

0788
J. Turski

gonda 34/0182

lipiec 1983

Wstępne opracowanie
~~Raport z badań~~

o pracy i zakładach pracy .

Pod koniec grudnia 1982 r. OBOPiSP przeprowadził na reprezentatywnej próbie ogółu dorosłej ludności Polski badanie dotyczące opinii społecznych o jakości pracy w Polsce oraz opinii i ocen osób pracujących dotyczących ich miejsca pracy.

Ogólne oceny jakości pracy w Polsce

Opinie o jakości pracy ludzi w naszym kraju zostały zbada-
ne w trzech aspektach. Respondentów proszono o ocenę jakości
pracy większości pracujących w chwili obecnej, o oceny jakości
pracy w porównaniu z przeszłością / z końcem lat siedemdziesią-
tych/ a także o przewidywaną przez nich na przyszłość jakość
pracy.

Oceny aktualnej jakości pracy Polaków uzyskane w wyniku
badania prezentują się następująco /dla porównania przedstawiono
wyniki wcześniejszych, porównywalnych badań/:

	Dane w % od ogółu			
Większość ludzi w	1974	1978	1980	1982
Polsce pracuje obecnie:	VII	III	XII	XII
-bardzo dobrze lub dobrze	41	49	21	26
-przeciętnie	43	41	50	59
-źle lub bardzo źle	10	8	25	9
-brak zdania	6	2	4	6

W roku 1982 większość badanych oceniła, że ludzie w Polsce pracują przeciętnie. W porównaniu z danymi z roku 1980 ostatnie badanie wskazuje na spadek odsetka oceniających negatywnie jakość pracy i niewielki wzrost odsetka ocen pozytywnych. W porównaniu z danymi z lat siedemdziesiątych w latach osiemdziesiątych obserwujemy prawie o połowę niższe odsetki oceniających pozytywnie jakość pracy.

Następnym problemem poddanym badaniu była dokonywana przez respondentów ocena aktualnej jakości pracy w porównaniu z jakością pracy w przeszłości. Poniżej przedstawione są odpowiedzi respondentów uzyskane w badaniach w roku 1980 i 1982 /pytania dotyczyły porównania jakości pracy z jej jakością w drugiej połowie lat siedemdziesiątych/ oraz z badania z roku 1974 /pytanie dotyczyło porównania ówczesnej jakości pracy z jej jakością sprzed kilku lat/.

Czy w porównaniu z przeszłością ludzie pracują obecnie:	Dane w % od ogółu		
	1974	1980	1982
-lepiej	74	20	25
-tak samo	16	44	27
-gorzej	1	23	29
-brak zdania	9	13	19

Jak widać w pierwszej połowie lat siedemdziesiątych dominowało przekonanie, że ludzie w poórównaniu z przeszłością pracują lepiej. W latach osiemdziesiątych takiego przekonania już nie ma, opinia społeczna w tej sprawie ~~podziela~~ jest podzielona względnie równomiernie. - ^{w roku 1982} Jakkolwiek najwyższy odsetek głosów zebrały oceny negatywne, to jednak przecież różnice między odsetkami odpowiedzi

są niewielkie /dość znaczny jest odsetek nie potrafiących sformułować oceny w tej sprawie/. Należy dodać, iż ocena typu "ludzie pracują gorzej" jeśli uwzględnić odpowiedzi na poprzednio omawiane pytanie - nie musi oznaczać /pociągać za sobą/ przekonania, iż "ludzie pracują źle".

Osoby badane proszone były o uzasadnienie swoich ocen jakości pracy w chwili obecnej w porównaniu z przeszłością sprzed kilku lat. Badani formułowali swoje uzasadnienia w sposób spontaniczny / tzn. bez podanych odpowiedzi do wyboru/. Poniżej przedstawiano uzasadnienia ocen pozytywnych jak i negatywnych /zostały one ujęte w porównywalne kategorie/ w kolejności liczby głosów:

Uzasadnienia oceny "ludzie pracują lepiej" niż przed r. 1980:

- ludzie kierują się "motywacją patriotyczną", pracują lepiej, aby kraj wyszedł z kryzysu
- ludzie kierują się "motywacją materialną", pracują lepiej, aby lepiej zarabiać /system tej motywacji dobrze działa/
- stabilizacja sytuacji społeczno-politycznej wpływa pozytywnie na pracę ludzi
- lepsza jest dyscyplina pracy, stąd ludzie pracują lepiej
- ogólne nastroje społeczne i nastroje związane z warunkami bytowymi w ostatnim czasie się poprawiły, stąd lepsza praca
- poprawiły się w ramach zakładów organizacja pracy, warunki pracy, technologie
- ludzie kierują się autoteliczną wartością pracy
- zaczęła działać reforma gospodarcza, lepsze zarządzanie gospodarką

