezygnować z przerw przysługujących w czasie pracy – w celu zwiększenia swojej efektywności	50	45	57	12
- dobrowolnie, bezpłatnie wykonywać zadania nienależące do Pana(i) obowiązków	65	59	69	10
- odmawiać wykonania zadań nienależących do Pana(i) obowiązków, chociaż pozostających w granicach Pana(i) możliwości	14	17	26	9
- załatwiać prywatne sprawy (np. w urzędach) w godzinach pracy	24	25	31	6
- korzystać ze służbowego telefonu, faksu, papieru bądź innych materiałów w celach prywatnych (np. prywatne rozmowy na koszt firmy)	27	22	27	5
- brać dodatkowe pieniądze za zrobienie czegoś, co i tak należało do Pana(i) obowiązków	6	4	9	5
- pracować w domu – „po godzinach” – pomimo braku dodatkowego wynagrodzenia za to	34	34	39	5
- pozostawać w pracy „po godzinach” pomimo braku takiej konieczności	26	26	31	5
- „załatwiać” lekarskie zwolnienie z pracy pomimo dobrego stanu zdrowia	9	5	8	3
- przychodzić do pracy po spożyciu alkoholu	7	4	6	2
- „dorabiać” do pensji w godzinach pracy	8	6	7	1

\*W latach 2006 i 2011 pytanie było sformułowane: „Czy, w związku z Pana(i) pracą zawodową, zdarzyło się Panu(i) kiedykolwiek:”

W nieco mniejszym zakresie wzrósł także odsetek pracowników przyznających, że zdarzyło im się przynajmniej raz załatwiać prywatne sprawy w godzinach pracy (wzrost

o 6 punktów), korzystać ze służbowego sprzętu i materiałów w celach niezwiązanych z wykonywaną pracą oraz brać dodatkowe pieniądze za wykonywanie zadań wchodzących w zakres wykonywanych obowiązków (wzrosty 5-punktowe). Nieco częściej niż pięć lat temu pracownicy przyznają również, że zdarzyło im się pracować w domu „po godzinach” bez dodatkowej zapłaty oraz pozostawać w pracy dłużej bez takiej konieczności (wzrosty 5-punktowe), jak również „załatwiać” zwolnienie lekarskie z pracy pomimo braku wskazań zdrowotnych (wzrost deklaracji z 5% do 8%) oraz przychodzić do pracy po spożyciu alkoholu (wzrost wskazań z 4% do 6%).

Analizowane kontrowersyjne zachowania pracownicze również zgrupowaliśmy w dwa wymiary wcześniej wyłonione w toku analizy czynnikowej na bazie stosunku do prezentowanych sytuacji. Okazuje się, że zarówno deklarowana częstość zachowań pracowniczych wchodzących w zakres nieuczciwości i niesumienności zawodowej, jak i pracy ponad normę jest w pewnym stopniu zróżnicowana w zależności od określonych cech demograficznych respondentów oraz ich sytuacji społeczno-zawodowej.

