

# Opinie pracowników LiuGong Machinery Poland w Stalowej Woli na temat własnej pracy w obliczu procesu globalizacji

## Raport z badań



Badanie zrealizował zespół w składzie:

Włodzimierz **DŁUBACZ**

Magdalena **ŁUKA**

Mirosław **REWERA**

Bogdan **WIĘCKIEWICZ**

Marek **ZIEMBA**

Stalowa Wola, wrzesień 2013

**Raport opracował zespół w składzie:**

prof. dr hab. Włodzimierz DŁUBACZ (Instytut Socjologii WZNoS KUL)

dr Magdalena ŁUKA (Instytut Pedagogiki WZNoS KUL)

dr Mirosław REWERA (Instytut Socjologii WZNoS KUL)

dr Bogdan WIĘCKIEWICZ (Instytut Socjologii WZNoS KUL)

dr Marek ZIEMBA (Instytut Badań i Analiz [STATmediana](#))

**Fotografia na okładce:**

Jacek Rodecki ([Stalowka.NET](#))

Rekomendowany sposób cytowania:

**Włodzimierz Dłubacz, Magdalena Łuka, Mirosław Rewera, Bogdan Więckiewicz, Marek Ziemia**, *Opinie pracowników LiuGong Machinery Poland w Stalowej Woli na temat własnej pracy w obliczu procesu globalizacji. Raport z badań*, Sekretariat Metalowców NSZZ Solidarność w Katowicach, <https://pbn.nauka.gov.pl/works/351857>, Stalowa Wola 2013.

**Słowa kluczowe:** pracownicy, warunki pracy, godność, globalizacja, NSZZ Solidarność, LiuGong, Stalowa Wola

**Title:** Employees' opinion of LiuGong Machinery Poland in Stalowa Wola on the work in the context of globalization

**Key words:** workers, working conditions, dignity, globalization, Trade Union Solidarity, LiuGong, Stalowa Wola

**Publikacja jest dostępna na stronie Polskiej Bibliografii Naukowej (PBN):**

<https://pbn.nauka.gov.pl/works/351857>

## Spis treści

Spis treści.....	3
Streszczenie .....	4
Summary .....	7
Wstęp .....	9
Kilka spojrzeń na pracę .....	9
Zawód a prestiż.....	12
Związki zawodowe .....	13
Społeczne konsekwencje globalizacji .....	15
Zakres i metoda badań.....	17
Prezentacja wyników badania.....	20
Wnioski końcowe.....	53
Bibliografia.....	60
Spis tabel .....	61
Załącznik – Kwestionariusz ankiety .....	63

## Streszczenie

Na terenie Stalowej Woli na zlecenie Sekretariatu Metalowców NSZZ „Solidarność” i NSZZ „Solidarność” HSW grupa pracowników naukowych z Wydziału Zamiejscowego Nauk o Społeczeństwie KUL oraz współpracująca z nim przeprowadziła badania socjologiczne w ramach projektu „Zrozumieć globalizację – godniej pracować”. **Istotą badań było poznanie pozycji pracowników wobec ponadnarodowego pracodawcy oraz sytuacji stalowowolskiej społeczności lokalnej w obliczu narastających procesów globalizacji.**

Projekt jest współfinansowany ze środków programu „Godna Praca i Dialog Trójstronny” Norweskiego Mechanizmu Finansowego. Zakłada on analizę społecznych i organizacyjnych warunków pracy w firmach wielonarodowych, które to czynniki składają się na pojęcie godnej pracy. Jego celem jest określenie stopnia zaspokojenia potrzeb pracowników w zakresie: społecznej akceptacji, zapewnienia dobrej atmosfery i aprobaty dla wykonywanej pracy, umożliwienia współpracy w różnych obszarach wewnątrz firmy, zapewnienia sprawnego systemu komunikacji interpersonalnej, możliwości podnoszenia wiedzy i kwalifikacji zawodowych oraz partycypacji w podejmowanych decyzjach.

W projekcie wziął udział: LiuGong Machinery Poland Sp. z o.o. z siedzibą w Stalowej Woli – inwestor chiński (dawna część cywilna Huty Stalowa Wola S.A.), producent maszyn drogowych i budowlanych. Badanie sondażowe przeprowadzono w dniach 29 lipca – 2 sierpnia 2013 roku na celowej próbie 302 pracowników.

Najważniejsze wnioski, jakie sformułowano na podstawie otrzymanego materiału badawczego, są następujące:

- ✓ ankietowani, porównując i oceniając różne aspekty pracy przy poprzednim i obecnym właścicielu zakładu (inwestorze zagranicznym), najczęściej nie widzieli żadnych zmian,
- ✓ pracownicy oceniają, że posiadają niewielki wpływ na decyzje podejmowane przez kierownictwo, współdecydowanie w ważnych sprawach dla zakładu, nie są dobrze poinformowani o planach jego rozwoju, ale jednocześnie – zdecydowana ich większość dobrze ocenia swoją komunikację z przełożonymi,

- ✓ stwierdzono związek między postrzeganiem swojego zakładu pracy jako przedsiębiorstwa bez perspektyw z jednoczesną negatywną oceną przez pracowników swoich zarobków,
- ✓ co trzeci badany zadowolony był ze swojej pracy, odczuwał satysfakcję z jej wykonywania, co wskazuje na to, że wśród gremium pracowniczego są tacy, którzy przejawiają postawę optymistyczną i nie są to tylko pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze z wysokim wynagrodzeniem,
- ✓ w zdecydowanej większości wyrazili oni opinię, że wszyscy pracownicy (łącznie z kierownictwem) powinni godnie zarabiać,
- ✓ ankietowanym najbardziej podobały się w miejscu pracy dobre relacje z kolegami, a ponadto dwie trzecie z nich pozytywnie oceniło kontakty z obcokrajowcami,
- ✓ połowa respondentów dzięki uczestnictwie w szkoleniach poszerzyła swoją wiedzę i kwalifikacje,
- ✓ zdecydowana większość ankietowanych stwierdziła, że ich praca jest obciążająca zarówno pod względem fizycznym, psychicznym, jak i umysłowym,
- ✓ najczęściej pozytywnie oceniali oni warunki panujące w czasie regulaminowych, dziennych przerw w pracy,
- ✓ ponad połowa obawiała się utraty pracy, jak również negatywnie oceniła oferowany przez zakład pakiet socjalny,
- ✓ prawie 40% badanych nie poleciliby wykonywania swojej pracy znajomym, natomiast niespełna 30% – chętnie by ją rekomendowało innym,
- ✓ ankietowani najczęściej pozytywnie oceniali przestrzeganie przepisów BHP w zakładzie,
- ✓ połowa z nich była zdania, że funkcjonowanie związków zawodowych w zakładzie pracy jest potrzebne, natomiast jedna czwarta nie widzi zasadności ich istnienia.

Przeprowadzone badania dostarczyły wyników na temat wybranych tylko aspektów funkcjonowania pracownika w korporacji z kapitałem zagranicznym. Tego rodzaju przedsięwzięcia badawcze należy prowadzić na większą skalę i sukcesywnie poszerzać ich ofertę – zwiększać liczbę szczegółowych problemów badawczych. Jest to konieczne nie tylko ze względu na rozpoznanie danego stanu rzeczy, ale także w celu opracowania praktycznych sposobów, a nawet strategii rozwiązywania kwestii nurtujących zarówno pracowników, jak i pracodawców.

## Summary

In the area of Stalowa Wola at the request of the Secretariat of Metalworkers Trade Union „Solidarity” and „Solidarity” HSW group of researchers from the KUL Off-Campus Faculty of Social Sciences and cooperating with it, performed sociological research conducted within the project „To Understand globalization – to work in more dignified manner”. The essence of the study was to investigate the position of workers and employers to transnational situations of Stalowa Wola local community in the face of increasing globalization.

The project is co-funded by the „Decent Work and Tripartite Dialogue” of Norwegian Financial Mechanism. It assumes analysis of the social and organizational conditions of work in multinational companies, which factors contribute to the concept of decent work. Its purpose is to determine the degree to meet the needs of workers in the following areas: social acceptance, ensuring a good atmosphere and approval of work performed, enabling cooperation in various areas within the company, ensuring an efficient system for interpersonal communication, opportunities to improve the knowledge and professional skills and participation in decisions taken.

The project was attended by: LiuGong Machinery Poland Sp. of o.o. based in Stalowa Wola - Chinese investor (formerly part of the civil Huta Stalowa Wola SA), a manufacturer of road and construction machines. The survey was conducted between July 29 – August 2, 2013, on a sample of 302 employees.

The main conclusions that have been formulated on the basis of a research material, are as follows:

- ✓ respondents, comparing and evaluating different aspects of the work at the previous and the current owner of the facility (foreign investor), most often have not seen any changes,
- ✓ staff estimate that they have little influence on the decisions made by the management, co-deciding on important matters for the company, they are not well informed about the plans for its development, but at the same time – the vast majority of them well-assessed their communication with superiors,

- ✓ they have found an association between the perception of their company as a company with no prospect of simultaneous negative assessment by the staff of their earnings,
- ✓ every third respondent was satisfied with his/her work, he/she felt satisfied with his/her performance, which indicates that within the staff there are those who exhibit an optimistic attitude and they are not only employees involved in leadership positions with high salaries,
- ✓ the majority expressed their opinion that all employees (including management) should be decently paid,
- ✓ the majority among surveyed people liked a good relationship with colleagues in the workplace, as well as two thirds of them rated the positive contacts with foreigners,
- ✓ half of the respondents through participation in training have expanded their knowledge and skills,
- ✓ the vast majority of respondents said that their work was hard in terms of physical, psychological and mental aspect,
- ✓ they most positively assessed the conditions prevailing at the time of statutory, daily breaks,
- ✓ more than half were afraid of losing their jobs, as well as negatively assessed benefits package offered by the facility,
- ✓ almost 40% of respondents would recommend not doing their job, to friends while less than 30% – would gladly recommend it to others,
- ✓ most respondents positively evaluated the compliance with health and safety rules at the facility,
- ✓ half of them were of the opinion that the functioning of trade unions in the workplace is needed, while one quarter did not observe the validity of their existence.