Uzasadnienia oceny "ludzie pracują gorzej niż przed r. 1980:

- ogólne nastroje społeczne i nastroje związane z warunkami bytowymi są złe, stąd gorsza praca
- źle działa system "motywacji materialnej"
- sytuacja społeczno-polityczna kraju oddziałuje negatywnie na pracę ludzi
- braki w zaopatrzeniu w surowce powodują niższą wydajność pracy
- ludzie nie kierują się autoteliczną wartością pracy, nie szanują jej, nie odczuwają jej jako obowiązku
- zła jest w ramach zakładów organizacja pracy, warunki pracy, technologie
- zła jest dyscyplina pracy
- reforma gospodarcza nie działa odpowiednio, zarządzanie gospodarką jest złe

Należy dodać jeszcze, że badani, którzy sformułowali ocenę iż "ludzie pracują tak samo jak kilka lat temu" posługiwali się głównie dwoma następującymi uzasadnieniami:

- ludzie zawsze pracują tak samo, na tym samym poziomie,
- nie zmienia się w istotny sposób system ekonomiczno-polityczny ani mechanizmy wynagrodzeń, stąd brak zmian w jakości ludzkiej pracy.

Trzecim badanym problemem związanych z jakością pracy ludzi w naszym kraju, były oceny badanych dotyczące oczekiwanej przez nich poprawy lub pogorszenia się "jakości pracy" w przyszłości / w ciągu kilku lat/.

Czy za kilka lat ludzie
będą pracować:

- Dane w % od ogółu

- lepiej	46
- tak samo	14
- gorzej	3
- brak opinii	37

Prawie połowa respondentów spodziewa się, że już w niedalekiej przyszłości ludzie będą pracowali lepiej, minimalny jest odsetek osób sądzących, że ludzie będą pracować gorzej. Bardzo wysoki jest odsetek badanych nie potrafiących sformułować opinii w tej sprawie - jest to zrozumiałe ze względu na wysoki stopień trudności jakichkolwiek przewidywań.

Także powyżej przedstawione opinie badani uzasadniali odpowiadając w sposób spontaniczny. Poniżej prezentowane są uzasadnienia odpowiedzi "lepiej" i "gorzej" złączone ze sobą /uzasadnienia wielkich opinii "gorzej" wskazują na te same czynniki lub warunki, które wymieniane są w uzasadnieniach odpowiedzi "lepiej", jedyną różnicą jest - w przekonaniach badanych - ich negatywny wpływ na jakość pracy, różnica ta może być tutaj pominięta/.

Dla porównania /z prawej strony/ podane są jeszcze^{raz} uzasadnienia odpowiedzi na pytanie o ocenę "jakości pracy" obecnie w stosunku do "jakości pracy" sprzed 1980 r. tym razem są one też zsumowane łącznie dla ocen negatywnych i pozytywnych. Wymieniane "czynniki jakości pracy" przedstawione są w kolejności liczby głosów:

Uzasadnienia opinii o przewidywanej "jakości pracy" w przyszłości: x/

- motywacja "patriotyczna" do pracy, aby wyjść z kryzysu trzeba lepiej pracować
- nastroje społeczne związane z warunkami bytowymi ludzi
- motywacja materialna do pracy, działanie systemu wynagrodzeń
- działanie reformy gospodarczej, zarządzanie gospodarką
- ogólne nastroje społeczne /perspektywy życiowe/
- ogólna sytuacja społeczno-polityczna
- organizacja pracy, warunki pracy, technologia w zakładach
- autoteliczna wartość pracy
- zaopatrzenie w surowce
- dyscyplina pracy

Uzasadnienia ocen "jakości pracy" obecnie w stosunku do przeszłości:

- motywacja materialna do pracy, działanie systemu wynagrodzeń
- nastroje społeczne związane z warunkami bytowymi ludzi
- ogólna sytuacja społeczno-polityczna
- dyscyplina pracy
- ogólne nastroje społeczne /perspektywy życiowe/
- motywacja "patriotyczna" do pracy, lepiej pracować by wyjść z kryzysu
- zaopatrzenie w surowce
- autoteliczna wartość pracy
- organizacja pracy, warunki pracy, technologia w zakładach
- działanie reformy gospodarczej zarządzanie gospodarką

