

## Praca zarobkowa Polaków i zadowolenie z niej

Znak jakości przyznany CBOS przez  
Organizację Firm Badania Opinii i Rynku na rok 2023



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

## SPIS TREŚCI

Praca zarobkowa Polaków .....	1
Ogólna charakterystyka pracujących zarobkowo .....	1
Praca zdalna .....	7
Postrzeganie pracy zarobkowej w różnych wymiarach .....	9
Ocena relacji społecznych w miejscu pracy .....	19
Praca zarobkowa a dobrostan psychofizyczny .....	20
Częstotliwość myśli o zmianie pracy .....	22
Deklarowane ogólne zadowolenie z pracy i jego determinanty .....	25

W październikowym sondażu<sup>1</sup> poprosiliśmy osoby pracujące zarobkowo o scharakteryzowanie ich aktywności na tym polu, a także zapytaliśmy o ich zadowolenie z obecnej pracy. Na zadowolenie z pracy wpływa wiele różnego rodzaju czynników – zarówno o charakterze materialnym, jak i pozamaterialnym. W związku z tym poprosiliśmy ankietowanych o ocenę różnych aspektów ich pracy, relacji w miejscu pracy oraz jej wpływu na dobrostan psychofizyczny.

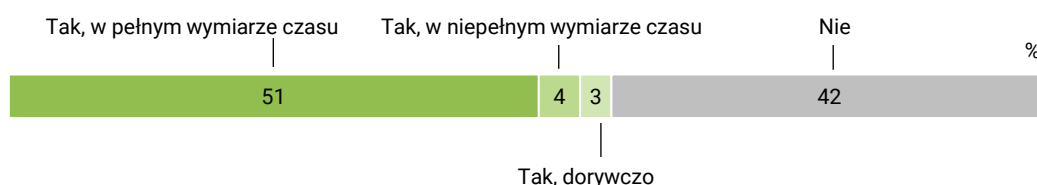
## PRACA ZAROBKOWA POLAKÓW

### Ogólna charakterystyka pracujących zarobkowo

Większość (58%) ankietowanych zadeklarowała, że pracuje zarobkowo. Warto dodać, iż w porównaniu z 2021 rokiem<sup>2</sup> nastąpił niewielki (o 4 punkty procentowe) wzrost odsetka pracujących zarobkowo choćby w minimalnym zakresie czy dorywczo. Dominują osoby, które deklarują pracę w pełnym wymiarze czasu (51% ogółu, czyli 89% pracujących zarobkowo).

CBOS

RYS. 1. Czy obecnie pracuje Pan(i) zarobkowo (na etacie, we własnym zakładzie lub gospodarstwie albo bierze Pan(i) prace zleczone)?



<sup>1</sup> Badanie „Aktualne problemy i wydarzenia” (402) przeprowadzono w ramach procedury mixed-mode na reprezentatywnej imiennej próbie pełnoletnich mieszkańców Polski, wylosowanej z rejestru PESEL.

Każdy respondent wybierał samodzielnie jedną z metod:

- wywiad bezpośredni z udziałem ankietera (metoda CAPI),
- wywiad telefoniczny po skontaktowaniu się z ankieterem CBOS (CATI) – dane kontaktowe respondent otrzymywał w liście zapowiednim od CBOS,
- samodzielne wypełnienie ankiety internetowej (CAWI), do której dostęp był możliwy na podstawie loginu i hasła przekazanego respondentowi w liście zapowiednim od CBOS.

We wszystkich trzech przypadkach ankieta miała taki sam zestaw pytań oraz strukturę. Badanie zrealizowano w dniach od 2 do 11 października 2023 roku na próbie liczącej 1110 osób (w tym: 61,5% metodą CAPI, 25,0% – CATI i 13,4% – CAWI).

CBOS realizuje badania statutowe w ramach opisanej wyżej procedury od maja 2020 roku, w każdym przypadku podając proporcję wywiadów bezpośrednich, telefonicznych i internetowych.

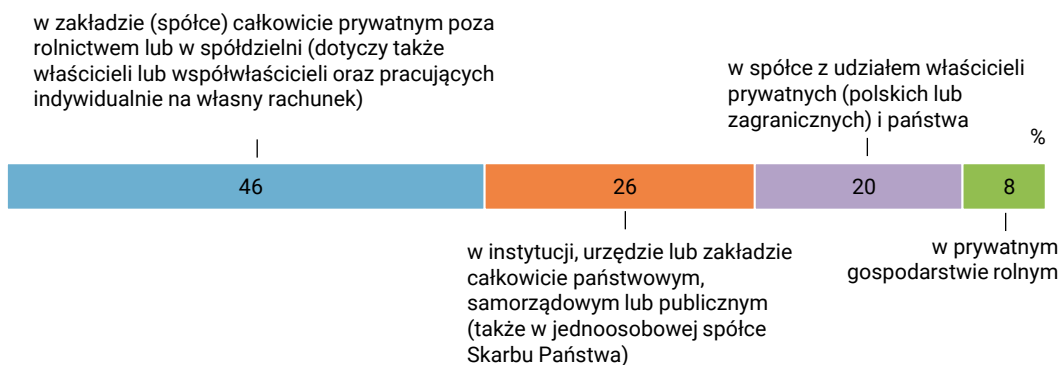
Na pytania omówione w niniejszym opracowaniu odpowiadały osoby pracujące zarobkowo (N=643).

<sup>2</sup> Por. komunikat CBOS „Sytuacja zawodowa Polaków i gotowość zmiany zatrudnienia”, grudzień 2021 (oprac. J. Stankowska).

Biorąc pod uwagę główne miejsca pracy respondentów, można zauważyć, iż blisko połowa (46%) pracujących zarobkowo świadczy pracę w firmach całkowicie prywatnych działających poza sektorem rolnym, a łącznie z zarobkującymi w prywatnych gospodarstwach rolnych (8%) pracujący w sektorze prywatnym stanowią ponad połowę (54%). Nieco ponad jedna czwarta (26%) pracujących zarobkowo jest zatrudniona w sektorze publicznym lub zakładach/firmach, których właścicielem jest państwo lub samorząd lokalny. Co piąty pytany (20%) zadeklarował, iż własność jego głównego miejsca pracy jest mieszana – udziałowcami są właściciele prywatni i państwo.

CBOS

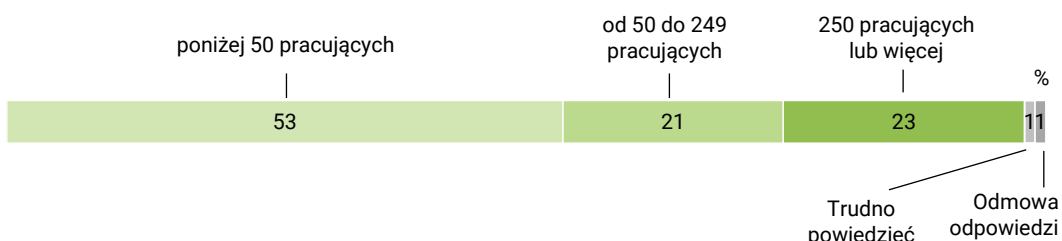
**RYS. 2. Gdzie Pan(i) obecnie pracuje? Proszę wziąć pod uwagę Pana(i) główne miejsce pracy.**



Ponad połowa (53%) badanych pracuje w niedużych firmach lub instytucjach (poniżej 50 pracujących).

CBOS

**RYS. 3. Ile osób pracuje w Pana(i) zakładzie pracy/firmie/instytucji łącznie z Panem(ią)? Jeżeli jest to przedsiębiorstwo wielozakładowe, proszę podać liczbę pracowników w zakładzie, w którym Pan(i) pracuje (podobnie w przypadku instytucji, która ma np. oddziały regionalne). Nawet jeśli nie jest Pan(i) pewien/pewna dokładnej liczby, proszę postarać się oszacować czy jest to:**



Procenty nie sumują się do 100 z powodu zaokrągleń

Tak jak przed dwoma laty<sup>3</sup> 61% pracujących zarobkowo zapytanych o główne źródło dochodów wskazało umowę na czas nieokreślony, a 12% – własną działalność gospodarczą. Nieco zmieniły się natomiast odsetki wskazań mniej popularnych form zarobkowania. Dla co dziesiątego pracującego zarobkowo dorosłego Polaka głównym źródłem dochodów jest obecnie umowa na czas określony (10%, od 2021 roku spadek o 4 punkty procentowe), a 7% badanych czerpie dochody głównie z pracy we własnym gospodarstwie rolnym (spadek o 1 punkt procentowy). Również dla 7% głównym źródłem dochodu pozostaje umowa cywilnoprawna (wzrost o 3 punkty procentowe), przy czym znacznie częściej jest to umowa zlecenie (6%) niż umowa o dzieło (1%). Co setny wskazał, że główne źródło dochodów stanowi dla niego inny niż wymieniony w pytaniu sposób zarabiania. Tak jak poprzednio 2% ankietowanych przyznało się, że utrzymuje się z pracy niepotwierdzonej formalną umową, przy czym więcej jest w tej grupie podejmujących takie zajęcia dorywczo (1,1%) niż stale pracujących bez umowy (0,5%).

CBOS

**RYS. 4. Który z wymienionych sposobów zatrudnienia stanowi główne źródło Pana(i) dochodów?**



**TABELA 1**

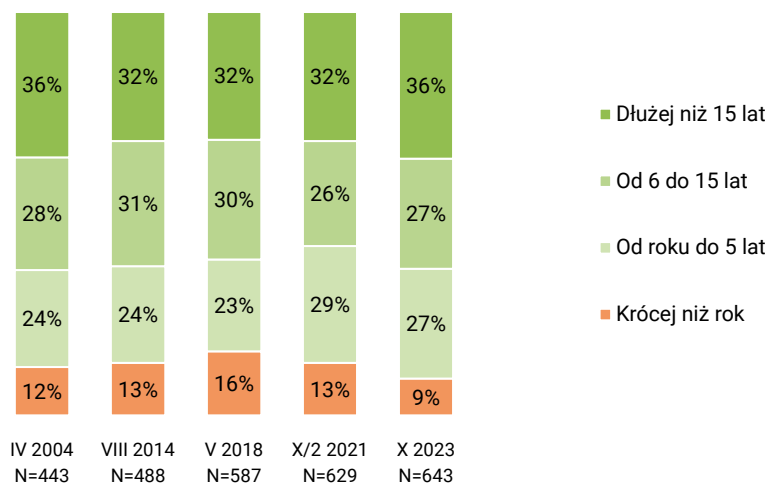
Który ze sposobów zatrudnienia / zarabiania stanowi główne źródło Pana(i) dochodów?	Odpowiedzi respondentów pracujących zarobkowo według terminów badań				
	IV 2004	VIII 2014	V 2018	X/2 2021	X 2023
	w procentach				
Umowa o pracę na czas nieokreślony	54	50	54	61	61
Własna działalność gospodarcza	10	12	11	12	12
Umowa o pracę na czas określony	18	17	17	14	10
Własne gospodarstwo rolne	12	11	9	8	7
Umowy cywilnoprawne (zlecenia lub o dzieło)	3	6	5	4	7
Praca bez umowy (stała lub dorywcza)	2	3	2	2	2
Inny sposób zatrudnienia/zarabiania	2	0	1	0,3	1

<sup>3</sup> Por. przypis 2.

W porównaniu z latami 2014–2021 przybyło osób deklarujących, iż od ponad 15 lat nie zmieniały głównego sposobu uzyskiwania dochodów z pracy i jest ich tyle samo co w roku 2004 (36% pracujących zarobkowo, wzrost o 4 punkty procentowe od 2021 roku). Mniej badanych niż w poprzednich latach deklaruje natomiast, iż pracuje na tych samych zasadach krócej niż rok (9%, od 2021 roku spadek o 4 punkty procentowe).

