



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 bezrobocie¹, a osoby pozostające bez pracy są w coraz mniejszym stopniu skłonne do różnego rodzaju wyrzeczeń w celu znalezienia zatrudnienia². Czy zmieniają się również zachowania pracowników? Po pięciu latach powracamy do tematu szeroko rozumianej etyki pracowniczej. Analizujemy opinie Polaków na temat różnych zachowań w pracy³ oraz deklaracje dotyczące faktycznych zachowań pracowników⁴.

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%

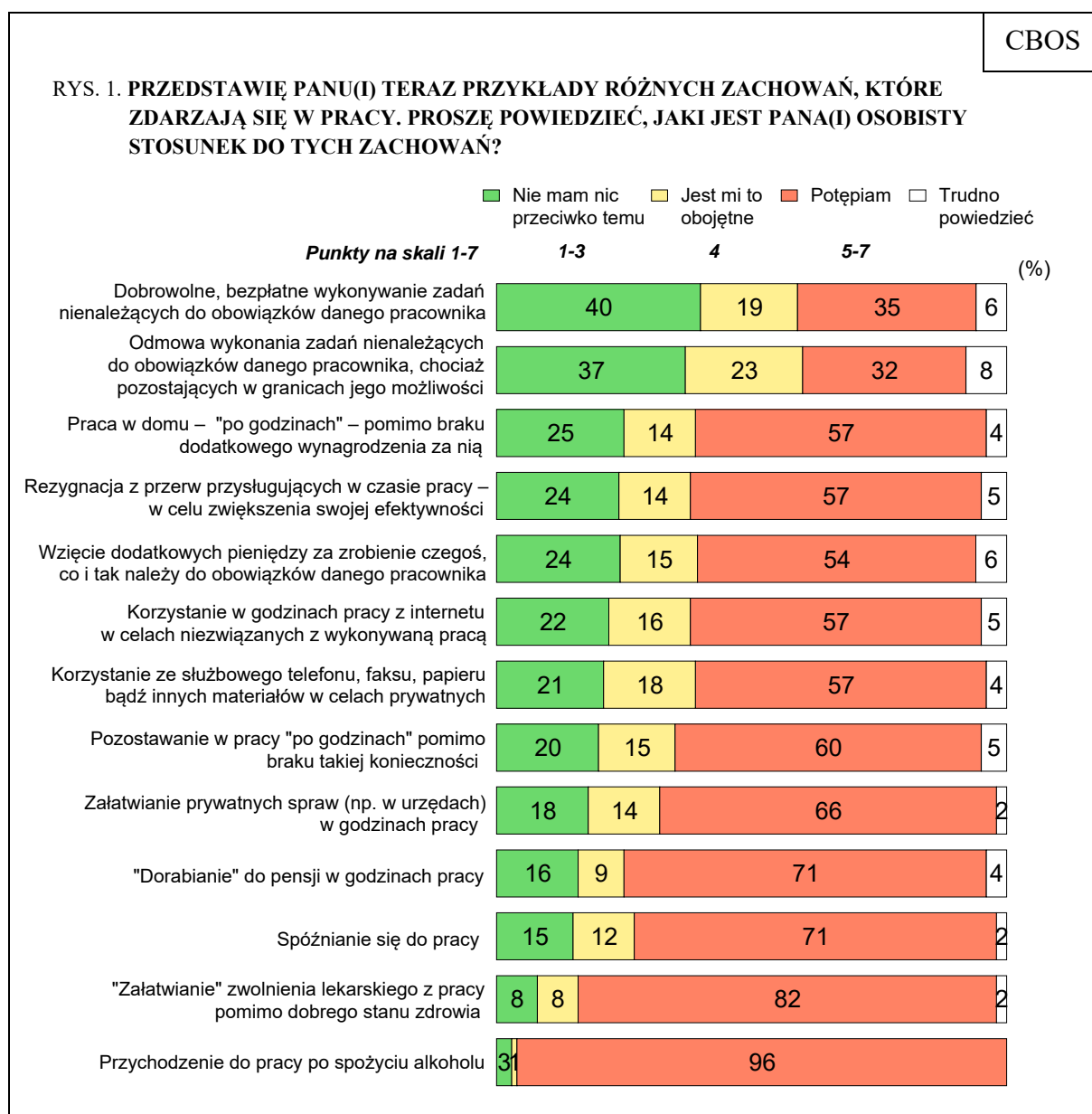
¹ www.stat.gov.pl

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

³ 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.