The study has provided results only on selected aspects of an employee's functioning in a corporation with foreign capital. Such research projects should be carried out on a larger scale, and their offer gradually expanded – increase the number of specific research problems. This is necessary not only because of the recognition of the status quo, but also to develop practical ways, and even strategies to deal with the concerns of both employees and employers.



## Wstęp

Praca od zawsze towarzyszy człowiekowi – od zawsze buduje on, hoduje, leczy, tworzy, konstruuje itd. Wystarczy spojrzeć wokół siebie, aby zauważyć wszędzie wytwory pracy ludzkiej. Widać w nich całą celowość i użyteczność ludzkiego działania, która jest sprawdzianem wartości pracy. Praca zmierza do zaspokojenia potrzeb człowieka. Dzięki niej człowiek znajduje nie tylko środki dla swojego wyżywienia, przeżycia, ale również znajduje w niej drogę do ujawnienia i rozwinięcia całego swojego potencjału. Praca jest zatem drogą jego rozwoju.

## Kilka spojrzeń na pracę

W literaturze dotyczącej zagadnień związanych z pracą (socjologicznej, ekonomicznej, psychologicznej, filozoficznej, medycznej) spotyka się wiele różnych określeń pracy mających postać luźnych uwag lub też formalnych definicji. Pracę określa się jako:

- ✓ wysiłek – wydatkowanie energii, trud,
- ✓ uzupełnianie natury – produkowanie, tworzenie rzeczy użytecznych, zaspokajanie potrzeb,
- ✓ przetwarzanie świata – panowanie nad naturą, przewyższanie uwarunkowań naturalnych, tworzenie porządku w świecie, stawanie się człowieka<sup>1</sup>.

Wydzielenie tych zakresów nie oznacza ścisłego podziału, treść ich wyraźnie się krzyżuje lub nakłada na siebie. Z jednej strony akcentowany jest silnie aspekt przedmiotowy, to jest przetwarzanie świata, panowanie nad nim, z drugiej zaś – aspekt podmiotowy w postaci przewyższanie naturalnych uwarunkowań, aż po „stawanie się” człowieka.

Pracę można analizować poprzez obiektywne jej cechy, m.in. czas, energię wydatkowaną i mierzoną w jednostkach fizycznych, poprzez zmiany psychologiczne, które pojawiają się w świecie wewnętrznym człowieka. Jednak wszystkie te uchwytne, na różny zresztą sposób, wielkości i wartości nie są w taki sam sposób przeżywane

<sup>1</sup> Por. J. W. Gałkowski, *Praca i człowiek*, Warszawa 1980, s. 164; W. Dłubacz, *Antropologiczny wymiar pracy*, w: W. Dłubacz (red.), *Człowiek – praca – globalizacja*, Nowy Sącz 2003, s. 11-14; B. Bombała, *Między kapitalizmem a pracą*, w: W. Dłubacz (red.), *Człowiek – praca – globalizacja...*, s. 21-46.

przez każdego człowieka, mogą być przez niego odnoszone do różnych płaszczyzn życia, mieć różny sens i pełnić różne zadania życiowe. Zdolność do poznania i refleksji, wolność i emocjonalność człowieka powodują to, że ma on własne, wewnętrzne, swoiste dla siebie poczucie zjawisk, często różne od przebiegu fizykalnego. Być może to właśnie w analizie subiektywności ludzkiej należy przede wszystkim szukać ujawnienia istoty pracy. Bez tego rodzaju odniesienia czymże człowiek w swojej pracy różniłby się od maszyny?

W literaturze pojawiło się, jak już wspomniano, wiele różnych definicji pracy. Na uwagę zasługuje m.in. stanowisko Jerzego Gałkowskiego, który stara się tę problematykę przedstawić możliwie wyczerpująco. Według niego „praca jest to aspekt aktywnego zachowania się człowieka wobec świata, podlegający normowaniu moralnemu, wynikający z jego niesamowystarczalności przejawiającej się w potrzebach, realizowany w ludzkim czynie w celu podporządkowania sobie świata dla pośredniego zaspokojenia potrzeb, powodujący rozwój człowieka, a mający charakter ambiwalentny”<sup>2</sup>. Powyższe ujęcie wskazuje, że świat nie jest zbiorem gotowych wartości, ale tworzywem, z którego człowiek, poznając jego prawa i szanując je, może wytworzyć potrzebne sobie czynniki. Jeśli człowiek może przetwarzać świat, to znaczy, że tworzy z nim pewną względną jedność i całość, a siły człowieka są w pewien sposób jednorodne z siłami świata.

Istota pracy bardzo często ukazywana jest w kontekście społecznym. Już ponad pół wieku temu, a 35 lat przed opublikowaniem encykliki Jana Pawła II *Laborem exercens*<sup>3</sup>, kardynał Stefan Wyszyński wskazuje, że praca wysuwa się na czoło wielu doniosłych spraw<sup>4</sup>. W pracy można widzieć najwspanialszą siłę społeczną, a nawet cel – niemal najwyższy – życia ludzkiego.

Praca jest działaniem świadomym, realizującym określone wartości społeczne związane z egzystowaniem społeczeństwa<sup>5</sup>. Rządzą nią zasady typowe dla danego środowiska, wyrasta na gruncie danej kultury społecznej. Ludzie rzadko pracują w odosobnieniu, nawet jeśli taka sytuacja ma miejsce, to efekty tej działalności nie

<sup>2</sup> J.W. Gałkowski, dz. cyt., s. 182.

<sup>3</sup> Encyklika *Laborem exercens*. O pracy ludzkiej wydana została 14 września 1981 roku. Zawiera ona analizę problematyki pracy w warunkach współczesnego świata. Ojciec Święty rozwija ideę pierwszeństwa osoby ludzkiej wobec rzeczy i samej pracy, która – według Papieża – winna być środkiem utrzymania i pomnażania dobrobytu kraju oraz samorealizacji człowieka. Omawia również uprawnienia pracowników oraz rolę i zadania związków zawodowych.

<sup>4</sup> Por. S. Wyszyński, *Duch pracy ludzkiej. Myśli o wartości pracy*, Warszawa 1957, s. 7-14.

<sup>5</sup> Zob. A. Matejko, *Socjologia zakładu pracy*, Warszawa 1969, s. 9.

pozostają bez wpływu na innych ludzi. Każda czynność wykonywana również w samotności nie jest możliwa bez komunikowania się z innymi ludźmi. Środki, którymi się podczas niej posługują, są najczęściej wytworem pracy innych osób. Poza tym praca, poza zaspokajaniem określonych potrzeb, sama w sobie ma wartość społeczną, różną zresztą w różnych środowiskach. To współdziałanie poszczególnych osób w trakcie procesu produkcji łączy się z podziałem czynności między nimi. Zapewnia to oszczędność wysiłku i kosztów, oczywiście pod warunkiem, że będzie to dokonane w sposób zorganizowany i przemyślany. Poszczególnym osobom przypadają wyspecjalizowane funkcje, które określają rolę i miejsce każdego z nich w procesie wspólnej pracy<sup>6</sup>. Rozwój współczesnego społeczeństwa coraz bardziej uzależnia jednostkę od ogółu, jej interes indywidualny nierozzerwalnie łączy z dobrem powszechnym. W tym kontekście można więc stwierdzić, że praca powinna być współdziałaniem ludzi, ale również wzajemną służbą. Człowiek powinien pracować ze względu na bliźniego, na swoją rodzinę, ze względu na społeczeństwo, do którego należy<sup>7</sup>.

Stwarzając podstawę bytu człowieka, wyzwalaając w nim potężny zasób energii, inwencji twórczej, praca ma doniosłe znaczenie moralne. Należy w tym miejscu podkreślić, że osoba jest podmiotem pracy, albo przedstawiając to inaczej, że praca partycypuje w osobowej godności człowieka, ale przede wszystkim, że osoba realizuje się przez pracę, dopełnia się i doskonali, a także poniekąd bardziej staje się człowiekiem<sup>8</sup>. Człowiek spełnia się przez działanie, a potrzeba pracy jest u niego wcześniejsza niż potrzeby materialne, zaspokajane przez jej owoce. Pragnienie to zakotwiczone jest w rozumniejszej naturze człowieka. Rozważania te wskazują, że człowiek jest istotą powołaną do pracy, która jest ściśle związana z jego godnością.

Praca jest wolnym, twórczym i świadomym działaniem człowieka zmierzającym do wytworzenia nowych wartości. Wpływa na przemianę świata, ale przede wszystkim przemianę człowieka, którego ubogaca wewnątrz i wywyższa w stosunku do otaczającego świata, określa też jego miejsce we wspólnocie ludzkiej. Nieprzypadkowo eksponuje się związki pracy z kulturą, a obydwie zjawiska wyprowadza z natury ludzkiej<sup>9</sup>. Człowiek widzi siebie samego jako sprawcę jakiejś czynności i jako twórcę

<sup>6</sup> Zob. tamże, s. 13.