CBOS

RYS. 5. Czas zatrudnienia na tych samych zasadach



Pominięto odmowy odpowiedzi

Najczęściej ponad piętnastoletnią pracę w formie stanowiącej obecne główne źródło utrzymania deklarują osoby żyjące przede wszystkim z pracy we własnym gospodarstwie rolnym (70% w tej grupie). Niemal co czwarty (24%) rolnik indywidualny deklaruje ponadto, iż pracuje w ten sposób od 6 do 15 lat. Dłużej niż 15 lat w obecnej formie prawnej pracuje także znaczna część zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony (40%) oraz prowadzących własną działalność gospodarczą (37%), a ponadto wielu przedstawicieli tych grup pracuje tak od 6 do 15 lat (odpowiednio: 33% i 26%). Na przeciwległym biegunie są natomiast osoby utrzymujące się obecnie głównie z pracy bez umowy – zdecydowana większość z nich (67%) pracuje tak krócej niż rok. Można też zauważyć, iż niemal co trzeci badany (32%) deklarujący, że głównym źródłem jego dochodów jest umowa cywilnoprawna korzysta z takiej formy prawnej krócej niż rok, a ogromna większość (87%) wskazujących to źródło utrzymania zarobkuje w taki sposób nie dłużej niż 5 lat. Również osoby utrzymujące się z pracy na umowę na czas określony w zdecydowanej większości (72%) pracują w ten sposób nie dłużej niż 5 lat, przy czym 29% z nich – krócej niż rok.

TABELA 2

Od jak dawna pracuje Pan(i) w ten sposób?	Który z wymienionych sposobów zatrudnienia stanowi główne źródło Pana(i) dochodów?					
	Własna działalność gospodarcza	Własne gospodarstwo rolne	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Umowa o pracę na czas określony	Umowa cywilnoprawna	Praca bez umowy
	procentowanie w kolumnach					
Krócej niż rok	9	0	2	29	32	67
Od roku do 5 lat	28	6	24	43	55	25
Od 6 do 15 lat	26	24	33	15	8	0
Dłużej niż 15 lat	37	70	40	14	2	8
Odmowa odpowiedzi	0	0	1	0	2	0

Tak jak przed dwoma laty nieco ponad połowa pracujących zarobkowo (51%) deklaruje, że ta aktywność zajmuje im 40 godzin tygodniowo, czyli dokładnie tyle, ile wynosi podstawowy wymiar czasu pracy (tzw. etat). Pracę w mniejszym wymiarze deklaruje 14% respondentów (nieznacznie więcej niż 2021 roku), a 28% podaje, że pracują zarobkowo więcej niż 40 godzin w tygodniu (minimalny spadek od poprzedniego badania). Średnia arytmetyczna deklarowanego czasu poświęconego na pracę zarobkową wynosi w tym roku 42 godziny pracy tygodniowo, co – biorąc pod uwagę wcześniejsze pomiary – wskazuje na kontynuację tendencji spadkowej (zob. tabelę 3). Warunki zatrudnienia na przestrzeni lat wyraźnie się zmieniają, a odsetek osób pracujących powyżej 40 godzin tygodniowo systematycznie maleje. W 2004 roku niemal połowa (47%) badanych deklarowała, że praca zajmuje im łącznie więcej niż 40 godzin, a w tegorocznym pomiarze odnotowujemy wynik niższy o 19 punktów procentowych od tamtego.

TABELA 3

Ile godzin tygodniowo (średnio) zajmuje Panu(i) łącznie praca zarobkowa?	IV 2004	VII 2014	V 2018	X/2 2021	X 2023
	w procentach				
Poniżej 40 godzin	14	10	12	13	14
40 godzin	38	43	47	51	51
Powyżej 40 godzin	47	43	35	30	28
Trudno powiedzieć	1	4	5	6	7
Średnio	44,4 godz.	46,4 godz.	44,4 godz.	42,6 godz.	42,0 godz.

Biorąc pod uwagę formę prawną wykonywanej pracy, możemy zauważyć, iż ponad 40 godzin tygodniowo pracuje połowa (50%) badanych prowadzących własną działalność gospodarczą i blisko połowa (49%) właścicieli gospodarstw rolnych. Przeciętnie w wymiarze czasu odpowiadającym typowej pracy etatowej, czyli 40 godzin tygodniowo, pracuje większość badanych zatrudnionych na umowę o pracę (66% zatrudnionych na czas nieokreślony i 55% na czas określony). Poniżej 40 godzin tygodniowo pracuje natomiast niemal połowa zarobkujących w oparciu o umowę cywilnoprawną oraz tych, którzy pracują bez formalnej umowy (po 47%).



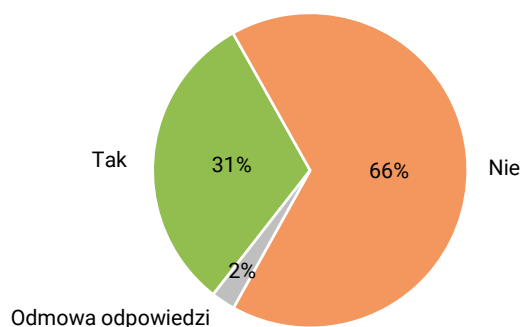
TABELA 4

Ile godzin tygodniowo (średnio) zajmuje Panu(i) łącznie praca zarobkowa?	Który z wymienionych sposobów zatrudnienia stanowi główne źródło Pana(i) dochodów?					
	Własna działalność gospodarcza	Własne gospodarstwo rolne	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Umowa o pracę na czas określony	Umowa cywilnoprawna	Praca bez umowy
	procentowanie w kolumnach					
Poniżej 40 godzin	23	19	7	15	47	47
40 godzin	21	10	66	55	19	40
Powyżej 40 godzin	50	49	23	31	17	13
Trudno powiedzieć	6	22	4	0	17	0

Niemal co trzeci pytany (31%) deklaruje, że w swoim miejscu pracy pełni funkcję kierowniczą, odpowiada za pracę innych osób lub kieruje projektami. W porównaniu z poprzednim badaniem<sup>4</sup> udział osób pełniących tak rozumiane funkcje kierownicze zwiększył się wśród ogółu pracujących zarobkowo o 6 punktów procentowych.

CBOS

RYS. 6. Czy w miejscu pracy pełni Pan(i) funkcję kierowniczą, odpowiada Pan(i) za pracę innych osób lub kieruje projektami?



Procenty nie sumują się do 100 z powodu zaokrągleń

Z deklaracji badanych wynika, że osoby pełniące w pracy funkcje kierownicze, odpowiadające za pracę innych osób lub kierujące projektami przeciętnie poświęcają na pracę zarobkową znacznie więcej czasu niż osoby niewykonujące takich zadań (średnio 44,2 godziny tygodniowo wobec 41,1 godziny). Wyraźne różnice widać także, gdy porównamy deklaracje obu grup respondentów w przedziałach podawanego czasu pracy. Większość (56%) osób niewykonujących w swojej pracy żadnych zadań kierowniczych deklaruje, że praca zarobkowa zajmuje im przeciętnie 40 godzin tygodniowo, czyli tyle ile wynosi standardowa norma pracy na cały etat, a tylko co czwarty z tej grupy (25%) na ogół pracuje dłużej. W grupie badanych pełniących funkcje kierownicze, odpowiadających za pracę innych osób lub

<sup>4</sup> Por. przypis 2.

kierujących projektami blisko dwie piąte (37%) pracuje tygodniowo powyżej 40 godzin, a deklarujący czterdziestogodzinny tydzień pracy stanowią wśród nich nieco ponad dwie piąte (44%).

TABELA 5

Ile godzin tygodniowo (średnio) zajmuje Panu(i) łącznie praca zarobkowa?	Czy w miejscu pracy pełni Pan(i) funkcję kierowniczą, odpowiada Pan(i) za pracę innych osób lub kieruje projektami?	
	Tak	Nie
	w procentach	
Poniżej 40 godzin	12	16
40 godzin	44	56
Powyżej 40 godzin	37	25
Trudno powiedzieć	7	4
Średnio	44,2 godz.	41,1 godz.

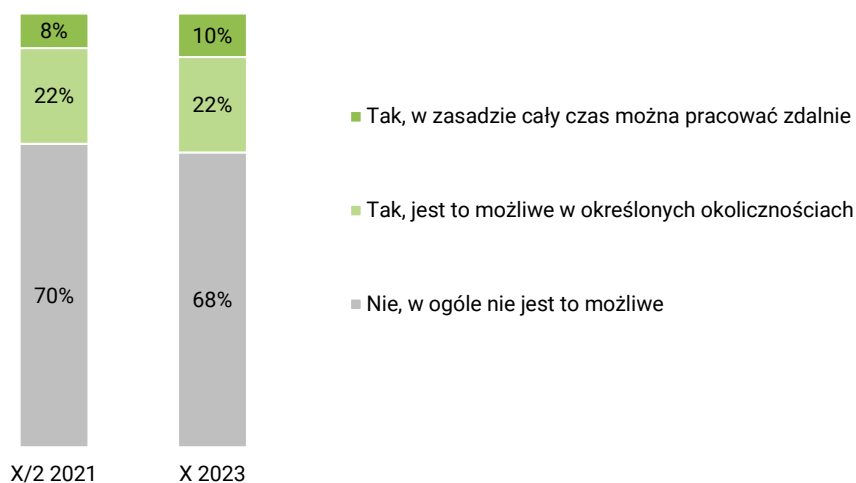
## Praca zdalna

Praca zdalna polega na wykonywaniu pracy całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika (w tym pod adresem zamieszkania pracownika) i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą. Jest to rozwiązanie, które zyskało na popularności w trakcie pandemii COVID-19 i w wielu zakładach pracy przyjęło się na stałe, a z dniem 7 kwietnia br. weszły w życie nowe przepisy regulujące pracę zdalną. Zdecydowana większość (67%) pracujących zarobkowo nie ma w swoim głównym miejscu pracy możliwości pracy zdalnej. Co dziesiąty (10%) może w zasadzie cały czas pracować zdalnie, a 22% ma taką możliwość w określonych okolicznościach. W porównaniu z 2021 rokiem<sup>5</sup> tylko nieznacznie (o 2 punkty procentowe) przybyło badanych mających możliwość zdalnej pracy, przy czym zwiększyła się grupa tych, którzy w zasadzie cały czas mogą pracować zdalnie.

Możliwość pracy zdalnej najczęściej mają badani należący do grupy kierowników i specjalistów z wyższym wykształceniem (65% tej grupy). Zdalnie może też pracować blisko połowa (48%) pracowników administracyjno-biurowych, 21% specjalistów średniego szczebla i techników oraz 13% pracowników usług. W pozostałych grupach zawodowych tylko nieliczni mogą korzystać z takiej możliwości. Biorąc pod uwagę sektory gospodarki, na tle pozostałych wyróżnia się prywatne rolnictwo, w którym wg deklaracji respondentów praca zdalna jest całkowicie wykluczona. Częściej możliwość pracy zdalnej mają pracujące zarobkowo kobiety niż mężczyźni (35% wobec 29%), co wynika bezpośrednio z większego udziału kobiet w grupach zawodowych mających taką możliwość.

<sup>5</sup> Por. przypis 2.