⁴ 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” mimo braku takiej konieczności	4,76	4,91	5,07	-0,16 **
Praca w domu – „po godzinach” – mimo 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 podejścia⁵. 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

⁵ 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.

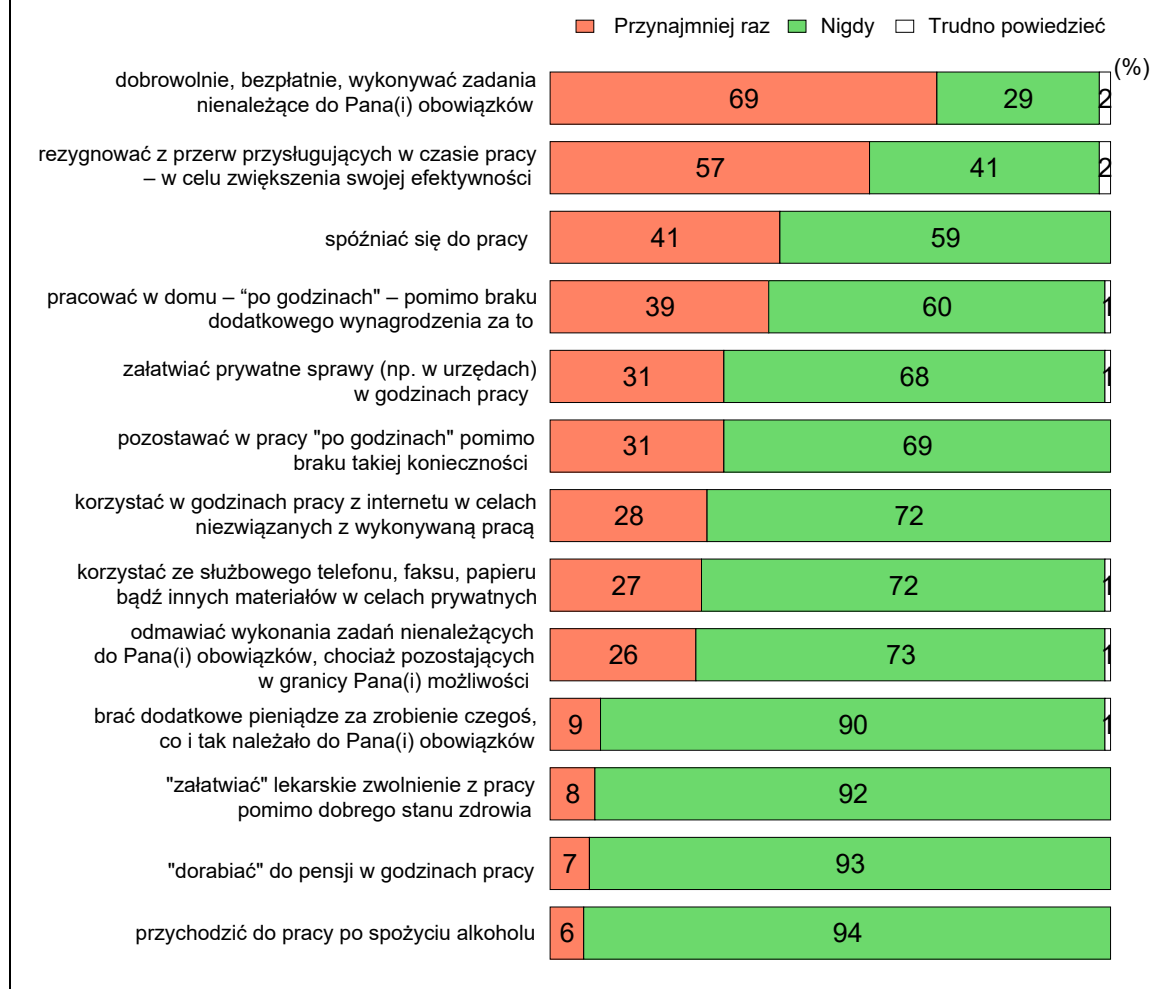
Jeśli chodzi o mniej aprobowane zachowania pracownicze, to około dwóch piątych pracujących przyznaje, że zdarzało im się spóźnić do pracy (41%), jedna trzecia załatwiała prywatne sprawy (np. w urzędach) w godzinach pracy (31%), a ponad jedna czwarta korzystała w godzinach pracy ze służbowych materiałów 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 ankieterem, 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 normę⁶.