<sup>7</sup> Zob. M. Łuka, *Osoba ludzka bezrobocie. Analiza filozoficzno-pedagogiczna*, Lublin 2011, s. 136.

<sup>8</sup> Zob. Jan Paweł II, *Laborem exercens*, n. 9, 10.

<sup>9</sup> Por. L. Dyczewski, *Kultura polska w procesie przemian*, Lublin 1995, s. 17-19.

czegoś, działając bowiem coś przekształca, tworzy. Jest to budowanie czegoś w sobie i poza sobą, przez działanie kształtuje zatem siebie samego i świat zewnętrzny. Człowiek pracując, czyli działając, wytwarza, a przez to wiąże pracę ze światem wartości – a stąd jest już tylko krok do świata kultury. Obie formy działalności są więc ze sobą ściśle powiązane.

Zanim człowiek przez pracę zdobędzie środki do zaspokojenia materialnych i duchowych potrzeb własnych i innych ludzi, potrzebuje jej jako środka swej samorealizacji. Nie znaczy to, że praca nie przedstawia wartości ekonomicznej, ale jest to zagadnienie wtórne, podporządkowane owemu podstawowemu imperatywowi pracy, któremu i sam jej system oraz organizacja powinny być również podporządkowane. Na tym polega priorytet pracy w stosunku do własności, a także w stosunku do uwarunkowań technicznych, organizacyjnych i ekonomicznych. Praca jest bowiem formą realizacji osobowości człowieka, środkiem do jej wszechstronnego rozwoju.

## Zawód a prestiż

Zawód to niewątpliwie pojęcie socjologiczne, choć także rozpatrywane jest oczywiście w kontekście ekonomicznym. Należy odnosić je do podziału pracy, do instytucji organizujących dane czynności. Zawód to zespół czynności, który oparty jest na specjalistycznej wiedzy i określonych umiejętnościach, są one wykonywane przez pracowników systematycznie lub trwale, stanowią podstawę ekonomicznego bytu, zapewnia prestiż i określoną pozycję społeczną<sup>10</sup>. Ludzie wykonujący dany zawód wytwarzają swoistą podkulturę, a więc sposób zachowania, styl życia, nawyki.

Określone kwalifikacje, współgrające z wykonywanymi czynnościami, działalność zarobkowa, która stanowi główne źródło utrzymania, trwałość wykonywanych zajęć – to wszystko decyduje o traktowaniu konkretnych działań jako określonego zawodu<sup>11</sup>. We współczesnym społeczeństwie wraz z rozwojem technologicznym i potęgującą się specjalizacją pracy jesteśmy świadkami pojawiania się nowych profesji i przekształcania już istniejących. Postępującej profesjonalizacji towarzyszy często wyraźne określenie kwalifikacji niezbędnych do wykonywania czynności zawodowych.

<sup>10</sup> Zob. A. Matejko, *Socjologia...*, dz. cyt., s. 18.

<sup>11</sup> Por. tamże, s. 20.

Stopień samodzielności, określony zakres uprzywilejowania, akceptacja przez otoczenie to tylko niektóre czynniki, które wpływają na poczucie satysfakcji z wykonywanej pracy i realizowania się w określonym zawodzie. Związek między prestiżem zawodu a adaptacją do niego jest zupełnie oczywisty. Niektóre zawody są bardziej cenione, inne – mniej; jedne postrzegane są jako szczególnie użyteczne, wymagające większego wysiłku, umiejętności, większej odpowiedzialności, inne z kolei są – zdaniem opinii społecznej – mniej istotne. Ocenianie poszczególnych profesji jest zjawiskiem dynamicznym i zmienia się wraz ze zmianą sytuacji gospodarczej czy politycznej kraju, co jest w większym stopniu obserwowalne w krajach postkomunistycznych niż w pozostałych. Dobra praca to poczucie stabilności ekonomicznej, bezpieczeństwa socjalnego, szeroko pojętego sensu życia. Z kolei zła praca, upadająca i eksploatująca człowieka, rodzi frustrację i niechęć wobec tych, którzy żyją lepiej. I nie chodzi tu tylko o aspekt ekonomiczny. Wykonywanie zawodu nawet słabo opłacanego, ale cieszącego się dużym prestiżem społecznym dowartościowuje jednostkę, wpływa na wzrost jej poczucia wartości. Przychylną człowiekowi jest świadomość bycia potrzebnym i użytecznym, praca staje się wtedy radością, a nie – przekleństwem.

Prestiż społeczny danego zawodu wiąże się z opinią społeczną o ludziach, którzy go wykonują. Jeżeli w społeczeństwie obniża się prestiż jakiegoś zawodu, to oznacza, że ludzie wykonujący ten zawód przestali odpowiadać tradycyjnie pojmowanemu modelowi czy raczej wzorowi osobowemu, który zakładał występowanie u jednostki określonych cech.

## Związki zawodowe

Wraz z rozwojem przemysłowienia, napływem ludzi do miast, rozrostem klasy robotniczej, pojawiła się potrzeba wyłaniania przedstawicieli pracowników, którzy mieliby za zadanie reprezentowanie ich interesów, zabezpieczanie ich przed niewłaściwymi praktykami pracodawców, walkę o wyższe płace, ochronę przestrzegania prawa. Takie samoorganizowanie się pracowników doprowadziło w ostateczności do powstania związków zawodowych.

*Słownik socjologiczny* podaje, że związek zawodowy to utworzona przez pracowników masowa, dobrowolna organizacja formalna. Jej celem jest ochrona interesów grupowych jej członków – odnosi się to głównie do poprawy warunków płacowych i samej pracy. Związek zawodowy obejmuje najczęściej pracowników tej samej profesji<sup>12</sup>.

Głównym celem funkcjonowania ruchu związkowego wydaje się być dążenie do realizacji celów ekonomicznych<sup>13</sup>. Oczywiście istotne są również inne zadania, m.in.: ochrona warunków socjalno-bytowych pracowników (w tym zagadnienia związane z przestrzeganiem przepisów BHP), walka z bezrobociem i ochrona istniejących już miejsc pracy.

Związek zawodowy opiera się na kilku podstawowych zasadach: samorządności, niezależności, dobrowolności i zakazie niedyskryminowania. Zakaz ten odnosi się do członków i dotyczy zakazu ponoszenia ujemnych następstw z powodu wyżej wymienionej działalności lub pozostawania poza związkiem. Samodzielnie i swobodnie określa on w statucie i uchwałach władz czym będzie się zajmować i jak będzie zorganizowany. W swojej działalności statutowej jest niezależny od pracodawców, administracji państwowej, samorządu terytorialnego i innych organizacji. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej oraz umowy międzynarodowe gwarantują wolność zrzeszania się w związkach zawodowych. Zasada dobrowolności polega na tym, że pracownik nie ma obowiązku przynależenia do takiej organizacji, dobrowolnie decyduje o tym czy chce być jej członkiem, czy też nie.

Związki zawodowe w Polsce zajmują szczególne miejsce wśród organizacji i stowarzyszeń społecznych, głównie ze względu na rolę, jaką odegrał jeden z nich, a mianowicie – NSZZ „Solidarność”, w przemianach społecznych i politycznych po 1980 roku. Poza swoją podstawową funkcją, czyli reprezentowaniem interesów pracowniczych wobec pracodawców, są one także istotną siłą polityczną<sup>14</sup>.

Organizacje związkowe wydają się być – jak na to wskazują liczne badania socjologów, politologów – ruchem społecznym, który ulega ciągłym przemianom, ale równocześnie posiadają swoją strukturę, cechy, które są tożsame zarówno dla mikro- jak i makrostruktur społecznych. Nie można pomijać najważniejszego z nich: członków

<sup>12</sup> Zob. K. Olechnicki, P. Załęcki, *Słownik socjologiczny*, Toruń 1997, s. 261.

<sup>13</sup> Por. M. Ziemba, *Solidarność w Stalowej Woli w latach 1980-2000. Od ruchu społecznego do organizacji związkowej*, Tarnobrzeg 2009, s. 78.

<sup>14</sup> Zob. M. Ziemba, *Solidarność w Stalowej Woli...*, dz. cyt., s. 79.

tych zbiorowości<sup>15</sup>. Badając interakcję między nimi, można poznać wiele istotnych aspektów społecznych wyznaczających treść i charakter pracy<sup>16</sup>.

## Spoleczne konsekwencje globalizacji

Przełom XX i XXI wieku to okres bardzo dynamicznego rozwoju technologii, przemysłu, gospodarki, w rezultacie czego nastąpiło znaczne „zmniejszenie czasu i przestrzeni”. Aktualnie szybciej się przemieszczamy i komunikujemy. Konsument, który wybiera się do sklepu, aby kupić nowy towar, ma do wyboru produkty wielu światowych firm, które obecne są zarówno w sklepach polskich, amerykańskich, jak i japońskich. Wyroby wielu międzynarodowych korporacji są wszędzie, w najdalszych, a czasem najbiedniejszych zakątkach naszego globu. Obecność znanych firm na różnych rynkach i w różnorodnych społeczeństwach jest efektem procesu zwanego globalizacją. Jest to proces zagęszczania i intensyfikowania się powiązań i zależności ekonomicznych, finansowych, politycznych, militarnych, kulturowych, ideologicznych między społecznościami ludzkimi, co prowadzi do uniformizacji świata w tych wszystkich zakresach i odzwierciedla się w pojawieniu się więzi społecznych, solidarności i tożsamości w skali ponadlokalnej i ponadnarodowej<sup>17</sup>.