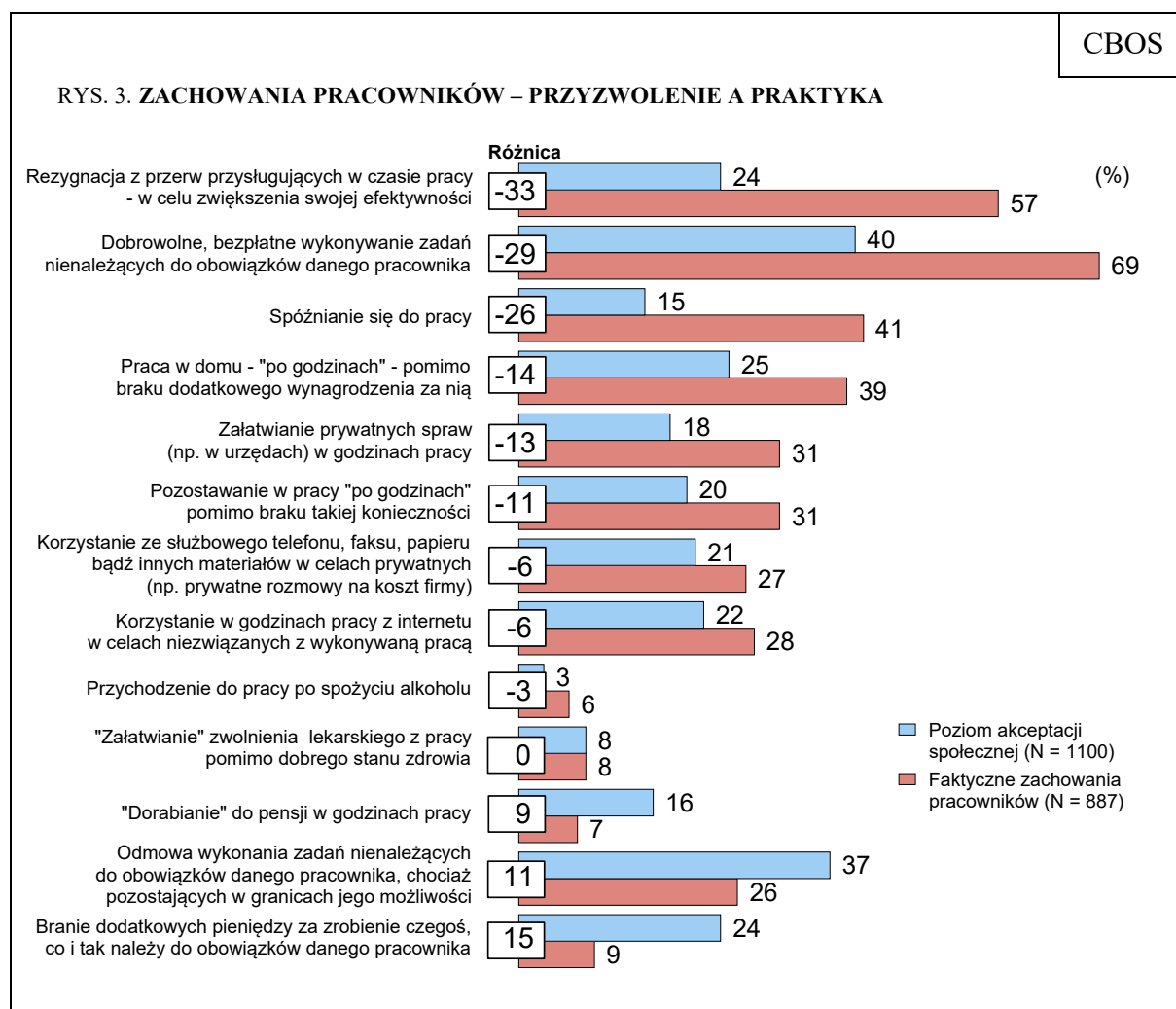
Do różnego rodzaju form nieuczciwości w pracy częściej niż inni przyznają się pracownicy z największych miast, legitymujący się wyższym wykształceniem, osiągający najwyższe dochody *per capita*, niepraktykujący religijnie, mający nie więcej niż 34 lata oraz wyrażający zadowolenie z kondycji materialnej swojego gospodarstwa domowego. W grupach społeczno-zawodowych są to przede wszystkim przedstawiciele personelu średniego i wyższego szczebla, prywatni przedsiębiorcy, pracownicy administracyjno-biurowi oraz pracujący uczniowie i studenci (zob. tabela aneksowa 3). Co ciekawe, o pracy ponad normę w różnych jej przejawach również częściej niż inni mówią pracownicy najlepiej wykształceni i najlepiej sytuowani oraz zamieszkujący największe miasta. Z uwagi na status społeczno-zawodowy wyróżniają w tym względzie przedstawiciele kadry kierowniczej i specjalistów z wyższym wykształceniem, prywatni przedsiębiorcy, rolnicy oraz pracownicy średniego szczebla (zob. tabela aneksowa 4).