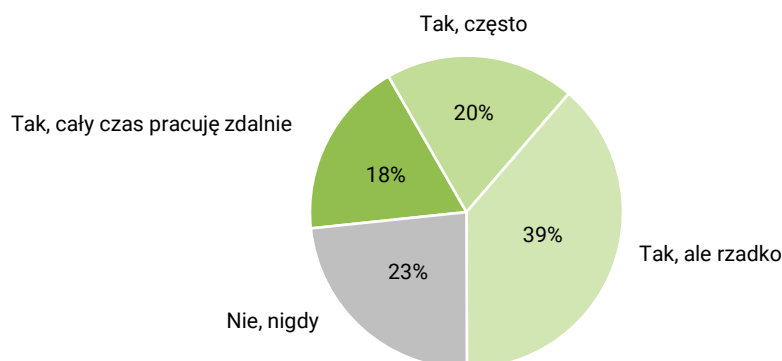
RYS. 7. Czy w pracy, która stanowi główne źródło Pana(i) utrzymania, ma Pan(i) możliwość pracować zdalnie, np. z domu?



Zdecydowana większość (77%) badanych mających w pracy, która stanowi ich główne źródło utrzymania, możliwość zdalnej pracy korzysta z tego rozwiązania przynajmniej od czasu do czasu. Wśród ogółu pracujących zarobkowo grupa ta stanowi jednak tylko niespełną jedną czwartą (24%), przy czym cały czas zdalnie pracuje tylko 6% (18% z tych, którzy mają możliwość pracy zdalnej). Grupy zawodowe najczęściej korzystające z tej możliwości to kierownicy i specjaliści z wyższym wykształceniem (55%) oraz pracownicy administracyjno-biurowi (35%). Ponadto częściej niż pracownicy sektora publicznego z możliwości pracy zdalnej korzystają pracujący w sektorze prywatnym poza rolnictwem oraz pracownicy spółek właścicieli prywatnych i państwa. Ze zdalnej pracy korzysta też większa część pracujących kobiet niż mężczyzn (27% wobec 22%), ale różnica dotyczy wyłącznie odsetka deklarujących, że zdalnie pracują rzadko (15% wobec 10%).

RYS. 8. Czy korzysta Pan(i) z możliwości pracy zdalnej?

ODPOWIEDZI BADANYCH DEKLARUJĄCYCH, ŻE W PRACY, KTÓRA STANOWI ICH GŁÓWNE ŹRÓDŁO UTRZYMANIA, MAJĄ MOŻLIWOŚĆ PRACOWAĆ ZDALNIE, NP. Z DOMU



Dwa najczęściej podawane powody, dla których respondenci korzystają z możliwości pracy zdalnej, to nietracenie czasu na dojazd do pracy (47%) oraz większa elastyczność czasu pracy – respondent może sobie samodzielnie zaplanować dzień pracy, przerwy (45%). Dość często wskazywano też, że w pracy zdalnej nikt respondentowi nie przeszkadza, więc pracuje on efektywniej (27%). Pozostałe powody wskazywano znacznie rzadziej: 9% pracujących zdalnie zadeklarowało, że nie był to ich wybór, tylko pracodawca narzuca im taką formę pracy, 7% ma w domu lepsze warunki/sprzęt do pracy, 5% pracuje zdalnie z powodu choroby dzieci, konieczności opieki nad chorym dzieckiem, 4% wybiera pracę zdalną, bo dzięki temu nie muszą się spotykać z ludźmi, z którymi nic ich nie łączy prócz pracy w tym samym miejscu, 3% pracuje zdalnie z powodu złego stanu zdrowia lub w czasie własnej choroby i tyle samo wskazało na pandemię COVID-19. Pozostałe powody wymieniane były przez nie więcej niż 1% korzystających z możliwości pracy zdalnej.

**TABELA 6**

Z jakiego powodu pracuje Pan(i) zdalnie? Proszę wskazać nie więcej niż dwa najważniejsze dla Pana(i) powody.  
ODPOWIEDZI OSÓB, KTÓRE DEKLARUJĄ, ŻE KORZYSTAJĄ Z MOŻLIWOŚCI PRACY ZDALNEJ

Nie muszę tracić czasu na dojazdy do pracy	47%
Mam większą elastyczność czasu pracy – mogę sobie samodzielnie zaplanować dzień pracy, przerwy	45%
Nikt mi nie przeszkadza w pracy, pracuję efektywniej	27%
Pracodawca narzuca mi taką formę pracy	9%
Mam lepsze warunki/sprzęt do pracy w domu	7%
Z powodu choroby dzieci, konieczności opieki nad chorym dzieckiem*	5%
Nie muszę się spotykać z ludźmi, z którymi nic mnie nie łączy prócz pracy w tym samym miejscu	4%
Z powodu złego stanu zdrowia, w czasie własnej choroby*	3%
Pandemia, kwarantanna, COVID-19*	3%
Respondent jest właścicielem firmy*	1%
Dyżury*	1%
Respondent wykorzystuje ustawę umożliwiającą pracę zdalną w określonym czasie*	1%
Z braku możliwości dostania się do biura*	1%
Z powodu opieki nad psem lub innym zwierzęciem domowym*	1%
Z powodu opieki nad starszym członkiem rodziny, opieka nad chorą matką*	1%
Klienci tego oczekują od respondenta*	0,5%
Odmowa odpowiedzi	1%

\* Odpowiedzi spontaniczne wymienione jako „inny powód” spoza zaproponowanej listy odpowiedzi

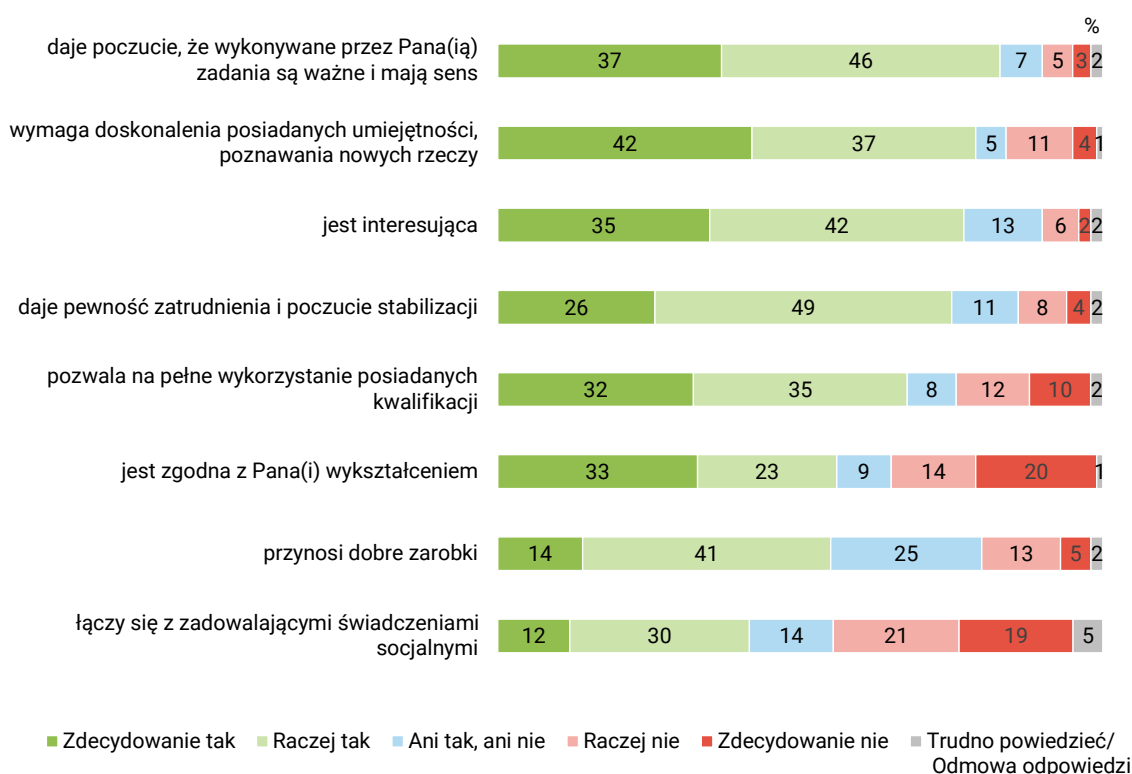
## POSTRZEGANIE PRACY ZAROBKOWEJ W RÓŻNYCH WYMIARACH

Badani zostali poproszeni o ocenę swojej aktualnej pracy w ośmiu wymiarach (zob. rysunek 9). Najlepiej wypada kwestia poczucia sensu i wagi wykonywanej pracy – ponad cztery piąte aktywnych zarobkowo Polaków (83%) uważa, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens. Blisko cztery piąte (79%) twierdzi, że praca wymaga od nich doskonalenia posiadanych umiejętności i poznawania nowych rzeczy. Ponad trzy czwarte ocenia swoją pracę jako interesującą (77%), a trzy czwarte (75%) deklaruje, że daje ona im pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji.

Nieco gorzej wypada ocena pracy w aspekcie wykorzystania posiadanych kwalifikacji i wykształcenia. Dwie trzecie (67%) ankietowanych twierdzi jednak, że ich obecna praca pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji, a ponad połowa (56%), że jest ona zgodna z ich wykształceniem. Większość (55%) deklaruje także, że obecna praca przynosi im dobre zarobki. Warto jednak dodać, iż jednocześnie w tym aspekcie częstsze są oceny ambiwalentne (25%) niż negatywne (18%). Najgorzej oceniane są świadczenia socjalne związane z pracą zarobkową. Tylko nieznacznie więcej pracujących uważa je za zadowalające niż jest przeciwnego zdania (42% wobec 40%).

CBOS

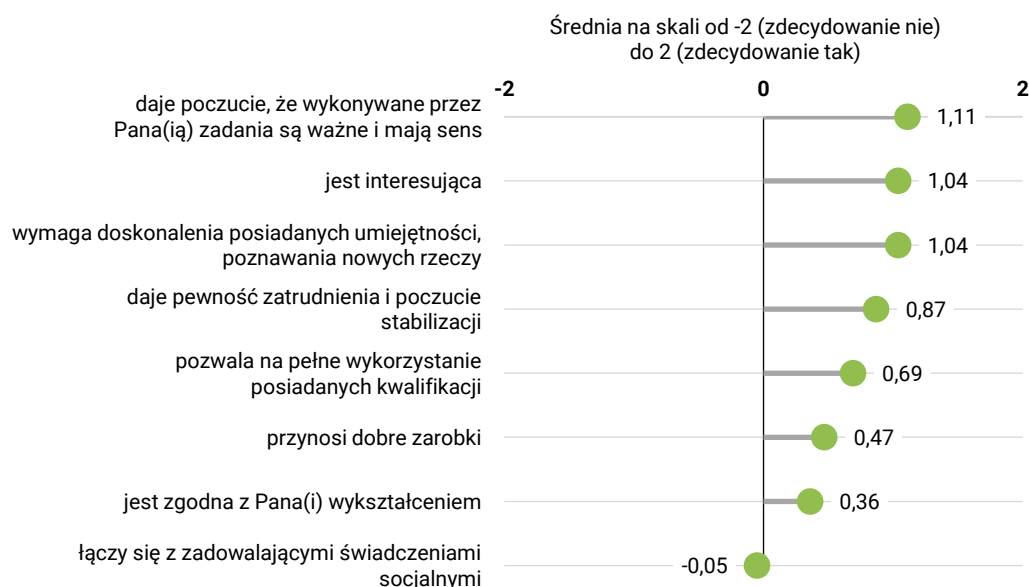
RYS. 9. Proszę ocenić teraz pod różnymi względami swoją obecną pracę.  
Czy Pana(i) obecna praca:



Odsetki nie sumują się do 100 z powodu zaokrągleń

Można więc powiedzieć, że Polacy są w zdecydowanej większości zadowoleni z merytorycznej strony swojej pracy – uważają, że wykonują zadania ciekawe i ważne, przy których mogą się rozwijać. Aktualna praca zarobkowa daje im też na ogół poczucie stabilizacji, a najwięcej wątpliwości budzi kwestia jakości zabezpieczenia socjalnego. Potwierdza to także analiza średnich, biorąca pod uwagę nasilenie ocen pozytywnych i negatywnych w każdym z analizowanych wymiarów (zob. rysunek 10). Wyraźnie najgorzej ocenianym aspektem pracy zarobkowej Polaków są związane z nią zabezpieczenie socjalne. Niższa ocena zgodności wykonywanej pracy z wykształceniem niż możliwości pełnego wykorzystania w niej posiadanych kwalifikacji może sugerować, iż droga zawodowa części badanych nie jest ściśle związana z ich formalnym wykształceniem.