Można wyróżnić trzy główne płaszczyzny globalizacji:

- 1) **ekonomiczna** – współczesna gospodarka każdego kraju, czy regionu funkcjonuje w powiązaniu z ogólnoswiatowymi trendami finansowymi i produkcyjnymi,
- 2) **polityczna** – zjawiska i ustalenia międzynarodowe coraz silniej oddziałują na procesy polityczne w poszczególnych krajach, co ma związek np. z procesem ratyfikowania określonych postanowień ponadpaństwowych,
- 3) **kulturowa** – konsumpcja różnego rodzaju dóbr, styl życia ludzi, dzięki rozwojowi środków komunikacji, coraz bardziej ma charakter powszechny<sup>18</sup>.

<sup>15</sup> Por. tamże, s. 88-89.

<sup>16</sup> Por. K. Konecki, *Praca w koncepcji socjologii interakcjonistycznej*, „Studia Socjologiczne” 1988, nr 1, s. 242.

<sup>17</sup> Zob. P. Sztompka, *Socjologia*, Kraków 2002, s. 598.

<sup>18</sup> Zob. A. Adamus-Matuszyńska, *Psychospoleczne podstawy public relations*, w: J. Olędzki, D. Tworzydło (red.), *Public relations. Znaczenie społeczne i kierunki rozwoju*, Warszawa 2006, s. 76.

Wraz z globalizacją powstają, z jednej strony, wielkie korporacje ekonomiczne, które rozwijają światową produkcję i handel, a z drugiej – międzynarodowe organizacje kontrolujące światowy handel i produkcje, takie jak Bank Światowy, Międzynarodowy Fundusz Walutowy, Międzynarodowa Organizacja Handlu. Efektem globalizacji jest także powstanie wielu politycznych organizacji o zasięgu światowym, które podejmują się zadania kierowania niektórymi problemami, trudnościami i konfliktami występującymi w świecie. Przykładem jest Organizacja Narodów Zjednoczonych czy Organizacja Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie. Inną ilustracją globalizacji jest rozwój instytucji wspomagających współpracę regionalną, takich jak Unia Europejska czy Grupa Wyszehradzka.

Globalizacja ma także swoje negatywne konsekwencje, do których zaliczyć trzeba pogłębiające się dysproporcje pomiędzy: biednym Południem a bogatą Północą, przeludnionym tzw. Trzecim Światem a zamieszkiwaną przez coraz starsze społeczeństwo Europą i Ameryką Północną, zurbanizowanymi częściami świata a tymi, gdzie dominuje jeszcze przyroda. Różnice te zostały zauważone przez niektórych mieszkańców świata, którzy rozpoczęli próby walki z globalizacją, organizując antyglobalne manifestacje i stowarzyszenia. Omawiane zjawisko ma swoje wady (np. pomniejsza wartość kultur lokalnych), jak również swoje zalety (np. umożliwia większy dostęp do najnowszych technologii). Wielu badaczy, przedsiębiorców oraz polityków uważa, że mimo zarówno korzyści, jak i słabości tego procesu, jest on nieunikniony i nieodwracalny.

Rozwój tego zjawiska nie pozostaje bez wpływu na funkcjonowanie współczesnych przedsiębiorstw. Osiągnięcie trwałej przewagi konkurencyjnej wymaga dostosowania zasad funkcjonowania zakładu pracy do zmieniających się warunków otoczenia. Współcześnie do głównych wyzwań stojących przed przedsiębiorstwami należą: aktywność na globalnym rynku, zdolność dostosowania się do funkcjonowania w warunkach rosnącej niepewności, wynikającej ze wzrostu konkurencyjności w danym sektorze, konieczność zapewnienia sobie dostępu do kapitału na finansowanie innowacji<sup>19</sup>.

Udział kapitału zagranicznego w przedsiębiorstwach spotyka się z różnym poziomem akceptacji wśród społeczeństwa, a szczególnie wśród pracowników

---

<sup>19</sup> Zob. W. Szymański, *Zmiany funkcjonowania przedsiębiorstw w warunkach globalizacji*, „Annales. Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Lublin – Polonia” 2010, sectio H, vol. XLIV, s. 185.



bezpośrednio stykających się tym zjawiskiem. Z punktu widzenia gospodarki jako całości, pewne zagrożenia rodzi już fakt, że zyski z działalności podmiotów zagranicznych działających w Polsce są odprowadzane do kraju pochodzenia właściciela/i kapitału. Poza tym placówki działające w Polsce są to tzw. córki, które będą słuchały poleceń „matki”, a ta kierować się będzie finansowym dobrem kraju, z którego pochodzi inwestor. Z drugiej jednak strony kapitał zagraniczny wprowadza nowe rozwiązania, produkty, technologie i organizuje nowe miejsca pracy.

## Zakres i metoda badań

Do udziału w badaniach socjologicznych w ramach projektu „Zrozumieć globalizację – godniej pracować” zaproszono trzy zakłady pracy z kapitałem zagranicznym w Stalowej Woli. Ostatecznie zgodę na realizację badań wyraził tylko jeden: LiuGong Machinery Poland Sp. z o.o. z siedzibą w Stalowej Woli – inwestor chiński (dawna część cywilna Huty Stalowa Wola S.A.), producent maszyn drogowych i budowlanych.

LiuGong Machinery Poland należy do chińskiego koncernu Guangxi LiuGong Machinery Co. Ltd – światowego lidera w produkcji ładowarek kołowych. Jego siedziba mieści się w Liuzhou położonym w południowych Chinach. Koncern swoją działalność rozpoczął w 1958 roku. W swoich ponad dwudziestu zakładach zlokalizowanych w Państwie Środka, w Polsce i Indiach LiuGong wytwarza obok ładowarek również koparki gąsienicowe, żurawie samochodowe, wozidła, walce drogowe, równiarki, wózki widłowe, koparko-ładowarki, rozściełacze asfaltu, frezarki drogowe, wiertnice, betonomieszarki samochodowe, pompy do betonu, a także zespoły napędowe, silniki i komponenty hydrauliczne. W siedzibie w Stalowej Woli zatrudnionych jest 1283 osoby: 177 kobiet (13,8 proc.) i 1106 mężczyzn (86,2 proc.).

Badanie przeprowadzono na próbie 302 pracowników dobranych w sposób celowy. Strukturę próby ze względu na płeć, wiek, miejsce zamieszkania, wykształcenie i zajmowane stanowisko pracy przedstawiono w poniższych pięciu tabelach (nr 1-5).

**Tabela 1. Płeć respondentów**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
kobieta	30	9,9
mężczyzna	266	88,1
<i>brak odpowiedzi</i>	6	2,0
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

**Tabela 2. Wiek respondentów**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
18-29 lat	8	2,6
30-39 lat	46	15,2
40-49 lat	124	41,1
50-59 lat	93	30,8
60 i więcej lat	22	7,3
<i>brak odpowiedzi</i>	9	3,0
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

**Tabela 3. Miejsce zamieszkania respondentów**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
miasto	182	60,3
wieś	111	36,8
<i>brak odpowiedzi</i>	9	3,0
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

**Tabela 4. Wykształcenie respondentów**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
podstawowe	8	2,6
zasadnicze zawodowe	139	46,0
średnie ogólnokształcące	15	5,0
średnie techniczne	77	25,5
wyższe zawodowe (licencjat)	5	1,7
wyższe magisterskie	11	3,6
wyższe inżynierskie/techniczne	40	13,2
<i>brak odpowiedzi</i>	7	2,3
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

**Tabela 5. Stanowisko pracy respondentów**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
robotnik	185	61,3
brygadzista	24	7,9
urzędnik	63	20,9
kierownik	13	4,3
<i>brak odpowiedzi</i>	17	5,6
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

Istotę projektu „Zrozumieć globalizację – godniej pracować” – realizowanego przez grupę naukowców z Wydziału Zamiejscowego Nauk o Społeczeństwie KUL na terenie Stalowej Woli na zlecenie Sekretariatu Metalowców NSZZ „Solidarność” i NSZZ „Solidarność” HSW – stanowiła pozycja pracownika wobec ponadnarodowego pracodawcy oraz sytuacja stalowowolskiej społeczności lokalnej w obliczu narastających procesów globalizacji. Projekt jest współfinansowany ze środków programu „Godna Praca i Dialog Trójstronny” Norweskiego Mechanizmu Finansowego.

Celem tego działania jest upowszechnienie godnej pracy oraz podniesienie świadomości na temat korzyści z niej płynących oraz upowszechnienie wiedzy o procesach globalizacji w aspekcie ekonomicznym, społecznym, kulturowym i politycznym. Projekt zakładał analizę społecznych i organizacyjnych warunków pracy w firmach wielonarodowych, które to czynniki składają się na pojęcie godnej pracy. Dążono do określenia stopnia zaspokojenia potrzeb pracowników w zakresie: społecznej akceptacji, zapewnienia dobrej atmosfery i aprobaty dla wykonywanej pracy, umożliwienia współpracy w różnych obszarach wewnątrz firmy, zapewnienia sprawnego systemu komunikacji interpersonalnej, możliwości podnoszenia wiedzy i kwalifikacji zawodowych, partycypacji w podejmowanych decyzjach.