### **PRYZWOLENIE A PRAKTYKA**

Największe różnice między teorią a praktyką w kontekście zachowań pracowniczych dotyczą przede wszystkim tzw. pracy ponad normę, a więc takich zachowań, jak: rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy oraz dobrowolne i bezpłatne wykonywanie zadań nienależących do obowiązków danego pracownika, a także praca w domu „po godzinach” bez dodatkowego wynagrodzenia oraz pozostawanie dłużej w pracy z własnej woli.

W zachowaniach z kategorii określonej jako nieuczciwość lub niesumienność zawodowa deklarowany poziom realizacji przewyższa stopień społecznej tolerancji przede wszystkim w przypadku spóźniania się do pracy, a ponadto załatwiania prywatnych spraw w czasie przeznaczonym na pracę zarobkową oraz wykorzystywania internetu i materiałów służbowych w celach prywatnych.

Odwrotnie jest natomiast w przypadku dorabiania do pensji w godzinach pracy, odmawiania wykonania zadań spoza zakresu obowiązków danego pracownika, chociaż pozostających w granicach jego możliwości, oraz brania dodatkowych pieniędzy za zrobienie czegoś, co należy do obowiązków pracownika. Podobnie jak pięć lat temu, uzyskane obecnie deklaracje wskazują, że realizacja tego typu zachowań jest niższa niż społeczne przyzwolenie na nie.







Wyniki naszych badań zdają się potwierdzać, że wraz ze zmianami, jakie zachodzą rynku pracy – spadkiem bezrobocia i jego konsekwencjami, zmieniają się również postawy wobec zachowań pracowniczych i same zachowania osób pracujących.

Wszystkie kontrowersyjne zachowania przedstawione ocenie badanych, które wykraczają poza sferę uczciwości i rzetelności zawodowej, wyraźnie częściej niż pięć lat temu spotykają się ze społeczną akceptacją, z kolei znaczna część tych, które wiążą się z pracą ponad normę budzi obecnie większy sprzeciw niż poprzednio. Od roku 2011 wzrosło przyzwolenie społeczne przede wszystkim na takie zachowania jak branie dodatkowych pieniędzy za zrobienie czegoś, co i tak należy do obowiązków danego pracownika, korzystanie ze służbowych materiałów w celach prywatnych oraz załatwianie pozazawodowych spraw w godzinach pracy, zmalało zaś w stosunku do dobrowolnego pozostawiania dłużej w pracy, nieodpłatnej aktywności zawodowej w domu „po godzinach” oraz rezygnacji z przerw przysługujących w czasie pracy dla zwiększenia swojej efektywności.

Wyraźnie częściej niż pięć lat temu deklarowana jest również większość omawianych zachowań pracowniczych, przy czym wzrost ten dotyczy zarówno zachowań z kategorii nieuczciwości zawodowej, jak i tych, które wiążą się z pracą ponad normę. Deklaracje dotyczące realizacji niemal wszystkich omawianych zachowań są obecnie składane najczęściej odkąd o nie pytamy, a więc od 2006 roku<sup>7</sup>.

Opracował

Rafał BOGUSZEWSKI

---

<sup>7</sup> Trudno jednak oszacować, czy i jaki wpływ na zmianę deklaracji mogła mieć nieco inaczej sformułowana w tym roku treść pytania – zob. przypis 6.

Tabela 1. Wskaźnik przyzwolenia na zachowania z kategorii „nieuczciwość i niesumienność zawodowa”