RYS. 10. Proszę ocenić teraz pod różnymi względami swoją obecną pracę.  
Czy Pana(i) obecna praca:



Biorąc pod uwagę średnie ocen, można zauważyć, iż ich hierarchia jest obecnie niemal taka sama jak w maju 2018 roku i w październiku roku 2021. Jediną wyraźną zmianą jest awans o jedno miejsce wymiaru finansowego (praca przynosi dobre zarobki), a w przypadku pozostałych ocenianych aspektów różnice średnich ocen są niewielkie. Warto dodać, iż poprawa ocen uzyskiwanych zarobków nastąpiła też pomiędzy rokiem 2018 i 2021.

TABELA 7

Proszę ocenić teraz pod różnymi względami swoją obecną pracę. Czy Pana(i) obecna praca:	V 2018	X/2 2021	X 2023
	Średnie na skali od -2 (zdecydowanie nie) do 2 (zdecydowanie tak)		
daje poczucie, że wykonywane przez Pana(ią) zadania są ważne i mają sens	1,22	1,17	1,11
jest interesująca	1,03	1,07	1,04
wymaga doskonalenia posiadanych umiejętności, poznawania nowych rzeczy	0,94	0,99	1,04
daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji	0,69	0,96	0,87
pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji	0,54	0,62	0,69
przynosi dobre zarobki	-0,04	0,30	0,47
jest zgodna z Pana(i) wykształceniem	0,23	0,39	0,36
łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi	-0,03	-0,04	-0,05

Analizując zagregowane oceny pozytywne, negatywne i ambiwalentne w dłuższej perspektywie czasowej, można natomiast zauważyć, iż generalnie – za wyjątkiem kwestii zgodności z wykształceniem i możliwości pełnego wykorzystania posiadanych kwalifikacji – oceny pracy wyrażane od roku 2006 są lepsze niż te z lat 1994–1998. Dotyczy to zwłaszcza poczucia, że wykonywane w pracy zadania są ważne i mają sens.

CBOS

RYS. 11. Czy Pana(i) obecna praca daje poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens?

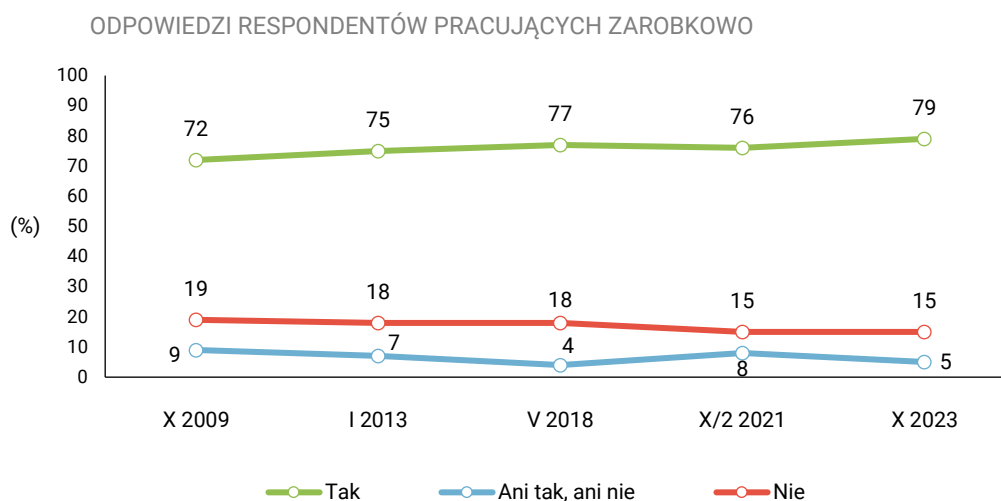


Zsumowano odpowiedzi „Zdecydowanie tak” i „Raczej tak” oraz „Zdecydowanie nie” i „Raczej nie”, pominięto „Trudno powiedzieć” i odmowy odpowiedzi

W ostatnich dziesięciu latach wzrósł odsetek pracujących, którzy deklarują, że ich obecna praca wymaga doskonalenia posiadanych umiejętności, poznawania nowych rzeczy i obecnie jest ich o 7 punktów procentowych więcej niż w roku 2009.

CBOS

RYS. 12. Czy Pana(i) obecna praca wymaga doskonalenia posiadanych umiejętności, poznawania nowych rzeczy?

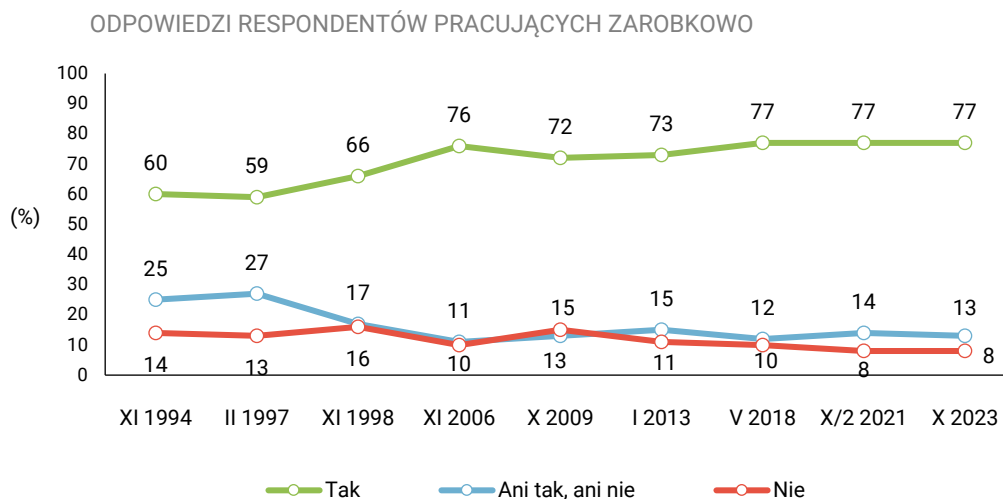


Zsumowano odpowiedzi „Zdecydowanie tak” i „Raczej tak” oraz „Zdecydowanie nie” i „Raczej nie”, pominięto „Trudno powiedzieć” i odmowy odpowiedzi

Po odnotowanym w latach 2009 i 2013 minimalnym pogorszeniu od 2018 roku stabilny jest odsetek deklarujących, że wykonywana praca zarobkowa jest interesująca.

CBOS

RYS. 13. Czy Pana(i) obecna praca jest interesująca?



Zsumowano odpowiedzi „Zdecydowanie tak” i „Raczej tak” oraz „Zdecydowanie nie” i „Raczej nie”, pominięto „Trudno powiedzieć” i odmowy odpowiedzi

Poczucie pewności zatrudnienia i stabilizacji systematycznie rosło do października 2021 roku, kiedy to osiągnęło rekordowy poziom. Obecnie odsetek pracujących zarobkowo, którym praca daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji, tylko nieznacznie zmalał.

CBOS

RYS. 14. Czy Pana(i) obecna praca daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji?



Zsumowano odpowiedzi „Zdecydowanie tak” i „Raczej tak” oraz „Zdecydowanie nie” i „Raczej nie”, pominięto „Trudno powiedzieć” i odmowy odpowiedzi

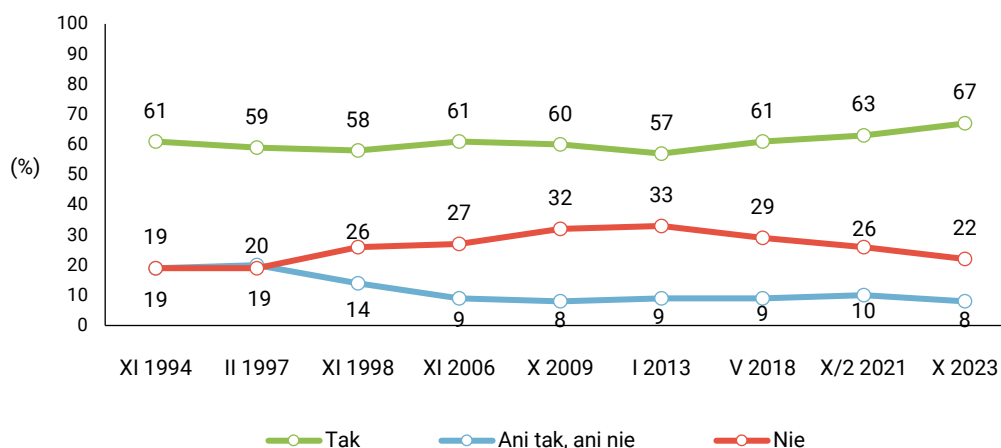


Częściej niż kiedykolwiek wcześniej badani deklarują, że ich obecna praca pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji, natomiast oceny zgodności wykonywanej pracy zarobkowej z wykształceniem są w mijającym czasie najbardziej stabilne.

CBOS

RYS. 15. Czy Pana(i) obecna praca pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji?

ODPOWIEDZI RESPONDENTÓW PRACUJĄCYCH ZAROBKOWO

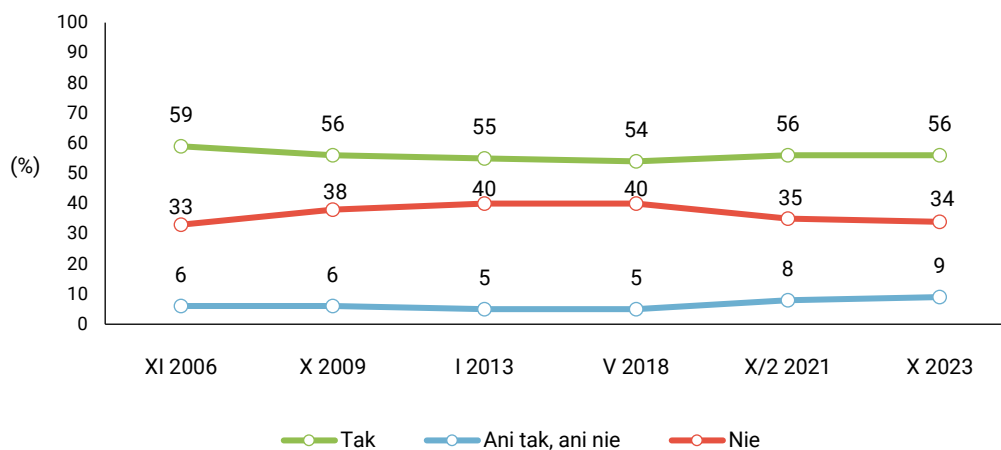


Zsumowano odpowiedzi „Zdecydowanie tak” i „Raczej tak” oraz „Zdecydowanie nie” i „Raczej nie”, pominięto „Trudno powiedzieć” i odmowy odpowiedzi

CBOS

RYS. 16. Czy Pana(i) obecna praca jest zgodna z wykształceniem?