Badania sondażowe przeprowadzono w dniach 29 lipca – 2 sierpnia 2013 roku. Wykorzystano w tym celu kwestionariusz ankiety, zawierający 40 pytań. Uzyskane wyniki oraz wnioski z badania przedstawiono w dalszej części niniejszej publikacji.

## Prezentacja wyników badania

Zdecydowana większość pracowników (81,2% – suma odpowiedzi „zdecydowanie nie” oraz „raczej nie”) stwierdziła, że nie ma wpływu na decyzje podejmowane przez kierownictwo w zakładzie pracy (Tabela 6). Warto zauważyć, że opinię tę wyraziło w sposób zdecydowany 54% badanych. Tylko niespełna 10% było przeciwnego zdania – uważało, że posiada wpływ na decyzje podejmowane przez kierownictwo. Ponad 6% pracowników ustosunkowało się do tego pytania poprzez udzielenie odpowiedzi „trudno powiedzieć”.

**Tabela 6. Czy uważa Pan(i), że ma wpływ na decyzje podejmowane przez kierownictwo zakładu pracy?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
zdecydowanie tak	11	3,6
raczej tak	18	6,0
trudno powiedzieć	20	6,6
raczej nie	82	27,2
zdecydowanie nie	163	54,0
<i>brak odpowiedzi</i>	8	2,6
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

Niewielki wpływ na decyzje podejmowane w zakładzie pracy znalazł także odzwierciedlenie w kolejnych szczegółowych pytaniach dotyczących różnych aspektów działalności przedsiębiorstwa. Jeśli chodzi o współdecydowanie o ważnych sprawach (Tabela 7), 84,1% badanych pracowników uznało, że nie ma wpływu na ten wymiar funkcjonowania LiuGong Machinery Poland w Stalowej Woli. Zaledwie 2,6% było zdania, że współuczestniczy w podejmowaniu ważnych decyzji, 7,6% – trudno było odnieść się do tego pytania, a 5,6% – nie odniosło się wcale.

**Tabela 7. Czy ma Pan(i) wpływ na współdecydowanie o ważnych sprawach dla zakładu?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
mam wpływ	8	2,6
nie mam wpływu	254	84,1
trudno powiedzieć	23	7,6
<i>brak odpowiedzi</i>	17	5,6
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

Nieco inaczej wyglądała sytuacja w odniesieniu do poprawy warunków pracy na stanowisku pracy (Tabela 8). Nieco ponad jedna trzecia badanych (33,8%) była zdania, że ma wpływ na poprawę tych warunków. Niemal taka sama liczba respondentów (33,4%) nie podzielała tej opinii, sądząc, że nie jest w stanie wpływać na poprawę udogodnień na zajmowanym w pracy stanowisku. Z kolei jedna czwarta badanych (25,8%) miała problem z oceną tej sytuacji. Znacząca liczba tej ostatniej kategorii odpowiedzi może wskazywać na to, że być może pracownicy ci nie próbowali wykorzystywać swojego potencjału – starać się poprawiać warunków pracy na zajmowanym stanowisku. Może to też oznaczać, że są zadowoleni w tym zakresie i nie czują potrzeby ulepszenia tego stanu rzeczy.

**Tabela 8. Czy ma Pan(i) wpływ na poprawę warunków pracy na stanowisku w zakładzie?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
mam wpływ	102	33,8
nie mam wpływu	101	33,4
trudno powiedzieć	78	25,8
<i>brak odpowiedzi</i>	21	7,0
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

Badani nie mieli także wpływu na sposób kontroli na ważne decyzje podejmowane przez kierownictwo zakładu, stosowanie nagród i kar (Tabela 9). Takie zdanie wyraziło 83,4% spośród nich. Posiadanie takiego wpływu zadeklarowało jedynie 3,6% ankietowanych (prawdopodobnie z kadry kierowniczej), 6,3% udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć”, a 6,6% nie wypowiedziało się wcale na ten temat.

**Tabela 9. Czy ma Pan(i) wpływ na możliwość sposobu kontroli, stosowania nagród i kar w zakładzie?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
mam wpływ	11	3,6
nie mam wpływu	252	83,4
trudno powiedzieć	19	6,3
<i>brak odpowiedzi</i>	20	6,6
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

O wiele większy był deklarowany wpływ na sposoby komunikacji pomiędzy pracownikami i przełożonymi (Tabela 10). Ponad jedna czwarta badanych pracowników (25,5%) zgodziła się z opinią, że może oddziaływać na swoją komunikację z przełożonymi. Z kolei 38,4% uznało, że działania takiego nie może podejmować, a 29,1% trudno było odnieść się do tej kwestii. Prawdopodobnie ci, którzy uważali, że mogą kształtować sposób komunikacji z przełożonymi, zajmowali stanowiska kierownicze, pośrednie między pracownikami najniżej umiejscowionymi w hierarchii zakładu, a tymi, którzy są głównymi jego decydentami. Łatwiej jest kształtować komunikację z przełożonymi temu, kto jest nieco niżej od nich, aniżeli na samym dole hierarchii zawodów w zakładzie.

**Tabela 10. Czy ma Pan(i) wpływ na sposoby komunikacji pomiędzy pracownikami a przełożonymi w zakładzie?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
mam wpływ	77	25,5
nie mam wpływu	116	38,4
trudno powiedzieć	88	29,1
<i>brak odpowiedzi</i>	21	7,0
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

Nieco ponad połowa ankietowanych pracowników (52,6%) miała wpływ na termin urlopu (Tabela 11). Co piąty (22,5%) twierdził, że nic nie może zrobić, aby wziąć urlop w dogodnym dla siebie czasie i zdany jest w tej sprawie na decyzję przełożonego. Podobna liczba badanych (18,5%) miała problem z odpowiedzią na to pytanie, a 6,3% pozostawiło puste miejsce w kwestionariuszu ankiety, nie zaznaczając żadnej

odpowiedzi. Sumując trzy ostatnie kategorie wypowiedzi, można przypuszczać, że dla prawie połowy respondentów wpływ na termin urlopu jest pewnym problemem.

**Tabela 11. Czy ma Pan(i) wpływ na termin urlopu w zakładzie?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
mam wpływ	159	52,6
nie mam wpływu	68	22,5
trudno powiedzieć	56	18,5
brak odpowiedzi	19	6,3
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

Ponad połowa respondentów (59,6%) nie mogła wpływać na pracownicze zmiany wyznaczające ich rytm pracy (Tabela 12). Tylko niespełna 19% miała taką możliwość, natomiast 12,9% udzieliła odpowiedzi „trudno powiedzieć”. Względnie liczna była także kategoria badanych (8,6%), którzy nie zaznaczyli jednej z zaproponowanych im do wyboru odpowiedzi (brak danych). Ten rozkład odpowiedzi wskazuje na to, że opinia około 40% niewiele znaczy w procesie decyzyjnym dotyczącym ustalania harmonogramu zmian.

**Tabela 12. Czy ma Pan(i) wpływ na zmianę, na której pracuje?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
mam wpływ	57	18,9
nie mam wpływu	180	59,6
trudno powiedzieć	39	12,9
brak odpowiedzi	26	8,6
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

Jeszcze więcej badanych niż w poprzednim rozkładzie odpowiedzi, bo 65,9%, deklarowało brak wpływu na wyznaczanie godziny przerwy na odpoczynek w pracy (Tabela 13). Tylko 21,9% było przeciwnego zdania (mieli możliwość ustalania takiej godziny). Problem z ustosunkowaniem się do tego pytania miało 6,6% badanych, a 5,6% nie udzieliło na nie odpowiedzi. Ustalanie godziny przerwy w pracy jest zatem domeną działania kierownictwa (podobnie jak opracowanie harmonogramu zmian), a nie pracowników.

**Tabela 13. Czy ma Pan(i) wpływ na godzinę, o której jest przerwa na odpoczynek?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
mam wpływ	66	21,9
nie mam wpływu	199	65,9
trudno powiedzieć	20	6,6
<i>brak odpowiedzi</i>	17	5,6
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

Prawie dwie trzecie badanych pracowników (61,9% – suma odpowiedzi „zdecydowanie nie” oraz „raczej nie”) uznało, że nie jest dobrze poinformowana o planach rozwoju swojego zakładu pracy. Tylko 15,9% czuło się dobrze poinformowanymi w tej kwestii, a 21,5% miało problem z ustosunkowaniem się do niej (Tabela 14). Wynik ten w pewnym stopniu koresponduje z wcześniejszym brakiem wpływu przez zdecydowaną większość badanych na znaczące decyzje podejmowane przez kierownictwo zakładu. Niewykluczone też, że pracownicy sami nie starają się uzyskać informacji na ten temat. Niskie pensje czy premie nie działają motywująco na zaangażowanie w sprawy ogólnozakładowe. Pracownik mało zarabiający zainteresowany jest głównie swoim bytem i przetrwaniem, nie myśli o tym, aby interesować się rozwojem swojego miejsca pracy.