		Średnia na skali 1–7*	Odchylenie standardowe	Liczba osób
<b>Ogółem</b>		<b>2,52</b>	<b>1,12</b>	<b>959</b>
Płeć	Mężczyźni	2,59	1,17	460
	Kobiety	2,45	1,06	499
Wiek	18–24 lata	3,16	,95	104
	25–34	2,79	1,09	195
	35–44	2,68	1,14	182
	45–54	2,4	1,06	145
	55–64	2,05	,94	169
	65 lat i więcej	2,19	1,13	165
Miejsce zamieszkania	Wieś	2,58	1,18	390
	Miasto do 19 999	2,43	1,14	113
	20 000 – 99 999	2,31	1,00	203
	100 000 – 499 999	2,68	1,10	152
	500 000 i więcej mieszk.	2,57	1,07	101
Wykształcenie	Podstawowe / gimnazjalne	2,65	1,29	167
	Zasadnicze zawodowe	2,36	1,16	237
	Średnie	2,65	1,13	298
	Wyższe	2,43	,90	257
Grupa społeczna i zawodowa	Kadra kier., spec. z wyższym wyksz.	2,44	,87	122
	Średni personel, technicy	2,64	,97	30
	Pracownicy adm.-biurowi	2,61	1,11	62
	Pracownicy usług	2,65	1,04	65
	Robotnicy wykwalifikowani	2,84	1,19	105
	Robotnicy niewykwalifik.	2,56	1,21	39
	Rolnicy	2,72	1,31	51
	Pracujący na własny rach.	2,24	1,07	53
	Bezrobotni	3,03	1,09	57
	Emeryci	2,08	1,05	200
	Renciści	2,15	1,03	53
	Uczniowie i studenci	3,06	,98	66
Gospodynie domowe i inni	2,6	1,20	57	
Pracuje w:	inst. państw., publicznej	2,43	,99	146
	spółce właścicieli prywatnych i państwa	2,75	1,00	81
	sekt. pryw. poza rolnict.	2,61	1,13	251
	prywatnym gosp. rolnym	2,7	1,24	59
Dochody na jedną osobę	Do 649 zł	2,63	1,23	130
	Od 650 zł do 999 zł	2,61	1,18	128
	Od 1000 zł do 1399 zł	2,44	1,16	166
	Od 1400 zł do 1999 zł	2,41	1,08	135
	2000 zł i więcej	2,47	1,04	160
Ocena własnych war. mater.	Złe	2,56	1,32	82
	Średnie	2,53	1,13	365
	Dobre	2,5	1,07	513
Udział w prakt. religijnych	Kilka razy w tygodniu	2,15	,94	47
	Raz w tygodniu	2,48	1,08	454
	1–2 razy w miesiącu	2,5	1,16	146
	Kilka razy w roku	2,52	1,04	194
	W ogóle nie uczestniczy	2,92	1,31	109
Poglądy polityczne	Lewica	2,58	1,20	158
	Centrum	2,48	1,07	258
	Prawica	2,38	1,03	315
	Trudno powiedzieć	2,72	1,20	222

\*Gdzie 1 oznacza „całkowicie potępiam”, a 7 – „nie mam nic przeciwko temu”.

Tabela 2. Wskaźnik przyzwolenia na zachowania z kategorii „praca ponad normę”

		Średnia na skali 1–7*	Odchylenie standardowe	Liczba osób
Ogółem		<b>3,31</b>	<b>1,45</b>	<b>969</b>
Płeć	Mężczyźni	3,47	1,48	468
	Kobiety	3,15	1,41	501
Wiek	18–24 lata	3,88	1,42	102
	25–34	3,42	1,47	197
	35–44	3,25	1,43	185
	45–54	3,15	1,37	151
	55–64	2,77	1,34	171
	65 lat i więcej	3,59	1,46	164
Miejsce zamieszkania	Wieś	3,29	1,49	387
	Miasto do 19 999	3,16	1,37	118
	20 000 – 99 999	3,35	1,58	200
	100 000 – 499 999	3,34	1,32	160
	500 000 i więcej mieszk.	3,41	1,35	104
Wykształcenie	Podstawowe / gimnazjalne	3,55	1,73	171
	Zasadnicze zawodowe	3,15	1,42	241
	Średnie	3,27	1,44	301
	Wyższe	3,34	1,27	256
Grupa społeczna i zawodowa	Kadra kier., spec. z wyższym wyksz.	3,48	1,26	121
	Średni personel, technicy	3,13	1,26	29
	Pracownicy adm.-biurowi	2,98	1,37	62
	Pracownicy usług	2,77	1,31	62
	Robotnicy wykwalifikowani	3,05	1,36	106
	Robotnicy niewykwalifik.	3,24	1,68	39
	Rolnicy	3,43	1,39	55
	Pracujący na własny rach.	3,62	1,48	55
	Bezrobotni	3,42	1,63	61
	Emeryci	3,33	1,49	199
	Renciści	3,39	1,52	54
	Uczniowie i studenci	3,95	1,50	66
Gospodynie domowe i inni	3,04	1,42	59	
Pracuje w:	inst. państw., publicznej	3,05	1,30	144
	spółce właścicieli prywatnych i państwa	3,21	1,55	85
	sekt. prywat. poza rolnict.	3,33	1,38	249
	prywatnym gosp. rolnym	3,47	1,34	62
Dochody na jedną osobę	Do 649 zł	3,37	1,57	132
	Od 650 zł do 999 zł	3,19	1,46	129
	Od 1000 zł do 1399 zł	3,31	1,39	171
	Od 1400 zł do 1999 zł	3,2	1,29	135
	2000 zł i więcej	3,34	1,30	156
Ocena własnych war. mater.	Złe	3,03	1,62	87
	Średnie	3,25	1,43	368
	Dobre	3,39	1,44	514
Udział w prakt. religijnych	Kilka razy w tygodniu	3,33	1,43	51
	Raz w tygodniu	3,34	1,44	449
	1–2 razy w miesiącu	3,06	1,39	153
	Kilka razy w roku	3,28	1,46	196
	W ogóle nie uczestniczy	3,54	1,55	110
Poglądy polityczne	Lewica	3,43	1,56	158
	Centrum	3,35	1,50	265
	Prawica	3,28	1,36	314
	Trudno powiedzieć	3,22	1,45	225