ODPOWIEDZI RESPONDENTÓW PRACUJĄCYCH ZAROBKOWO



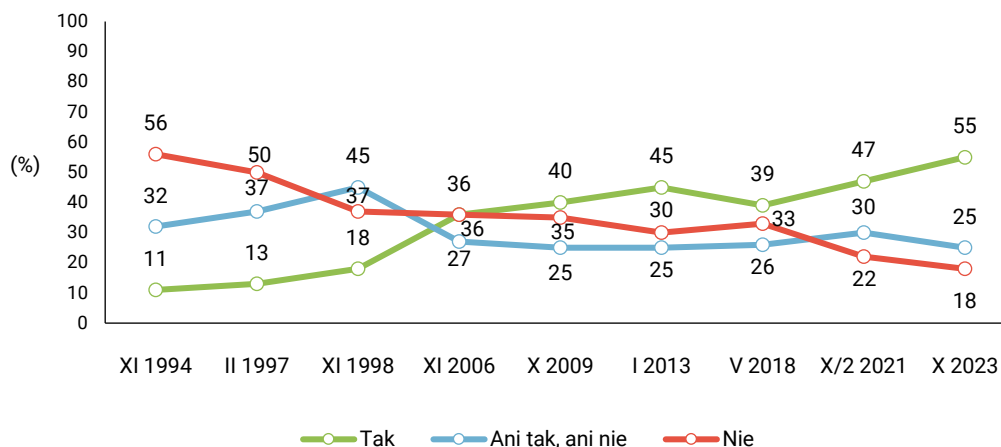
Zsumowano odpowiedzi „Zdecydowanie tak” i „Raczej tak” oraz „Zdecydowanie nie” i „Raczej nie”, pominięto „Trudno powiedzieć” i odmowy odpowiedzi

Wyraźnie polepszyły się oceny zarobków – są one obecnie rekordowo wysokie, natomiast oceny świadczeń socjalnych są na tym samym poziomie co dwa lata temu.

CBOS

RYS. 17. Czy Pana(i) obecna praca przynosi dobre zarobki?

ODPOWIEDZI RESPONDENTÓW PRACUJĄCYCH ZAROBKOWO

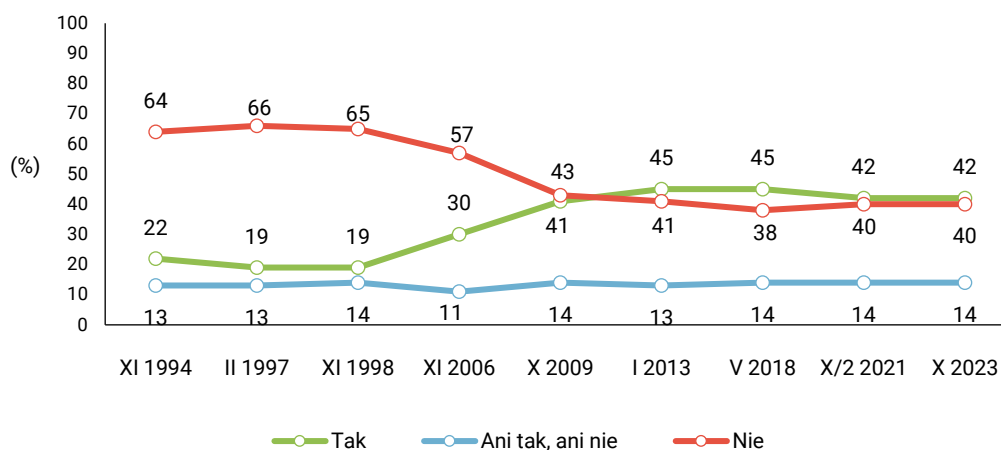


Zsumowano odpowiedzi „Zdecydowanie tak” i „Raczej tak” oraz „Zdecydowanie nie” i „Raczej nie”, pominięto „Trudno powiedzieć” i odmowy odpowiedzi

CBOS

RYS. 18. Czy Pana(i) obecna praca łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi?

ODPOWIEDZI RESPONDENTÓW PRACUJĄCYCH ZAROBKOWO



Zsumowano odpowiedzi „Zdecydowanie tak” i „Raczej tak” oraz „Zdecydowanie nie” i „Raczej nie”, pominięto „Trudno powiedzieć” i odmowy odpowiedzi

TABELA 8

Proszę ocenić pod różnymi względami swoją obecną pracę. Czy Pana(i) obecna praca*:	Wskazania respondentów pracujących zarobkowo według terminów badań								
	XI 1994	II 1997	XI 1998	XI 2006	X 2009	I 2013	V 2018	X/2 2021	X 2023
	w procentach								
– daje poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens									
Tak	55	52	53	78	76	81	87	84	83
Ani tak, ani nie	26	28	21	11	11	10	8	10	7
Nie	18	18	23	10	13	9	4	5	8
– wymaga doskonalenia posiadanych umiejętności, poznawania nowych rzeczy									
Tak	-	-	-	-	72	75	77	76	79
Ani tak, ani nie	-	-	-	-	9	7	4	8	5
Nie	-	-	-	-	19	18	18	15	15
– jest interesująca									
Tak	60	59	66	76	72	73	77	77	77
Ani tak, ani nie	25	27	17	11	13	15	12	14	13
Nie	14	13	16	10	15	11	10	8	8
– daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji									
Tak	52	51	44	61	62	64	70	77	75
Ani tak, ani nie	19	21	19	14	14	16	13	12	11
Nie	28	27	36	23	24	19	16	9	12
– pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji									
Tak	61	59	58	61	60	57	61	63	67
Ani tak, ani nie	19	20	14	9	8	9	9	10	8
Nie	19	19	26	27	32	33	29	26	22
– jest zgodna z wykształceniem									
Tak	-	-	-	59	56	55	54	56	56
Ani tak, ani nie	-	-	-	6	6	5	5	8	9
Nie	-	-	-	33	38	40	40	35	34
– przynosi dobre zarobki									
Tak	11	13	18	36	40	45	39	47	55
Ani tak, ani nie	32	37	45	27	25	25	26	30	25
Nie	56	50	37	36	35	30	33	22	18
– łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi									
Tak	22	19	19	30	41	45	45	42	42
Ani tak, ani nie	13	13	14	11	14	13	14	14	15
Nie	64	66	65	57	43	41	38	40	40

\* W tabeli zsumowano odpowiedzi „Zdecydowanie tak” i „Raczej tak” (Tak) oraz „Zdecydowanie nie” i „Raczej nie” (Nie), pominięto „Trudno powiedzieć” i odmowy odpowiedzi.

Poczucie wagi i sensu wykonywanej pracy częściej niż inni pracujący zarobkowo deklarują badani prowadzący pozarolniczą działalność gospodarczą (93%), specjaliści średniego szczebla i technicy (93%) oraz kierownicy i specjaliści z wyższym wykształceniem (90%), natomiast brak takich odczuć w związku z pracą zarobkową najczęściej deklarują pracujący zarobkowo studenci i pełnoletni uczniowie (23%), rolnicy indywidualni (22%) oraz ogół pracujących w prywatnym rolnictwie (20%) – zob. tabelę aneksową 1.

Przekonanie, że obecna praca wymaga doskonalenia posiadanych umiejętności, poznawania nowych rzeczy, najczęściej wyrażają specjaliści średniego szczebla i technicy (98%) oraz kierownicy i specjaliści z wyższym wykształceniem (92%), natomiast przeciwne odczucia najczęściej mają

robotnicy niewykwalifikowani (42%) oraz pracujący zarobkowo studenci i pełnoletni uczniowie (41%) – zob. tabelę aneksową 2.

Opinie o tym, czy aktualna praca jest interesująca czy też nie, najbardziej różnicuje wykształcenie badanych, a najgorzej pod tym względem oceniają ją osoby z wykształceniem średnim. Co prawda dwie trzecie (66%) z nich uznaje ją za interesującą, ale co piąty (20%) wybrał odpowiedź „Ani tak, ani nie”, a 12% oceniło, że jest ona nieinteresująca. Najwyższy odsetek uznających swoją pracę za interesującą odnotowaliśmy wśród pracujących z wyższym wykształceniem (85%). Biorąc pod uwagę grupy zawodowe, można natomiast zauważyć, iż najczęściej swoją pracę za interesującą uważają prowadzący pozarolniczą działalność gospodarczą (89%), specjaliści średniego szczebla i technicy (89%) oraz kierownicy i specjaliści z wyższym wykształceniem (88%). Jako nieinteresującą swoją pracę ocenia natomiast blisko połowa (48%) pracujących zarobkowo pełnoletnich uczniów i studentów – zob. tabelę aneksową 3.

Poczucie pewności zatrudnienia i stabilizacji najbardziej wiążą się z wiekiem badanych, a wyraźnie rzadziej niż starsi deklarują je pracujący w wieku 18–24 lata (51%). Jeszcze gorzej wygląda sytuacja w grupie pracujących studentów i pełnoletnich uczniów – tylko 21% z nich twierdzi, że ich obecna praca daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji, a niemal dwukrotnie częściej (40%) wyrażane jest zdanie przeciwne. Pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji w związku z pracą zarobkową najczęściej deklarują specjaliści średniego szczebla i technicy (90%). Warto też zauważyć, iż wyraźnie częściej niż pracujący w innych sektorach deklarują ją pracownicy instytucji, urzędów lub zakładów całkowicie państwowych, samorządowych lub publicznych (w tym także w jednoosobowych spółek Skarbu Państwa) – 80% (zob. tabelę aneksową 4).

Przekonanie, że obecna praca pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji, najczęściej wyrażają kierownicy i specjaliści z wyższym wykształceniem (85%). Ponadprzeciętnie często taki pogląd rozpowszechniony jest ponadto wśród prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą oraz specjalistów średniego szczebla i techników (po 74%). Na przeciwnym biegunie są natomiast pracujący pełnoletni uczniowie i studenci, z których blisko połowa (48%) uważa, że w obecnej pracy nie mają takich możliwości. Na brak możliwości pełnego wykorzystania w obecnej pracy posiadanych kwalifikacji ponadprzeciętnie często wskazują też zatrudnieni na stanowiskach robotników niewykwalifikowanych (45%) – zob. tabelę aneksową 5.

Pracę zgodną z wykształceniem deklarują najczęściej respondenci z wykształceniem wyższym (67%) i zasadniczym zawodowym (63%). Osoby z wykształceniem średnim częściej natomiast twierdzą, że ich obecna praca nie jest zgodna z posiadaniem przez nich wykształceniem, niż że jest ona z nim zgodna (46% wobec 40%) – zob. tabelę aneksową 6.

Oceny zarobków najbardziej różnicuje sektor własności zakładów pracy. Znacznie częściej niż pozostali przekonanie, że obecna praca przynosi dobre zarobki, wyrażają pracujący w spółkach właścicieli prywatnych i państwa (64%) oraz firmach całkowicie prywatnych działających poza rolnictwem (59%). Przeciwnego zdania są natomiast najczęściej pracujący w prywatnym rolnictwie (47%). Przekonanych, że obecna praca nie przynosi im dobrych zarobków, jest prawie połowa (49%) właścicieli gospodarstw rolnych i pomagających im członków rodzin. Grupą zawodową, której przedsta-

wiciele najczęściej wyrażają zadowolenie z uzyskiwanych zarobków, są natomiast specjaliści średniego szczebla i technicy (75%) – zob. tabelę aneksową 7.