Prezentowe wypowiedzi badanych /ujęte w kategorii/ ujawniają społeczną hierarchię ważności czynników wpływających na jakość pracy w naszym kraju. Jakkolwiek te dwa zestawy czynników określających jakość pracy - wpływających w chwili obecnej i mających wpływać w przyszłości - zawierają te same pozycje, to jedna

x/ Uzasadnienia opinii, iż w przyszłości ludzie będą pracować "tak samo jak obecnie", były analogiczne do uzasadnień ocen, iż w chwili obecnej ludzie pracują tak samo jak w przeszłości.

nak występują między nimi znamienne różnice Np. w chwili obecnej - według badanych - dość ważnym czynnikiem jest "dyscyplina pracy", w zestawie czynników mających działać w przyszłości znajduje się ona na ostatnim miejscu, jej pozycję, czwartą od góry, zajmuje "działanie reformy gospodarczej, zarządzanie gospodarką". Istotnie różne są miejsca zajmowane na tych dwóch listach przez czynnik "patriotyczna motywacja do pracy".

Ogólnie biorąc wśród wymienianych przez badanych "czynników jakości pracy" w naszym kraju, dość ważne miejsca zajmują takie, które nazwać można nieekonomicznymi /nie są one związane bezpośrednio z gospodarką: z warunkami i mechanizmami ekonomicznymi/.

W przypadku wszystkich trzech rodzajów ocen "jakości pracy" większości ludzi w naszym kraju / w chwili obecnej w porównaniu z przeszłością i spodziewanej na przyszłość/ występuje zróżnicowanie ich, w podobny sposób, zależnie od cech badanych.

Wykształcenie: w zasadzie im wyższa kategoria wykształcenia, tym niższy jest odsetek osób formułujących oceny pozytywne o "jakości pracy" / na wszystkich trzech aspektach/ a wyższy odsetek osób podających oceny negatywne - wyjątkiem jest kategoria osób z wykształceniem zawodowym, która bliższa jest w swoich poglądach grupie osób z wykształceniem wyższym.

Przynależność społeczno-zawodowa : w istotny sposób od innych kategorii różni się grupa pracowników umysłowych z wykształceniem wyższym - wśród niej jest najmniej osób wypowiadających się pozytywnie o "jakość pracy" - gdy pracownicy umysłowi bez wyższego wykształcenia i robotnicy niewykwalifikowani częściej od pozostałych podawali oceny pozytywne.

Przynależność do PZPR wpływa na częstsze niż wśród nie należących wyrażanie oceny negatywnej o jakości pracy w chwili obecnej w porównaniu z przeszłością, a jednocześnie na częstsze wydawanie oceny pozytywnej o jakości pracy w przyszłości.

Oceny "jakości pracy" w różnych zawodach

Oprócz ogólnych ocen jakości pracy w Polsce, w sondażu z grudnia 1982 r. podjęto badanie ^{badanych} szczegółowych ocen dotyczących jakości pracy - rzecz jasna według (różnych grup zawodowych, ~~na~~ ~~podantów~~). Badani oceniali jakość pracy poszczególnych grup z przedstawionej im listy 12 zawodów /funkcji, stanowisk/. W ten sposób uzyskano zarówno społeczną ocenę jakości pracy poszczególnych grup zawodowych jak i hierarchię grup zawodowych ze względu na wydane przez badanych oceny. Poniżej przedstawiona jest hierarchia podlegających ocenie grup zawodowych oraz odsetki oceniających jakość pracy danej grupy jako bardzo dobrą lub dobrą.

Grupy zawodów /stanowisk, funkcji/	Odsetek oceniających ich pracę jako b. dobrą lub dobrą
- górnicy	89
- hutnicy	76
- rolnicy	73
- prywatni rzemieślnicy	59
- nauczyciele	56
- lekarze	42
- inżynierowie	28
- dyrektorzy przedsiębiorstw	26
- ministrowie	25
- ekspedientki, sklepowe	22
- robotnicy budowlani	16
- urzędnicy	14

Jak można zauważyć sześć z tych grup zawodowych uzyskały odsetki ocen pozytywnych zdecydowanie wyższe niż wynosił odsetek oceniających pozytywnie jakość pracy większości ludzi w Polsce w chwili obecnej / było to 26%/, trzy uzyskały poziom odsetków porównywalny do odsetka oceny ogólnej i również trzy grupy uzyskały

oceny poniżej oceny ogólnej. Wskazuje to na tendencję badanych do podwyższania ocen jakości pracy danych zawodów w stosunku do wydawanej oceny odnoszącej się do ogółu pracujących.