\*Gdzie 1 oznacza „całkowicie potępiam”, a 7 – „nie mam nic przeciwko temu”.

**Tabela 3. Wskaźnik częstotliwości występowania zachowań pracowniczych z kategorii „nieuczciwość i niesumierność zawodowa”**

		Średnia na skali 0–3*	Odchylenie standardowe	Liczba osób
<b>Ogółem</b>		<b>0,277</b>	<b>0,319</b>	<b>792</b>
Płeć	Mężczyźni	0,296	0,346	389
	Kobiety	0,259	0,291	403
Wiek	18–24 lata	0,338	0,367	40
	25–34	0,355	0,322	164
	35–44	0,295	0,335	160
	45–54	0,235	0,301	124
	55–64	0,253	0,294	156
	65 lat i więcej	0,215	0,310	147
Miejsce zamieszkania	Wieś	0,223	0,294	291
	Miasto do 19 999	0,231	0,279	112
	20 000 – 99 999	0,256	0,303	152
	100 000 – 499 999	0,331	0,346	138
	500 000 i więcej mieszk.	0,447	0,357	99
Wykształcenie	Podstawowe / gimnazjalne	0,146	0,184	119
	Zasadnicze zawodowe	0,182	0,289	210
	Średnie	0,295	0,331	244
	Wyższe	0,421	0,333	218
Grupa społeczna i zawodowa	Kadra kier., spec. z wyższym wyksz.	0,400	0,314	90
	Średni personel, technicy	0,522	0,517	21
	Pracownicy adm.-biurowi	0,408	0,308	68
	Pracownicy usług	0,274	0,298	61
	Robotnicy wykwalifikowani	0,195	0,246	115
	Robotnicy niewykwalifik.	0,177	0,251	45
	Rolnicy	0,284	0,432	35
	Pracujący na własny rach.	0,449	0,346	40
	Bezrobotni	0,191	0,238	40
	Emeryci	0,198	0,277	174
	Renciści	0,237	0,322	43
	Uczniowie i studenci	0,347	0,333	15
Gospodynie domowe i inni	0,278	0,339	45	
Pracuje w:	inst. państw., publicznej	0,262	0,285	132
	spółce właścicieli prywatnych i państwa	0,304	0,347	81
	sekt. pryw. poza rolnict.	0,359	0,332	228
	prywatnym gosp. rolnym	0,248	0,421	37
Dochody na jedną osobę	Do 649 zł	0,189	0,226	97
	Od 650 zł do 999 zł	0,212	0,316	99
	Od 1000 zł do 1399 zł	0,239	0,313	139
	Od 1400 zł do 1999 zł	0,258	0,306	115
	2000 zł i więcej	0,415	0,351	142
Ocena własnych war. mater.	Złe	0,258	0,302	67
	Średnie	0,235	0,269	345
	Dobre	0,318	0,358	381
Udział w prakt. religijnych	Kilka razy w tygodniu	0,249	0,313	35
	Raz w tygodniu	0,231	0,293	355
	1–2 razy w miesiącu	0,295	0,314	121
	Kilka razy w roku	0,315	0,329	180
	W ogóle nie uczestniczy	0,364	0,379	93
Poglądy polityczne	Lewica	0,288	0,292	121
	Centrum	0,310	0,358	244
	Prawica	0,276	0,310	245
	Trudno powiedzieć	0,228	0,293	172