Odsetek deklarujących zadowolenie z oferowanych przez pracodawcę świadczeń socjalnych rośnie wraz z wielkością zakładu pracy mierzoną liczbą pracujących w nim osób. Niemal połowa (49%) pracujących w najmniejszych zakładach (mających poniżej 50 pracujących) twierdzi, że ich praca nie łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi, a zadowolonych z nich jest niespełna jedna trzecia (31%). Wśród ankietowanych z firm mających od 50 do 249 pracujących świadczenia socjalne związane z pracą znacznie częściej uznawane są za zadowalające niż niezadowalające (48% wobec 36%). W grupie respondentów pracujących w zakładach mających co najmniej 250 pracujących dwie trzecie (67%) uważa oferowane w nich pracownikom świadczenia socjalne za zadowalające, a niezadowolonych jest z nich 21%.

**TABELA 9**

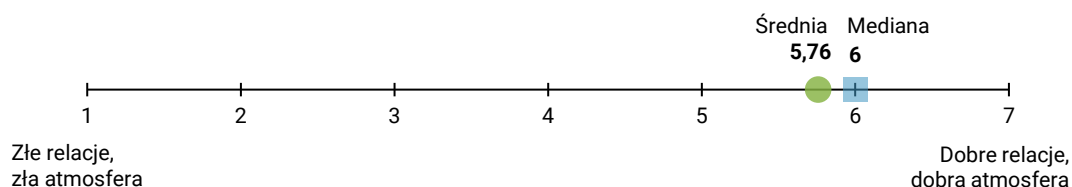
Czy Pana(i) obecna praca łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi?	Ile osób pracuje w Pana(i) zakładzie pracy/firmie/instytucji łącznie z Panem(ią)? Jeżeli jest to przedsiębiorstwo wielozakładowe, proszę podać liczbę pracowników w zakładzie, w którym Pan(i) pracuje (podobnie w przypadku instytucji, która ma np. oddziały regionalne). Nawet jeśli nie jest Pan(i) pewien/pewna dokładnej liczby, proszę postarać się oszacować czy jest to:		
	Poniżej 50 pracujących	Od 50 do 249 pracujących	250 pracujących lub więcej
	w procentach		
Tak	31	48	67
Ani tak, ani nie	14	15	11
Nie	49	36	21
Trudno powiedzieć/ Odmowa odpowiedzi	6	2	1

Ocenę związanych z pracą świadczeń socjalnych wyraźnie różnicuje też sektor własności zakładu pracy, w którym pracują badani. Najwięcej zadowolonych jest wśród pracowników instytucji, urzędów lub zakładów całkowicie państwowych, samorządowych lub publicznych (w tym także w jednoosobowych spółek Skarbu Państwa) – 60%. Zadowoleni z nich są także w większości pracujący w spółkach właścicieli prywatnych i państwa (54%). Zdecydowana większość (70%) pracujących w prywatnych gospodarstwach rolnych uważa natomiast, że ich praca nie łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi. Znacznie więcej niezadowolonych niż zadowolonych (45% wobec 32%) jest także w sektorze prywatnym poza rolnictwem (zob. tabelę aneksową 8).

## OCENA RELACJI SPOŁECZNYCH W MIEJSCU PRACY

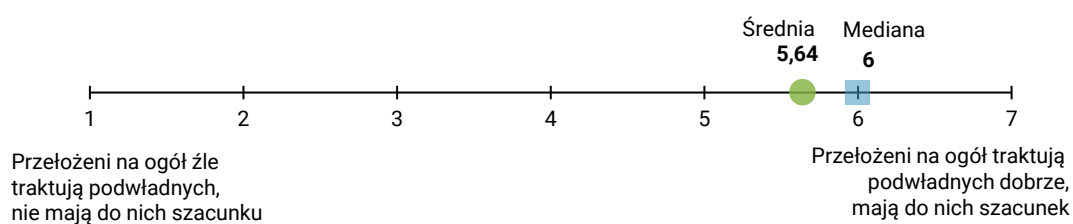
Badanych poprosiliśmy także o ocenę ogólnej atmosfery i relacji w ich miejscu pracy oraz stosunku przełożonych do podwładnych. Generalnie rzecz biorąc, pracujący zarobkowo Polacy nieco lepiej oceniają ogólną atmosferę i relacje w swoim miejscu pracy niż stosunek przełożonych do podwładnych. Różnica średnich ocen nie jest jednak istotna statystycznie, a ponadto w obu przypadkach mediana rozkładu ocen jest identyczna i wynosi 6. Można zatem powiedzieć, iż w obydwu tych kwestiach dominują oceny umiarkowanie pozytywne. Warto dodać, iż średnia ocena ogólnej atmosfery i relacji w miejscu pracy jest obecnie nieco niższa niż w roku 2021 (spadek z 5,87 do 5,76), natomiast ocena stosunku przełożonych do podwładnych jest nieznacznie wyższa niż w roku 2021 (wzrost średniej z 5,63 do 5,64)<sup>6</sup>.

RYS. 19. Jak ocenił(a)by Pan(i) ogólną atmosferę i relacje w Pana(i) miejscu pracy?



CBOS

RYS. 20. Jak ocenił(a)by Pan(i) stosunek przełożonych do podwładnych w Pana(i) miejscu pracy?

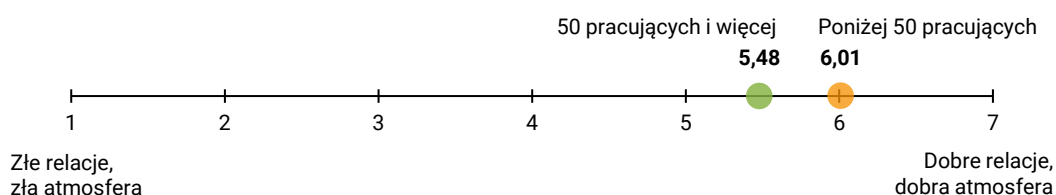


<sup>6</sup> Por. komunikat CBOS „Zadowolenie z pracy oraz oceny jej wpływu na inne sfery życia”, grudzień 2021 (oprac. B. Badora).

Tak jak przed dwoma laty na tle pozostałych badanych zarówno ogólną atmosferę i relacje w miejscu pracy, jak i stosunek przełożonych do podwładnych w swoim miejscu pracy, znacznie lepiej niż pracujący w większych firmach/instytucjach oceniają pracujący w małych zakładach, w których łączna liczba pracujących nie przekracza 49 osób (różnice średnich są istotne statystycznie).

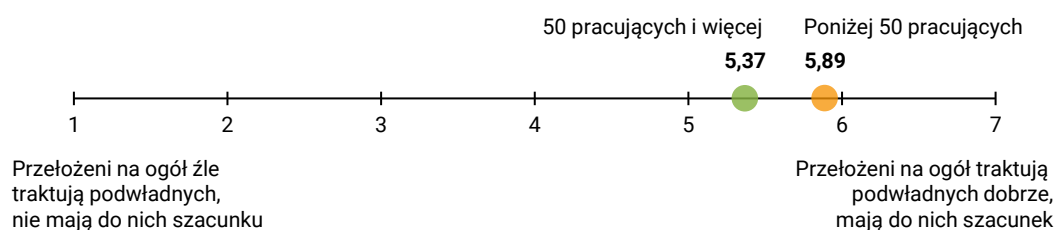
CBOS

RYS. 21. Ocena ogólnej atmosfery i relacji w miejscu pracy w zależności od wielkości zakładu (średnie)



CBOS

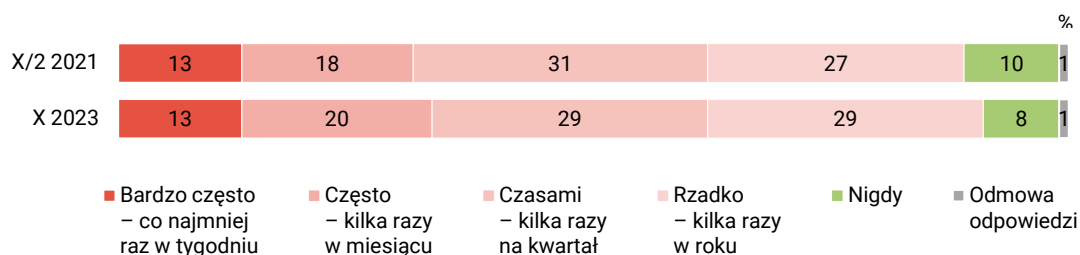
RYS. 22. Ocena stosunku przełożonych do podwładnych w miejscu pracy w zależności od wielkości zakładu (średnie)



## PRACA ZAROBKOWA A DOBROSTAN PSYCHOFIZYCZNY

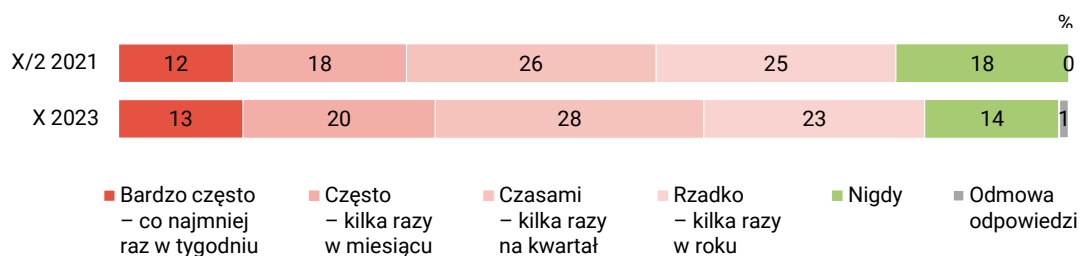
Przemęczenie i stres związane z pracą to doświadczenia większości pracujących zarobkowo Polaków. Większość też przynajmniej kilka razy w roku cierpi z powodu problemów zdrowotnych związanych z pracą. Ponadto częstość odczuwania pogorszenia dobrostanu psychofizycznego w porównaniu z rokiem 2021 nieco się zwiększyła (zob. rysunki 23–25). Największa zmiana dotyczy deklaracji częstotliwości odczuwania spowodowanych pracą problemów zdrowotnych. Szczególnie widoczne jest to, gdy porównany odsetki tych, którzy twierdzą, że odczuwają je co najmniej kilka razy w kwartale (wzrost z 36% do 43%).

RYS. 23. Jak często zdarza się Panu(i) odczuwać brak motywacji do pracy, ogólne przemęczenie?



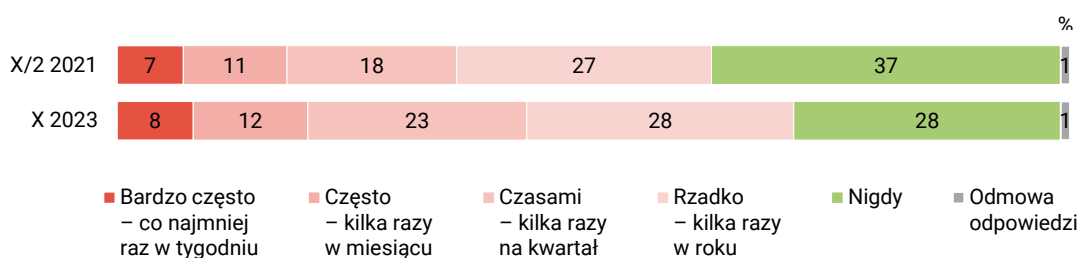
Odsetki nie sumują się do 100 z powodu zaokrągleń

RYS. 24. Jak często zdarza się Panu(i) odczuwać stres związany z pracą?



Odsetki nie sumują się do 100 z powodu zaokrągleń

RYS. 25. Jak często zdarza się Panu(i) odczuwać problemy zdrowotne związane z pracą?