**Tabela 14. Czy uważa Pan(i), że jest dobrze poinformowany o planach rozwoju zakładu pracy?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
zdecydowanie tak	2	0,7
raczej tak	46	15,2
trudno powiedzieć	65	21,5
raczej nie	99	32,8
zdecydowanie nie	88	29,1
<i>brak odpowiedzi</i>	2	0,7
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

W podsumowaniu zaprezentowanej powyższej części wyników badań, można stwierdzić, że pracownicy posiadali niewielki wpływ na decyzje podejmowane przez



kierownictwo, współdecydowanie w ważnych sprawach dla zakładu, sposób kontroli, stosowanie nagród i kar, system zmian w pracy oraz wyznaczanie czasu przerwy na odpoczynek. Ponadto prawie dwie trzecie badanych uznała, że nie są dobrze poinformowani o planach rozwoju swojego zakładu pracy. Nieco większy wpływ ankietowani posiadali w oddziaływaniu na poprawę warunków na swoim stanowisku pracy oraz na sposoby komunikacji pomiędzy pracownikami i przełożonymi. Natomiast najczęściej mogli oni oddziaływać na ustalanie terminu urlopu.

Zdecydowana większość ankietowanych pracowników (78,8%) dobrze oceniła swoją komunikację z przełożonymi, w tym – prawie dwie trzecie określiło ją jako „raczej dobra”, a 16,2% – jako „bardzo dobra” (Tabela 15). Stosunkowo przez niewielu badanych (7,6%) komunikacja ta została oceniona negatywnie. Natomiast prawie 12% miało problem z jej oceną, zaznaczając odpowiedź „trudno powiedzieć”. Komunikacja z przełożonymi była zatem najczęściej dobrze oceniana i dlatego też zapewne pracownicy mogli ją kształtować – jak wykazano w jednym z powyższych rozkładów odpowiedzi.

**Tabela 15. Jak ocenia Pan(i) komunikację z przełożonymi w zakładzie pracy?  
Jest ona...**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
bardzo dobra	49	16,2
raczej dobra	189	62,6
trudno powiedzieć	36	11,9
raczej zła	17	5,6
bardzo zła	6	2,0
<i>brak odpowiedzi</i>	5	1,7
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

W badaniu poproszono pracowników o dokonanie charakterystyki swojej pracy (Tabela 16). Było to pytanie wielokrotnego wyboru, tzn. ankietowani mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. Najwięcej wskazań odnotowano w przypadku dwóch odpowiedzi: „gdybym mógł(a), dawno bym zmienił(a) pracę” (29,3%) oraz „moja praca cieszy się szacunkiem innych ludzi” (25,8%). Ten rozkład odpowiedzi wydaje się osobliwy, z jednej bowiem strony podobna liczba badanych stwierdziła fakt, że praca,

którą wykonują, ma renomę społeczną, uznanie, z drugiej jednakże – wykazują oni niechęć do tejże pracy, chcieliby ją zmienić, jeżeli nadarzyłaby się ku temu odpowiednia okazja. Wynik ten może być symptomem tego, iż nie tyle wykonywana praca oceniana jest negatywnie, a warunki w jakich oni pracują, pozostawiają wiele do życzenia. W dalszej kolejności badani zaznaczyli takie odpowiedzi, jak: praca „umożliwia rozwój zawodowy (także awans)” (10,9%), „pasjonująca dla mnie” (8,4%), „ma duże znaczenie społeczne (korzysta z niej społeczeństwo)” (6,5%), „nadaje sens mojemu życiu” (6%). Pozostałe odpowiedzi uzyskały niewielką liczbę wskazań (3,7% i mniej).

**Tabela 16. Proszę scharakteryzować swoją pracę, zaznaczając możliwe odpowiedzi, z którymi Pan(i) się zgadza**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
gdybym mógł(a), dawno bym zmienił(a) pracę	118	29,3
moja praca cieszy się szacunkiem innych ludzi	104	25,8
umożliwia rozwój zawodowy (także awans)	44	10,9
pasjonująca dla mnie	34	8,4
ma duże znaczenie społeczne (korzysta z niej społeczeństwo)	26	6,5
nadaje sens mojemu życiu	24	6,0
jestem dumny(a) z tego, że pracuję w tym zakładzie	15	3,7
dostarcza godnych dochodów	14	3,5
nudzi mnie moja praca	14	3,5
inni zazdroszczą mi tej pracy	10	2,5
<b>Ogółem</b>	<b>403</b>	<b>100,0</b>

*Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty wyliczono w stosunku do wszystkich udzielonych odpowiedzi.*

Ankietowanym pracownikom najbardziej w pracy podobały się dobre relacje z kolegami. Tę odpowiedź w wyborze pierwszym wskazało 68,2% spośród nich. W dalszej kolejności docenili dużą samodzielność w pracy (11,6% w wyborze pierwszym i 20,5% w wyborze drugim) oraz to, że praca jest zgodna z ich zainteresowaniami (wybór pierwszy – 6,3%, wybór drugi – 8,6%, wybór trzeci – 7,9%). Znaczące były także odpowiedzi, które pracownicy zaznaczyli w wyborze trzecim, tj. „możliwość dzielenia się ze współpracownikami doświadczeniem i wiedzą” (13,6%) oraz „właściwe relacje z przełożonymi” (7,9%). Najwięcej badanych skupiło się na wytypowaniu odpowiedzi w

wyborze pierwszym, natomiast w wyborach – drugim i trzecim stwierdzono znaczącą liczbę braku odpowiedzi (w drugim – 35,1%, a w trzecim – 53%).

Powyższy rozkład odpowiedzi bezspornie wskazuje na to, że atmosfera społeczna w miejscu pracy w wymiarze poziomym (dobre relacje z kolegami/innymi pracownikami) była najczęściej wskazywaną cechą i tym samym najważniejszą w całym procesie pracy. Wydaje się, że w stosunku do niej inne odpowiedzi (praca zgodna z zainteresowaniami, możliwość dzielenia się ze współpracownikami doświadczeniem i wiedzą, duża samodzielność w pracy, właściwe relacje z przełożonymi) miały znaczenie drugorzędne.

**Tabela 17. Co najbardziej podoba się Panu(i) w wykonywanej pracy?  
(wybór PIERWSZY)**

<b>Odpowiedzi</b>	<b>Częstość</b>	<b>Procent</b>
dobrze wyposaŹone stanowisko pracy	206	68,2
duŹa samodzielnoŹ w pracy	35	11,6
praca zgodna z moimi zainteresowaniami	19	6,3
moŹliwoŹ dzielenia się doŹwiadczeniem i wiedz	13	4,3
<i>brak odpowiedzi</i>	7	2,3
dobrze wyposaŹone stanowisko pracy	6	2,0
właŹciwa pomoc socjalna	4	1,3
właŹciwe relacje z przeŹoŹonymi	4	1,3
godne wynagrodzenie	3	1,0
bezpieczeŹstwo pracy (BHP)	2	0,7
angaŹowanie się w rozwj firmy	2	0,7
moŹliwoŹ awansu zawodowego	1	0,3
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100</b>

**Tabela 18. Co najbardziej podoba się Panu(i) w wykonywanej pracy?  
(wybór DRUGI)**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
<i>brak odpowiedzi</i>	106	35,1
duża samodzielność w pracy	62	20,5
możliwość dzielenia się doświadczeniem i wiedzą	27	8,9
praca zgodna z moimi zainteresowaniami	26	8,6
właściwe relacje z przełożonymi	25	8,3
bezpieczeństwo pracy (BHP)	20	6,6
dobrze wyposażone stanowisko pracy	12	4,0
dobre relacje ze kolegami w pracy	8	2,6
właściwa pomoc socjalna	6	2,0
godne wynagrodzenie	4	1,3
angażowanie się w rozwój firmy	4	1,3
możliwość awansu zawodowego	2	0,7
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100</b>

**Tabela 19. Co najbardziej podoba się Panu(i) w wykonywanej pracy?  
(wybór TRZECI)**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
<i>brak odpowiedzi</i>	160	53,0
możliwość dzielenia się doświadczeniem i wiedzą	41	13,6
praca zgodna z moimi zainteresowaniami	24	7,9
właściwe relacje z przełożonymi	24	7,9
dobrze wyposażone stanowisko pracy	16	5,3
bezpieczeństwo pracy (BHP)	12	4,0
dobre relacje ze kolegami w pracy	7	2,3
możliwość awansu zawodowego	5	1,7
duża samodzielność w pracy	4	1,3
właściwa pomoc socjalna	4	1,3
angażowanie się w rozwój firmy	3	1,0
godne wynagrodzenie	2	0,7
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100</b>

Jeżeli zaś chodzi o godziwe wynagrodzenie, to badani w zdecydowanej większości wykazali się egalitarnym (równościowym) podejściem do tej kwestii, albowiem 74,8% spośród nich opowiedziało się za tym, że wszyscy pracownicy (łącznie z kierownictwem) powinni godnie zarabiać (Tabela 20). Odminną opinię wyraziło

18,9% ankietowanych. Według nich, ważne jest, aby szeregowi pracownicy zarabiali godnie, natomiast kierownictwo – niekoniecznie. Tylko czterech badanych (1,3%) zainteresowanych było wyłącznie swoim położeniem, tzn. by im samym pod względem materialnym wiodło się dobrze (postawa egocentryczna), natomiast nie byli zainteresowani sprawą godnej płacy innych osób.