Hierarchie podanych grup zawodowych ze względu na oceny ich jakości pracy są podobne do siebie / nie zróżnicowane / w poszczególnych kategoriach badanych. Natomiast różnią się i to dość istotnie wysokości odsetków oceniających pozytywnie pracę przedstawionych grup zawodowych w ramach danych kategorii badanych. Najbardziej wyraźne jest to w kategoriach wykształcenia - im wyższe wykształcenie tym niższe są odsetki oceniających pozytywnie pracę wszystkich podanych grup - lecz jednocześnie uzyskane hierarchie oceny pracy grup zawodowych są podobne dla badanych zarówno z wykształceniem podstawowym, jak i z wyższym / i podobnie do hierarchii prezentowanej powyżej/.

Opinie o swoim miejscu pracy i ocena stosunków

w miejscu pracy

W dalszej części omawianego badania, pytano respondentów pracujących w gospodarce uspołecznionej o ich opinie o miejscu pracy oraz ^o oceny ^{ich/} stosunków panujących w/zakładzie pracy. [Dadani wypowiedzi] w sposób spontaniczny, tzn. bez podanych odpowiedzi do wyboru, ogólne opinie o różnych pozytywnych i negatywnych sprawach swojego zakładu pracy. Nieco ponad 70% pracujących wymieniło różnego rodzaju negatywne sprawy w ich zakładzie i jednocześnie nieco ponad połowa wymieniła różne sprawy pozytywne. Poniżej przedstawiano wymieniane przez badanych negatywne i pozytywne aspekty ich zakładu pracy / w kolejności liczby głosów/:

Negatywne sprawy w zakładzie pracy

- warunki pracy, technologia
- organizacja, efektywność pracy
- zły system wynagrodzeń niskie zarobki
- złe stosunki międzyludzkie niewłaściwa ocena pracowników przez kierownictwo
- brak zaopatrzenia w surowce
- zły sposób kierowania zakładem, biurokracja

Pozytywne sprawy w zakładzie pracy

- dobre stosunki międzyludzkie dobra atmosfera w zakładzie
- dobry system wynagrodzeń odpowiednie zarobki
- dobre warunki pracy, technologia
- warunki socjalne stwarzane przez zakład
- zaangażowanie ludzi do pracy

Ponadto mniejszą już liczbę głosów wymieniano jeszcze

- jako negatywne:

- złe warunki socjalne
- zła polityka w zakładzie
- zła dyscyplina pracy
- marnotrawstwo, brak gospodarności
- słabe zaangażowanie ludzi do pracy

- jako pozytywne:

- dobra organizacja, efektywność pracy
- właściwe kierowanie zakładem
- dobra dyscyplina pracy

Ogólnie biorąc badani wymieniali więcej negatywnych spraw niż pozytywnych w swoim zakładzie pracy. Pomiędzy przedstawionymi wyżej zestawami spraw negatywnych i pozytywnych zachodzą znamienne różnice. Wśród wymienianych najczęściej przez badanych spraw negatywnych /sześć pierwszych/ przeważają takie, które nazwać można ekonomiczno-organizacyjno-technicznymi. Natomiast wśród wymienianych najczęściej spraw pozytywnych /pięć pierwszych/ przeważają czynniki spoza "sfery czysto produkcyjnej" - stosunki międzyludzkie, warunki socjalne, zaangażowanie pracowników.

W omawianym sondażu badano oceny niektórych, wybranych sto-

sunków społecznych w zakładach pracy - były to: ocena formułowana przez pracowników o sposobie kierowania zakładem przez dyrekcję, ocena istniejących w zakładzie możliwości swobodnej wypowiedzi i krytyki, oceny panujących w zakładzie stosunków zaufania lub jego braku.