Odsetki nie sumują się do 100 z powodu zaokrągleń



Na tle pozostałych badanych brak motywacji do pracy i ogólne przemęczenie najczęściej odczuwają rolnicy indywidualni (36% z nich co najmniej raz w tygodniu, a 12% kilka razy w miesiącu) oraz ogół pracujących w prywatnym rolnictwie (32% co najmniej raz w tygodniu, a 11% kilka razy w miesiącu). W tych grupach jest też jednak relatywnie dużo osób, które deklarują całkowity brak odczuć mogących być symptomem wypalenia zawodowego (odpowiednio: 16% i 14%) – zob. tabelę aneksową 11.

Grupą zawodową najbardziej dotkniętą stresem związanym z pracą są kierownicy i specjaliści z wyższym wykształceniem – 19% z nich odczuwa go co najmniej raz w tygodniu, a 26% kilka razy w miesiącu. Stres w pracy często towarzyszy też specjalistom średniego szczebla i technikom (13% z ich twierdzi, że odczuwa go co najmniej raz w tygodniu, a 28% kilka razy w miesiącu). Warto dodać, iż w tej grupie są m.in. pielęgniarki, ratownicy medyczni, policjanci i inni funkcjonariusze. Częstszemu doświadczeniu stresu związanego z pracą sprzyja też praca na własny rachunek – wśród prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą 17% odczuwa go co najmniej raz w tygodniu, a 23% kilka razy w miesiącu, natomiast co piąty (20%) rolnik indywidualny odczuwa go co najmniej raz w tygodniu, a 17% kilka razy w miesiącu. Rolnicy indywidualni to jednocześnie obok robotników niewykwalifikowanych grupa zawodowa najczęściej deklarująca całkowity brak stresu związanego z pracą zarobkową (odpowiednio: 34% i 29%) – zob. tabelę aneksową 12.

Problemy zdrowotne spowodowane pracą zarobkową znacznie częściej deklarują kobiety niż mężczyźni – 11% z nich twierdzi, że odczuwa je co najmniej raz w tygodniu, a 15% kilka razy w miesiącu (w przypadku mężczyzn jest to odpowiednio: 5% i 10%). Biorąc pod uwagę grupy zawodowe, możemy natomiast zauważyć, iż odczuwanie problemów zdrowotnych związanych z pracą najczęściej dotyka rolników indywidualnych – 25% z nich deklaruje, że odczuwa je co najmniej raz w tygodniu, a co dziesiąty (10%) kilka razy w miesiącu (zob. tabelę aneksową 13).

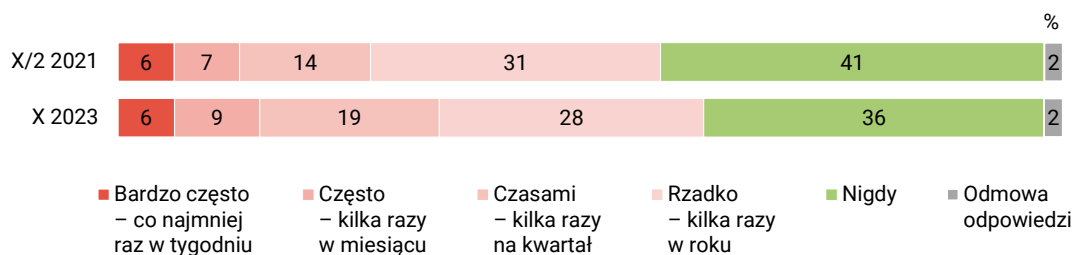
## CZĘSTOTLIWOŚĆ MYŚLI O ZMIANIE PRACY

Myśli o zmianie pracy nie zawsze są wskaźnikiem faktycznej decyzji, mogą jednak wskazywać, iż obecna praca nie jest w pełni satysfakcjonująca lub wiąże się z poważnymi uciążliwościami. Z deklaracji badanych wynika, iż w mniejszości są ci, u których takie myśli nigdy się nie pojawiają (36%). Bardzo często, co najmniej raz w tygodniu, zdarza się myśleć o zmianie pracy 6% pracujących zarobkowo, a kolejne 9% deklaruje, że zdarza im się o tym myśleć kilka razy w miesiącu. W porównaniu z poprzednim badaniem przeprowadzonym w październiku 2021 roku<sup>7</sup> z 58% do 62% zwiększył się odsetek pracujących przyznających się do takich myśli, w tym tych, którym zdarza się myśleć o zmianie pracy co najmniej kilka razy na kwartał (wzrost z 27% do 34%).

---

<sup>7</sup> Por. przypis 5.

RYS. 26. Jak często zdarza się Panu(i) myśleć o zmianie pracy?



Odsetki nie sumują się do 100 z powodu zaokrągleń

Wielozmiennowe analizy potwierdzają, iż deklarowana częstotliwość myśli o zmianie pracy jest przede wszystkim wskaźnikiem dobrostanu psychicznego badanych, gdyż wiąże się ona głównie poczuciem braku stabilizacji, a następnie z deklaracjami dotyczącymi braku motywacji do pracy oraz oceną ogólnej atmosfery i relacji w miejscu pracy. Ponad dwie piąte (44%) deklarujących, że obecna praca daje im pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji, twierdzi, że nigdy nie zdarza im się myśleć o zmianie pracy, natomiast zaledwie po 4% deklaruje, że takie myśli zdarzają im się bardzo często (tzn. co najmniej raz w tygodniu) lub często (tzn. kilka razy w miesiącu). Im mniejsze poczucie stabilizacji związanej z pracą zarobkową, tym częściej pojawiają się myśli o jej zmianie.

TABELA 10

Jak często zdarza się Panu(i) myśleć o zmianie pracy?	Czy Pana(i) obecna praca daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji?			
	Tak	Ani tak, ani nie	Nie	Trudno powiedzieć/ Odmowa odpowiedzi
	procentowanie w kolumnach			
Bardzo często – co najmniej raz w tygodniu	4	11	16	0
Często – kilka razy w miesiącu	4	13	32	5
Czasami – kilka razy na kwartał	18	27	20	31
Rzadko – kilka razy w roku	29	35	15	17
Nigdy	44	10	15	17
Odmowa odpowiedzi	1	4	3	30

Deklarowana częstotliwość myśli o zmianie pracy jest tym większa, im częściej badanyemu zdarza się odczuwać brak motywacji do pracy i ogólne przemęczenie. Większość deklarujących, że odczuwają brak motywacji do pracy, ogólne przemęczenie co najmniej raz w tygodniu i tych, którym zdarza się to kilka razy w miesiącu, przynajmniej kilka razy na kwartał myśli o zmianie pracy (odpowiednio: 58% i 51%), natomiast nigdy o zmianie pracy nie myśli niemal połowa (47%) tych, którzy brak motywacji do pracy i ogólne przemęczenie odczuwają rzadko, czyli kilka razy w roku, oraz 82% tych, którzy nigdy nie mają takich odczuć.

TABELA 11

Jak często zdarza się Panu(i) myśleć o zmianie pracy?	Jak często zdarza się Panu(i) odczuwać brak motywacji do pracy, ogólne przemęczenie?				
	Bardzo często – co najmniej raz w tygodniu	Często – kilka razy w miesiącu	Czasami – kilka razy na kwartał	Rzadko – kilka razy w roku	Nigdy
	procentowanie w kolumnach				
Bardzo często – co najmniej raz w tygodniu	21	11	2	1	1
Często – kilka razy w miesiącu	11	16	8	3	6
Czasami – kilka razy na kwartał	26	24	25	12	3
Rzadko – kilka razy w roku	19	26	33	36	6
Nigdy	21	22	31	47	82
Odmowa odpowiedzi	3	1	1	2	2

Częstotliwość myślenia o zmianie pracy wiąże się też z ocenami ogólnej atmosfery i relacji w miejscu pracy, a im są one lepsze, tym więcej deklaracji o braku myśli o zmianie pracy (od 13% w grupie oceniających ją negatywnie do 40% wśród oceniających ją pozytywnie), i odwrotnie – im gorsze oceny, tym więcej badanych deklaruje dużą częstotliwość takich myśli.

TABELA 12

Jak często zdarza się Panu(i) myśleć o zmianie pracy?	Jak ocenił(a)by Pan(i) ogólną atmosferę i relacje w Pana(i) miejscu pracy?		
	Złe relacje, zła atmosfera (1–3)	Ani dobra, ani zła (4)	Dobre relacje, dobra atmosfera (5–7)
	procentowanie w kolumnach		
Bardzo często – co najmniej raz w tygodniu	28	10	3
Często – kilka razy w miesiącu	19	19	7
Czasami – kilka razy na kwartał	28	28	18
Rzadko – kilka razy w roku	9	19	30
Nigdy	13	23	40
Odmowa odpowiedzi	2	0	2

Ten związek widać też, gdy porównamy średnie ocen ogólnej atmosfery i relacji w pracy w zależności od częstotliwości pojawiania się myśli o jej zmianie. Generalnie im częściej pojawiają się myśli o zmianie pracy, tym gorsze oceny atmosfery i relacji w miejscu pracy. Najlepiej ze wszystkich oceniają ją ankietowani, którzy twierdzą, że nigdy nie zdarza im się myśleć o zmianie pracy. Również w przypadku osób, u których myśli o rezygnacji pojawiają się rzadko – kilka razy w roku, możemy mówić o zdecydowanej pozytywnej ocenie atmosfery i relacji w miejscu pracy. Na tle pozostałych pracujących zarobkowo wyróżniają się osoby deklarujące, że o zmianie pracy myślą bardzo często – co najmniej raz w tygodniu. W tej grupie średnia arytmetyczna ocen ogólnej atmosfery i relacji w miejscu pracy tylko minimalnie przekracza środek skali, a szczegółowa analiza ich rozkładu pokazuje, że są one mocno podzielone i znacznie większy odsetek niż w grupach badanych rzadziej myślących o zmianie pracy stanowią oceny negatywne.

TABELA 13

Jak ocenił(a)by Pan(i) ogólną atmosferę i relacje w Pana(i) miejscu pracy?	Jak często zdarza się Panu(i) myśleć o zmianie pracy?				
	Bardzo często – co najmniej raz w tygodniu	Często – kilka razy w miesiącu	Czasami – kilka razy na kwartał	Rzadko – kilka razy w roku	Nigdy
średnie na skali od 1 – Złe relacje, zła atmosfera do 7 – Dobre relacje, dobra atmosfera	4,06	5,05	5,52	5,87	6,19

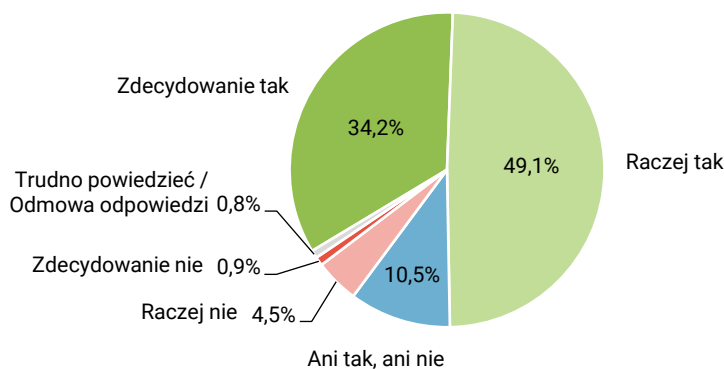
Analizując zróżnicowania demograficzne, można też zauważyć, iż częstotliwość myślenia o zmianie pracy wiąże się przede wszystkim z wiekiem badanych, a im młodsza grupa, tym częściej takie myśli się pojawiają. Co dziesiąty (10%) pracujący w wieku 18–24 lata deklaruje, że co najmniej raz w tygodniu zdarza mu się myśleć o zmianie pracy, blisko jedna czwarta (23%) ma takie myśli kilka razy w miesiącu, a 30% kilka razy na kwartał. W grupie wiekowej 25–34 lata co najmniej raz w tygodniu o zmianie pracy myśli 8% badanych, a 16% ma takie myśli kilka razy na kwartał. Na drugim biegunie są osoby w wieku 55+, z których większość deklaruje, że w ogóle o tym nie myśli (59% pracujących w wieku 55–64 lata i 96% pracujących w wieku 65+) – zob. tabelę aneksową 14.