⁶ 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.

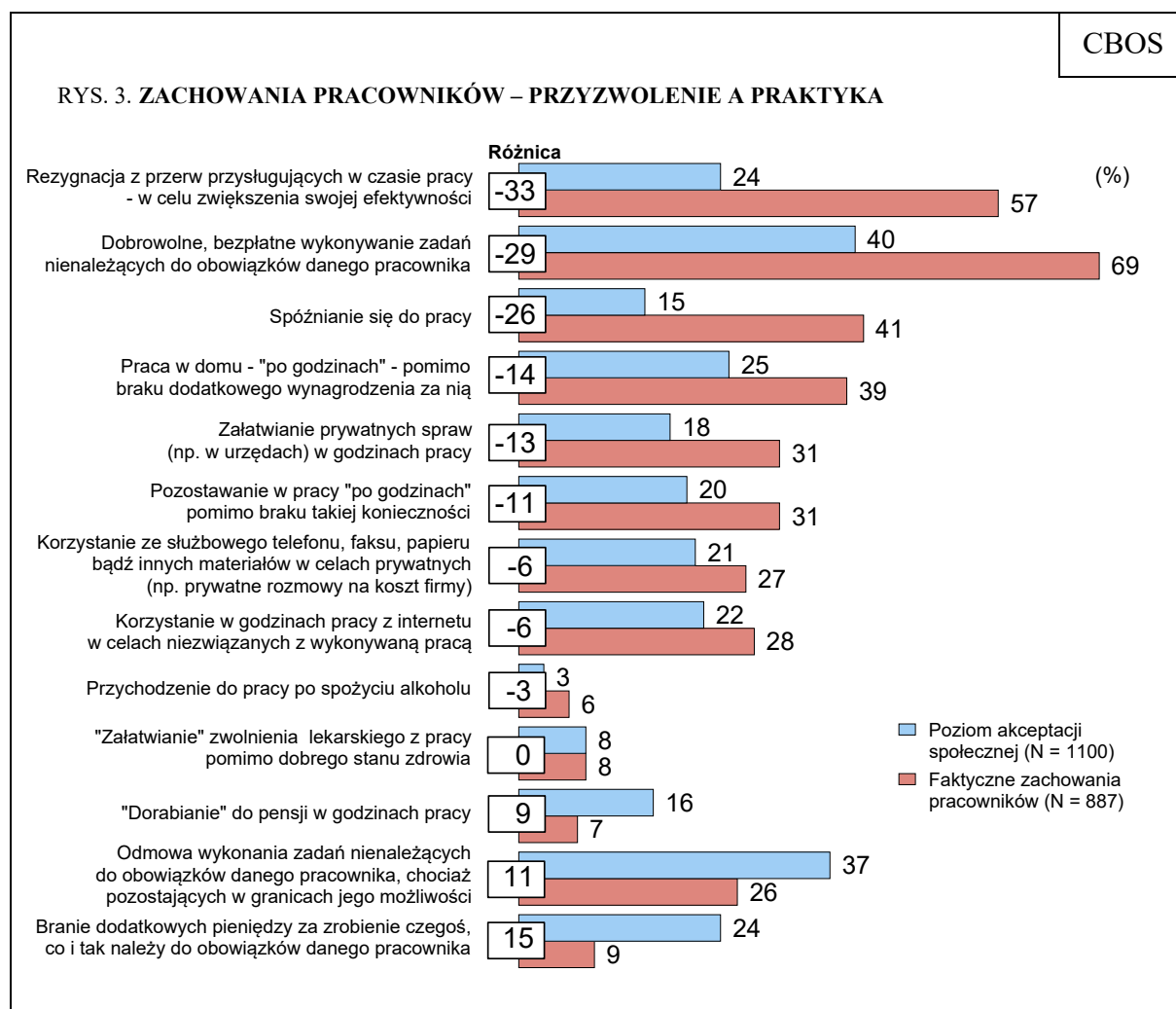
Do różnego rodzaju form nieuczciwości w pracy częściej niż inni przyznają się pracownicy z największych miast, legitymujący się wyższym wykształceniem, osiągający najwyższe dochody *per capita*, niepraktykujący religijnie, mający nie więcej niż 34 lata oraz wyrażający zadowolenie z kondycji materialnej 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 roku⁷.

Opracował

Rafał BOGUSZEWSKI

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