Dokonywaną przez pracowników ocenę kierowania zakładem przez dyrekcję należy traktować jako jeden ze wskaźników ogólnego nastawienia pracowników wobec dyrekcji zakładu. Poniżej przedstawiono ^{na pytanie czy badani akceptują} odpowiedzi na sposób kierowania ich zakładem przez dyrekcję; dane te prezentowane są dla ogółu pracowników i w rozbiciu na poszczególne grupy społeczno-zawodowe

Czy akceptuje sposób kierowania zakładem:	Ogół pracowników	Robotnicy niewykwalifikowani	Robotnicy wykwalifikowani	Prac. umysł. bez wyż. wykształcenia	Pracownicy umysłowi z wyższym wykształceniem
- tak	68	82	68	64	59
- nie	22	3	20	31	28
- brak zdania	10	15	12	5	13

Imnym ze wskaźników panujących w zakładach stosunków jest kwestia możliwości swobodnego wypowiedziania się przez podwładnych o sprawach zakładu. Na pytanie "czy w Pana/i/ zakładzie pracownicy mówią otwarcie o tym co ich zdaniem jest złe" badani odpowiadali następująco /dane prezentowane są dla ogółu pracujących i w podziale na poszczególne grupy społeczno-zawodowe/:

Czy pracownicy mówią otwarcie swojemu kierownictwu o tym co jest złe:	Ogół pracowników	Robotnicy niewykwalifikowani	Robotnicy wykwalifikowani	Prac. umysł. bez wyż. wykształcenia	Pracownicy umysłowi z wyższym wykształceniem
- tak	59	60	56	65	59
- nie	29	14	31	29	33
- brak zdania	12	26	13	6	8

Ostatnim, użytym w badaniu, wskaźnikiem panujących w zakładach pracy stosunków był stopień zaufania pracowników wobec dyrekcji, wobec bezpośrednich przełożonych oraz wobec współpracowników. Istniejącego stosunku zaufania w zakładach w wymienionych wyżej trzech płaszczyznach uzyskane w wyniku badania są następujące / jak wyżej przedstawione są dla ogółu pracujących i dla grup społeczno- zawodowych/:

Czy ogólnie biorąc ma Pan/i/ zaufanie:	Ogół pracu- jących	Robotnicy niewykwa- lifikowani	Robotn. wykwali- fikowa- ni	Prac. umysł. bez wyż. wyszt.	Prac. umysł. z wyż. wyszt.
- do dyrekcji zakładu					
- tak	62	78	60	62	64
- nie	26	11	27	36	23
- brak zdania	12	11	13	6	13
- do bezpośredniego zwierzchnika					
- tak	76	89	75	79	72
- nie	19	7	20	18	20
- brak zdania	5	4	5	3	8
- do współpracowników /kolegów z pracy/					
- tak	83	85	83	87	77
- nie	11	4	11	11	13
- brak zdania	6	11	6	2	10

Można stwierdzić, na podstawie wyżej przedstawionych danych dotyczących wybranych stosunków społecznych w zakładzie pracy, że zarówno ogół pracujących jak i poszczególne grupy społeczno-zawodowe w większości: ustosunkowane są pozytywnie wobec sposobu kierowania zakładem przez dyrekcję, oceniają, iż w zakładzie istnieją warunki umożliwiające swobodne wyrażanie się, mają zaufanie zarówno do dyrekcji, do bezpośrednich zwierzchników jak i do współpracowników / z tym, że odsetki

deklarujących zaufanie najniższe są wskaźniki do dyrekcji zakładu a najwyższe w stosunku do współpracowników/.

Istnieją systematycznie powtarzające się różnice w odpowiedziach przedstawicieli poszczególnych kategorii społeczno-zawodowych w wyżej omawianych kwestiach. Robotnicy niewykwalifikowani cechują się /w porównaniu do pozostałych grup/ najwyższymi odsetkami odpowiedzi pozytywnych ^{*/} a najniższymi odsetkami odpowiedzi negatywnych. Natomiast robotnicy wykwalifikowani i prac. umysłowi są, w swoich ocenach i przekonaniach, na ogół, bardziej krytycznie nastawieni.

Większość pracujących pozytywnie ocenia poddane badaniu, stosunki w ich zakładach pracy, należy jednak podkreślić, że taka sytuacja powinna być stanem normalnym - od pozytywnych stosunków społecznych w miejscu pracy zależy przecież w dużej mierze efektywność i wydajność pracy.

^{*/} z wyjątkiem odpowiedzi na pytanie, czy istnieje w zakładzie atmosfera swobodnego wypowiedziania ^{się} tutaj najwyższy odsetek ocen pozytywnych jest wśród prac. umysłowych bez wyższego wykształcenia.