\*Gdzie 0 oznacza „nigdy”, 1 – „bardzo rzadko, prawie nigdy”, 2 – „od czasu do czasu”, 3 – „często”.

Tabela 4. Wskaźnik częstotliwości występowania zachowań pracowniczych z kategorii „praca ponad normę”

		Srednia na skali 0–3*	Odczylenie standardowe	Liczba osób
<b>Ogółem</b>		<b>0,987</b>	<b>0,790</b>	<b>812</b>
Płeć	Mężczyźni	0,927	0,740	397
	Kobiety	1,044	0,832	415
Wiek	18–24 lata	0,871	0,727	40
	25–34	1,008	0,753	165
	35–44	1,080	0,811	160
	45–54	1,009	0,801	125
	55–64	0,946	0,859	161
	65 lat i więcej	0,927	0,741	161
Miejsce zamieszkania	Wieś	0,829	0,797	300
	Miasto do 19 999	0,974	0,821	118
	20 000 – 99 999	0,963	0,723	161
	100 000 – 499 999	1,192	0,745	136
Wykształcenie	500 000 i więcej mieszk.	1,240	0,788	98
	Podstawowe / gimnazjalne	0,612	0,674	125
	Zasadnicze zawodowe	0,741	0,735	220
	Średnie	1,031	0,772	251
Grupa społeczna i zawodowa	Wyższe	1,403	0,729	216
	Kadra kier., spec. z wyższym wyksz.	1,655	0,689	89
	Średni personel, technicy	1,204	0,723	20
	Pracownicy adm.-biurowi	1,148	0,650	68
	Pracownicy usług	0,883	0,733	61
	Robotnicy wykwalifikowani	0,583	0,562	114
	Robotnicy niewykwalifik.	0,664	0,703	44
	Rolnicy	1,352	1,147	39
	Pracujący na własny rach.	1,488	0,773	42
	Bezrobotni	0,959	0,729	40
	Emeryci	0,903	0,743	190
	Renciści	0,836	0,685	45
	Uczniowie i studenci	0,639	0,618	15
Pracuje w:	Gospodynie domowe i inni	0,668	0,694	45
	inst. państw., publicznej	1,240	0,828	131
	spółce właścicieli prywatnych i państwa	0,916	0,708	78
	sekt. pryw. poza rolnict.	1,004	0,755	233
Dochody na jedną osobę	prywatnym gosp. rolnym	1,223	1,205	40
	Do 649 zł	0,885	0,799	101
	Od 650 zł do 999 zł	0,908	0,910	98
	Od 1000 zł do 1399 zł	0,852	0,730	148
	Od 1400 zł do 1999 zł	0,930	0,770	123
Ocena własnych war. mater.	2000 zł i więcej	1,322	0,740	140
	Złe	0,840	0,798	70
	Średnie	0,959	0,776	353
Udział w prakt. religijnych	Dobre	1,039	0,799	390
	Kilka razy w tygodniu	1,141	0,898	38
	Raz w tygodniu	0,924	0,806	366
	1–2 razy w miesiącu	0,906	0,711	124
	Kilka razy w roku	1,108	0,763	180
Poglądy polityczne	W ogóle nie uczestniczy	1,053	0,813	95
	Lewica	1,166	0,714	133
	Centrum	0,958	0,803	240
	Prawica	0,990	0,781	251
	Trudno powiedzieć	0,873	0,818	178

\*Gdzie 0 oznacza „nigdy”, 1 – „bardzo rzadko, prawie nigdy”, 2 – „od czasu do czasu”, 3 – „często”.