**Tabela 20. Kto, według Pana(i), przede wszystkim powinien godnie zarabiać w zakładzie pracy?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
tylko ja	4	1,3
wszyscy pracownicy (łącznie z kierownictwem)	226	74,8
wszyscy pracownicy (poza kierownictwem)	57	18,9
trudno powiedzieć	7	2,3
<i>brak odpowiedzi</i>	8	2,6
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100</b>

Zdecydowana większość badanych (86%) była zdania, że praca, którą wykonują, wymaga wysokich kwalifikacji zawodowych (Tabela 21). Tylko nieliczni (5,6%) uznali swoją pracę za niewymagającą takich kwalifikacji, a 6,1% miało problem z udzieleniem odpowiedzi na pytanie. Wynik ten świadczy o tym, że pracownicy niezależnie od tego, jaki zawód wykonują w zakładzie (robotnik, brygadzysta, urzędnik czy kierownik), uważają, że ich praca wymaga dobrego przygotowania, doświadczenia i nie ma tu znaczenia, czy jest ona fizyczna czy umysłowa, czy pracownik ma wyższe czy niższe wykształcenie. Zdecydowana większość ankietowanych oceniło swoją pracę jako wymagającą wysokich kwalifikacji zawodowych, niezależnie od jej charakteru oraz posiadanego wykształcenia.

**Tabela 21. Czy czynności, które Pan(i) wykonuje w pracy, wymagają wysokich kwalifikacji zawodowych?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
zdecydowanie tak	130	43,0
raczej tak	130	43,0
trudno powiedzieć	18	6,0
raczej nie	13	4,3
zdecydowanie nie	4	1,3
<i>brak odpowiedzi</i>	7	2,3
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

Również zdecydowana większość ankietowanych (trzech na czterech) przyznało, że w ich zakładzie pracy organizowane były szkolenia dla pracowników w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych (Tabela 22). Nie potwierdziło organizacji takich szkoleń 13,9% badanych, a prawie 10% nie było zorientowanych, czy takie szkolenia miały miejsce, czy też nie.

**Tabela 22. Czy w Pana(i) zakładzie pracy organizowane są szkolenia dla pracowników w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
tak	224	74,2
nie	42	13,9
nie wiem	30	9,9
<i>brak odpowiedzi</i>	7	2,3
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

Jeżeli zaś chodzi o udział w szkoleniach, to 63,6% respondentów potwierdziło w nich swój udział, czyli ponad 10% mniej niż tych, którzy posiadali wiedzę na temat szkoleń organizowanych przez zakład (Tabela 23). Nie uczestniczyło w nich natomiast 10,3%. Zdumiewające jest to, że ponad 26% badanych nie odpowiedziało, czy brało udział w szkoleniach, czy też nie. Być może wynikało to z tego, że pracownicy o ile bez problemu potwierdzili, że zakład organizował szkolenia, to już niechętnie odnieśli się do tego, czy w nich uczestniczyli. W dzisiejszych czasach, których cechą charakterystyczną jest ciągłe podnoszenie kwalifikacji, rośnie świadomość znaczenia tej aktywności. Nie zawsze łatwo przyznać się do tego, że nie podąża się z tzw. duchem czasu, w obawie przez negatywną oceną przez innych.

**Tabela 23. Czy brał(a) Pan(i) udział w takich szkoleniach?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
tak	192	63,6
nie	31	10,3
<i>brak odpowiedzi</i>	79	26,2
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

Jeszcze większy brak odpowiedzi (36,8%) stwierdzono w pytaniu: „Co dało Panu(i) uczestnictwo w szkoleniu zawodowym?” (Tabela 24). Połowa badanych zaznaczyła odpowiedź, że dzięki uczestnictwu w takich działaniach poszerzyli swoją wiedzę i kwalifikację, 8,3% – niewiele z nich wyniosła, a 4% miało problem z odpowiedzią na pytanie.

Z dwóch powyższych rozkładów odpowiedzi wynika, że chociaż trzech na czterech ankietowanych potwierdziło organizowanie szkoleń przez zakład pracy, to już tylko co drugi badany pracownik brał w nich udział. Zastanawiające jest, czy uczestnictwo w nich miało charakter obligatoryjny (obowiązkowy) czy fakultatywny (nieobowiązkowy). Sądząc po wynikach badań, wydaje się, że dobrowolny, co z kolei implikuje kolejne pytanie, czy ten stan rzeczy jest pożądany i czy na pewno działania kierownictwa zakładu są słuszne, pozostawiając pracownikom wolną rękę w tej sprawie.

Niekiedy też, co pokazuje praktyka w wielu miejscach pracy, szkolenia stanowią zwykłą formalność, która musi być spełniona, by zakład nie miał problemów i mógł wykazać w dokumentacji, że taką działalność realizuje. Ważne jednak jest to, aby motywować pracowników do uczestniczenia w szkoleniach i pokazywać im korzyści, jakie mogą z nich wynieść. Wydaje się, że jest to ważny obszar do zagospodarowania przez kierownictwo LiuGong Machinery Poland w Stalowej Woli.

**Tabela 24. Co dało Panu(i) uczestnictwo w szkoleniach zawodowych?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
poszerzyłem(am) swoją wiedzę i kwalifikacje	154	51,0
niewiele wyniosłem(am) z tych szkoleń (formalność)	25	8,3
trudno powiedzieć	12	4,0
<i>brak odpowiedzi</i>	111	36,8
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100</b>

Kolejny blok pytań dotyczył porównania i oceny przez pracowników różnych aspektów pracy przy aktualnym i poprzednim właścicielu zakładu. Przedmiotem zainteresowania była ocena: ogólnych warunków pracy, wysokości zarobków, sposobu traktowania pracowników, atmosfery, wydajności i bezpieczeństwa w pracy oraz możliwości awansu.

Najwięcej ankietowanych (80,1%) oceniło ogólne warunki pracy przy obecnym i poprzednim właścicielu jako takie same, 4,3% – jako lepsze, a 7% – jako gorsze. Z dokonaniem porównania i oceną miało problem 4,3% badanych i taka sama ich liczba nie udzieliła odpowiedzi na to pytanie (Tabela 25). A zatem – ogólne warunki pracy nie zmieniły się zasadniczo w ostatnich latach. Niezależnie od tego, czy właścicielem zakładu w przeszłości było państwo polskie, a obecnie jest nim inwestor zagraniczny, zdecydowana większość badanych nie zauważyła zmian na lepsze czy gorsze.

**Tabela 25. Jak Pan(i) ocenia ogólne warunki pracy przy aktualnym i poprzednim właścicielu zakładu pracy?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
lepiej	13	4,3
tak samo	242	80,1
gorzej	21	7,0
trudno powiedzieć	13	4,3
<i>brak odpowiedzi</i>	13	4,3
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100</b>

Podobnie jak ogólne warunki pracy, także wysokość zarobków przy aktualnym i poprzednim właścicielu zakładu, prawie 70% badanych oceniło jako pozostające bez zmian (taka sama płaca). Lepsze zarobki potwierdziło tylko 2% ankietowanych, a gorsze – 20,9%, problem z ich oceną miało 2%, a 6,3% nie udzieliło odpowiedzi (Tabela 26). Wydaje się więc, że najwięcej badanych nie widziało w tym obszarze żadnych zmian.



**Tabela 26. Jak Pan(i) ocenia wysokość zarobków przy aktualnym i poprzednim właścicielu zakładu pracy?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
lepiej	6	2,0
tak samo	208	68,9
gorzej	63	20,9
trudno powiedzieć	6	2,0
<i>brak odpowiedzi</i>	19	6,3
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100</b>

Identycznie było ze sposobem traktowania pracowników. Prawie 72% ankietowanych stwierdziło, że w tym obszarze jest obecnie tak samo jak w przeszłości, gdy właścicielem zakładu było państwo polskie (Tabela 27). Niemal 12% badanych oceniło ten obszar jako gorzej funkcjonujący, 7,3% zaznaczyło odpowiedź „trudno powiedzieć” i prawie tyle samo nie udzieliło odpowiedzi na pytanie dotyczące porównania sposobu traktowania pracowników przy aktualnym i poprzednim właścicielu zakładu pracy.

**Tabela 27. Jak Pan(i) ocenia sposób traktowania pracowników przy aktualnym i poprzednim właścicielu zakładu pracy?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
lepiej	6	2,0
tak samo	217	71,9
gorzej	36	11,9
trudno powiedzieć	22	7,3
<i>brak odpowiedzi</i>	21	7,0
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100</b>

Również atmosfera w miejscu pracy przez prawie dwie trzecie badanych została oceniona jako taka sama. Gorzej niż w przeszłości oceniło ją 18,9% respondentów, lepiej – 3%, problem z dokonaniem takiego porównania miało 5%, a 7,3% nie dokonało go wcale (Tabela 28).

**Tabela 28. Jak Pan(i) ocenia atmosferę w pracy przy aktualnym i poprzednim właścicielu zakładu?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
lepiej	9	3,0
tak samo	199	65,9
gorzej	57	18,9
trudno powiedzieć	15	5,0
<i>brak odpowiedzi</i>	22	7,3
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100</b>

Wydajność pracy to kolejny obszar porównania i oceny przez pracowników przy obecnym i poprzednim właścicielu (Tabela 29). Dla prawie 60% badanych nic się nie zmieniło w tym aspekcie, jest tak samo jak w przeszłości. Jednak, co ciekawe, w porównaniu do innych obszarów 19,5% ankietowanych stwierdziło, że wydajność pracy „teraz” jest lepsza niż „kiedyś”. A zatem oceny pozytywne kilkakrotnie przewyższały negatywne (gorzej oceniło wydajność pracy 4,6%). Ponad 8% zaznaczyło odpowiedź „trudno powiedzieć” i podobna liczba respondentów nie ustosunkowała się do tego problemu.