## DEKLAROWANE OGÓLNE ZADOWOLENIE Z PRACY I JEGO DETERMINANTY

Ponad cztery piąte (83,3%) pracujących zarobkowo deklaruje większe lub mniejsze zadowolenie ze swojej pracy. Zdecydowanie zadowolonych jest jednak tylko nieco ponad jedna trzecia (34,2%) pracujących, a dominują raczej zadowoleni (49,1%). Niezadowolony z pracy jest blisko co dwudziesty pytany (5,4%). W tej grupie również dominują ci, którzy wyrażają swoje odczucia w sposób umiarkowany (raczej niezadowolony – 4,5%), a zdecydowane niezadowolenie wyrażane jest sporadycznie (0,9%). Wśród 11,3% niepotrafiących się jednoznacznie określić dominuje grupa, która udzieliła odpowiedzi „Ani tak, ani nie” (10,5%).

CBOS

RYS. 27. Czy, ogólnie rzecz biorąc, jest Pan(i) zadowolony(a) ze swojej pracy czy też nie?

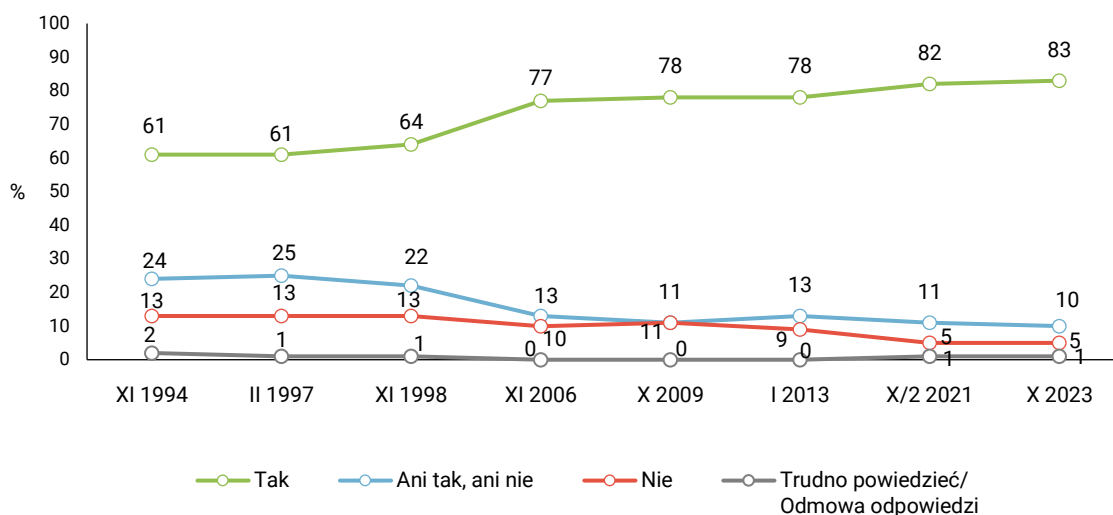


Odsetki nie sumują się do 100 z powodu zaokrągleń

Pytania o zadowolenie z pracy zadawaliśmy w naszych badaniach wielokrotnie, począwszy od listopada roku 1994. Biorąc pod uwagę wszystkie wyniki, można zauważyć, iż w XXI wieku deklarowany poziom satysfakcji z pracy jest znacznie wyższy niż w latach 90. XX wieku, a w ostatnich dwóch latach osiągnęła ona rekordowy poziom.

CBOS

RYS. 28. Czy, ogólnie rzecz biorąc, jest Pan(i) zadowolony(a) ze swojej pracy czy też nie?



Z analiz wielozmiennowych uwzględniających zarówno oceny różnych wymiarów pracy, relacji społecznych w miejscu pracy, odczuwania lub nie jej negatywnego wpływu na dobrostan psychofizyczny, jak i deklaracje dotyczące specyfiki pracodawcy (sektor, wielkość zakładu, możliwość pracy zdalnej) oraz takie aspekty pracy jak wykonywany zawód, pełnienie funkcji kierowniczych oraz przeciętny tygodniowy czas pracy, wynika, iż największe znaczenie dla ogólnego zadowolenia z pracy ma postrzeganie jej jako interesującej, a na drugim miejscu jako dającej pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji. Istotny wpływ ma także ocena ogólnej atmosfery i relacji w miejscu pracy.

Im bardziej badani uważają swoją pracę za interesującą, tym częściej wyrażają ogólne z niej zadowolenie, i odwrotnie – im bardziej praca postrzegana jest jako nieinteresująca, tym częściej deklarują ogólne z niej niezadowolenie.

TABELA 14

Czy, ogólnie rzecz biorąc, jest Pan(i) zadowolony(a) ze swojej pracy czy też nie?	Czy Pana(i) obecna praca jest interesująca?				Zdecydowanie nie
	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Ani tak, ani nie	Raczej nie	
	procentowanie w kolumnach				
Zdecydowanie tak	67	20	14	2	9
Raczej tak	28	69	49	50	20
Ani tak, ani nie	3	7	28	21	39
Raczej nie	1	4	7	22	15
Zdecydowanie nie	0	0	1	6	17
Trudno powiedzieć/Odmowa odpowiedzi	0	0	2	0	0

Podobnie jest w przypadku związku ogólnego zadowolenia z pracy z poczuciem pewności zatrudnienia i stabilizacji, choć warto zauważyć, iż z obecnej pracy zadowolona jest także znaczna część badanych, którzy pracują w niestabilnych warunkach i nie mają pewności zatrudnienia.

TABELA 15

Czy, ogólnie rzecz biorąc, jest Pan(i) zadowolony(a) ze swojej pracy czy też nie?	Czy Pana(i) obecna praca daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji?				
	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Ani tak, ani nie	Raczej nie	Zdecydowanie nie
	procentowanie w kolumnach				
Zdecydowanie tak	69	26	17	7	17
Raczej tak	27	63	49	53	18
Ani tak, ani nie	2	9	27	22	28
Raczej nie	2	2	6	17	27
Zdecydowanie nie	0	0	2	1	9

Zadowolona z pracy jest ogromna większość (89%) pozytywnie oceniających ogólną atmosferę i relacje w miejscu pracy, a wraz ze spadkiem ocen spada odsetek zadowolonych, a rośnie grupa niezadowolonych z pracy.

TABELA 16

Czy, ogólnie rzecz biorąc, jest Pan(i) zadowolony(a) ze swojej pracy czy też nie?	Jak ocenił(a)by Pan(i) ogólną atmosferę i relacje w Pana(i) miejscu pracy?		
	Złe relacje, zła atmosfera (1-3)	Ani dobra, ani zła (4)	Dobre relacje, dobra atmosfera (5-7)
	procentowanie w kolumnach		
Zdecydowanie tak	15	5	40
Raczej tak	37	63	49
Ani tak, ani nie	30	19	7
Raczej nie	17	7	4
Zdecydowanie nie	1	2	0
Trudno powiedzieć/Odmowa odpowiedzi	0	3	0

Biorąc pod uwagę wyłącznie osiem wymiarów oceny pracy zarobkowej, które uwzględniane były w badaniach prowadzonych od 1994 roku, warto zauważyć, że hierarchia wpływu poszczególnych aspektów zatrudnienia na ogólny poziom zawodowej satysfakcji jest od wielu lat względnie stabilna. W porównaniu z poprzednimi pomiarami w tym roku wyraźnie wzrosła jednak rola pewności zatrudnienia i poczucia stabilizacji związanej z pracą zarobkową.

TABELA 17

Cechy wykonywanej pracy	Siła związku między cechami pracy a ogólnym zadowoleniem z niej (r Pearsona)*							
	XI 1994	II 1997	XI 1998	XI 2006	X 2009	I 2013	X/2 2021	X 2023
Jest interesująca	0,61	0,62	0,56	0,56	0,66	0,62	0,52	0,52
Daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji	0,38	0,35	0,32	0,39	0,42	0,38	0,34	0,48
Daje poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	0,57	0,62	0,51	0,57	0,57	0,56	0,46	0,48
Przynosi dobre zarobki	0,30	0,33	0,44	0,44	0,44	0,36	0,50	0,46
Pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji	0,57	0,54	0,50	0,35	0,44	0,46	0,28	0,30
Łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi	0,19	0,22	0,22	0,25	0,31	0,30	0,22	0,28
Wymaga doskonalenia posiadanych umiejętności, poznawania nowych rzeczy	-	-	-	-	0,43	0,39	0,23	0,23
Jest zgodna z wykształceniem	-	-	-	0,19	0,22	0,28	0,15	0,14

\* Korelacje istotne na poziomie  $\leq 0,01$

Mimo iż generalnie pracujący zarobkowo Polacy na ogół deklarują ogólne zadowolenie ze swojej pracy, to warto zauważyć, że są grupy zawodowe bardziej i mniej zadowolone. Tak jak przed dwoma laty<sup>8</sup> najwyższe odsetki zadowolonych odnotowaliśmy wśród prywatnych przedsiębiorców oraz badanych zaliczających się do kadry kierowniczej lub specjalistów z wyższym wykształceniem (odpowiednio 91% i 90%), a najmniej zadowolonych (61%) jest wśród rolników indywidualnych. Również ogół badanych pracujących w prywatnych gospodarstwach rolnych wyróżnia się pod tym względem *in minus* na tle pracujących w innych sektorach (zob. tabelę aneksową 15).

\*\*\*

Większe lub mniejsze zadowolenie ze swojej obecnej pracy deklaruje 83% pracujących zarobkowo Polaków. Największe znaczenie dla ogólnego zadowolenia z pracy ma postrzeganie jej jako interesującej oraz dającej poczucie pewności zatrudnienia i stabilizacji. Ponadto na ogólne zadowolenie z pracy bardzo duży wpływ mają też relacje w miejscu pracy. W porównaniu z poprzednimi badaniami wyraźnie poprawiły się oceny zarobków, ale jednocześnie nieco zmniejszył się ich wpływ na ogólną satysfakcję z pracy.

Chociaż we wszystkich wymiarach pracy ujętych w badaniu oceny pozytywne są częstsze niż negatywne, to można zauważyć, iż sfery dotyczące samorealizacji oceniane są przez pracujących zarobkowo Polaków wyżej niż te, które związane są z materialnym aspektem zatrudnienia. Niezmiennie najlepiej wypada kwestia poczucia sensu i wagi wykonywanej pracy.

<sup>8</sup> Por. przypis 5.

Badani nieznacznie lepiej oceniają ogólną atmosferę i relacje w swoim miejscu pracy niż stosunek przełożonych do podwładnych. W obu aspektach oceny są jednak generalnie rzecz biorąc umiarkowanie pozytywne. Relacje społeczne w miejscu pracy najlepiej oceniane są przez pracujących w mniejszych zakładach pracy, liczących poniżej 50 osób.

Opracowała

Barbara Badora