**Tabela 29. Jak Pan(i) ocenia wydajność pracy przy aktualnym i poprzednim właścicielu zakładu?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
lepiej	59	19,5
tak samo	178	58,9
gorzej	14	4,6
trudno powiedzieć	25	8,3
<i>brak odpowiedzi</i>	26	8,6
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100</b>

Porównanie możliwości awansu przy obecnym i poprzednim właścicielu wskazuje na to, że 41,4% ankietowanych oceniło je jako takie same, 21,5% – jako gorsze, a tylko jeden badany uznał, że są one lepsze (Tabela 30). Ten obszar nie był łatwy do oceny, bowiem 28,5% respondentów trudno było odnieść się do niego, a ponad 8% nie odniosło się wcale.

**Tabela 30. Jak Pan(i) ocenia możliwość awansu przy aktualnym i poprzednim właścicielu zakładu pracy?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
lepiej	1	,3
tak samo	125	41,4
gorzej	65	21,5
trudno powiedzieć	86	28,5
brak odpowiedzi	25	8,3
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100</b>

Podobnie jak w innych obszarach ocenianych przez pracowników, także bezpieczeństwo pracy pozostaje bez zmian – jako takie samo przy aktualnym i poprzednim właścicielu oceniło je 78,1% badanych, lepiej – 9,3%, a gorzej – 3% (Tabela 31). Ten obszar nie sprawiał jednak takiego problemu w ocenie jak poprzednie, bowiem tylko 2,6% pracowników zaznaczyło odpowiedź „trudno powiedzieć”, a 7% pominęło to pytanie. Warto jednak zauważyć, że ten aspekt zaraz po tym, który dotyczy oceny wydajności pracy, uzyskał stosunkowo dużą liczbę ocen pozytywnych, która 3-krotnie przewyższa oceny negatywne. Nie zmienia to jednak faktu, że najwięcej badanych, podobnie jak w innych obszarach, nie widziało żadnych zmian pod względem bezpieczeństwa pracy.

**Tabela 31. Jak Pan(i) ocenia bezpieczeństwo pracy przy aktualnym i poprzednim właścicielu zakładu pracy?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
lepiej	28	9,3
tak samo	236	78,1
gorzej	9	3,0
trudno powiedzieć	8	2,6
brak odpowiedzi	21	7,0
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100</b>

Badani pracownicy niemal po równo byli podzieleni pomiędzy respondentów, którzy ocenili swój zakład jako ten, który nie rozwija się i nie ma przed sobą żadnych perspektyw (45,6%), a tych, którym trudno było dokonać takiej oceny (46,4%). Tylko 7% badanych pozytywnie odniosło się do funkcjonowania zakładu, stwierdzając, że ma on jednak przed sobą pewne perspektywy rozwoju (Tabela 32). Ten rozkład odpowiedzi koresponduje z wcześniejszymi ocenami dotyczącymi różnych aspektów

funkcjonowania zakładu przy obecnym i poprzednim właścicielu (najczęściej badani nie widzieli żadnych zmian na lepsze).

**Tabela 32. Jak Pan(i) ocenia funkcjonowanie swojego zakładu pracy przy aktualnym i poprzednim właścicielu?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
rozwija się i ma perspektywy	21	7,0
stagnacja, zakład nie rozwija się i nie ma perspektyw	137	45,4
trudno powiedzieć	140	46,4
<i>brak odpowiedzi</i>	4	1,3
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100</b>

Postrzeganie swojego zakładu pracy jako przedsiębiorstwa, które raczej nie jest prorozwojowe, pozostaje w związku negatywną oceną zarobków (Tabela 33). Zdecydowana większość badanych na pytanie, czy wysokość ich pensji jest adekwatna do zajmowanego stanowiska pracy, kwalifikacji i wykształcenia odpowiedziała „raczej nie” (33,1%) lub „zdecydowanie nie” (51%). Oceny zdecydowanie negatywne przeważały zatem na umiarkowanie negatywnymi. Nie zmienia to jednak faktu, że 84,1% respondentów nie było zadowolonych z wysokości zarobków, uważając je tym samym za niewystarczające do godnego życia. Tylko 4% ankietowanych nie miało zastrzeżeń do wysokości swojej pensji, a 11,6% miało trudność z oceną tego stanu rzeczy.

**Tabela 33. Czy wysokość Pana(i) zarobków jest adekwatna do zajmowanego stanowiska pracy, kwalifikacji i wykształcenia?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
zdecydowanie tak	2	0,7
raczej tak	10	3,3
trudno powiedzieć	35	11,6
raczej nie	100	33,1
zdecydowanie nie	154	51,0
<i>brak odpowiedzi</i>	1	0,3
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

Ankietowani pracownicy najczęściej życzyliby sobie, aby ich pensje wzrosły o tysiąc złotych miesięcznie (29,1%). W dalszej kolejności stwierdzono następujące odpowiedzi: wzrost zarobków miesięcznie – o dwa tysiące złotych (12,6%), tysiąc

pięćset złotych (8,9%), dwa tysiące złotych (8,6%), dwa i pół tysiąca złotych (6,3%) (Tabela 34). Pozostałe odpowiedzi były rozproszone pośród wiele kategorii wysokości zarobków i stosunkowo nieliczne. Najmniejsza podana kwota przez respondenta wynosiła 200 zł, zaś najwyższa 6000 zł. Trudno spodziewać się, że pracownicy będą dobrze oceniać Lui Gong Machinery Poland w Stalowej Woli, jeśli postrzegają swoje zarobki jako niewystarczające do godnego życia. Kwestia wynagrodzenia wydaje się w dużym stopniu determinować ocenę miejsca pracy.

**Tabela 34. Jak Pan(i) sądzi, o ile powinny wzrosnąć miesięczne zarobki w stosunku do obecnej płacy, aby był(a) Pan(i) zadowolony(a)?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
1000 zł	88	29,1
1500 zł	27	8,9
2000 zł	38	12,6
2500 zł	19	6,3
3000 zł	26	8,6
<b>Ogółem</b>	<b>198</b>	<b>100,0</b>

Kolejne pytania w kwestionariuszu ankiety, który wypełnili wybrani pracownicy Lui Gong Machinery Poland w Stalowej Woli, dotyczyły tego, czy ich praca jest obciążająca pod względem fizycznym, psychicznym i umysłowym. Prawie dwie trzecie badanych (63,5%) stwierdziło, że ich praca jest obciążająca pod względem fizycznym (Tabela 35). Zważywszy, że najwięcej ankietowanych stanowili robotnicy i brygadziści (ok. 70%) ten rozkład odpowiedzi jest w pełni uzasadniony. Z kolei 25,2% ankietowanych nie postrzegano swoich obowiązków wykonywanych w pracy jako obciążających fizycznie. Prawdopodobnie były to opinie urzędników i kadry kierowniczej, którzy stanowili wśród wszystkich badanych 25,2% (20,9% - urzędników i 4,3% - kierowników). Ponadto 3% ankietowanych wahało się i zaznaczyło odpowiedź „trudno powiedzieć”, a 7% nie udzieliło jej wcale.

**Tabela 35. Czy prace, które Pan(i) wykonuje w ramach swoich obowiązków, są obciążające fizycznie?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
zdecydowanie tak	136	45,0
raczej tak	56	18,5
trudno powiedzieć	9	3,0
raczej nie	55	18,2
zdecydowanie nie	21	7,0
<i>brak odpowiedzi</i>	25	8,3
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

Osobliwe jest natomiast to, że zdecydowana większość pracowników (69,5%) oceniła swoją pracę jako obciążającą psychicznie (Tabela 36). Oznacza to, że praca fizyczna robotnika czy brygadzysty absorbuje go nie tylko fizycznie, ale także psychicznie. Tylko 8,6% badanych stwierdziło, że nie męczą się psychicznie podczas wykonywania swoich obowiązków zawodowych. Natomiast 11,3% respondentów trudno było oszacować, czy ich praca jest obciążająca pod względem psychicznym, czy też nie. Trudność z oceną swojej pracy miał co dziesiąty ankietowany, który nie zaznaczył żadnej odpowiedzi.

**Tabela 36. Czy prace, które Pan(i) wykonuje w ramach swoich obowiązków, są obciążające psychicznie?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
zdecydowanie tak	113	37,4
raczej tak	97	32,1
trudno powiedzieć	34	11,3
raczej nie	19	6,3
zdecydowanie nie	7	2,3
<i>brak odpowiedzi</i>	32	10,6
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

Niemal taka sama liczba badanych (70,9%), którzy ocenili swoją pracę jako absorbującą fizycznie i umysłowo, także uznała ją za obciążającą pod względem umysłowym (Tabela 37). Wynik ten obala stereotyp funkcjonujący powszechnie w życiu społecznym, że jakoby tylko praca urzędnika, nauczyciela czy naukowca wymaga dużego zaangażowania psychicznego i umysłowego. W dzisiejszych czasach praca jest o wiele bardziej złożona, skomplikowana (choćby ze względu na obecność technologii)

angażuje człowieka całościowo (fizycznie, psychicznie i umysłowo), niezależnie od tego, jaki zawód wykonuje. Pozostałe odpowiedzi badanych kształtowały się następująco: 7,6% uznało, że praca nie jest dla nich ich obciążająca umysłowo, 10,3% miało problem z oceną, a 11,3% nie dokonało jej wcale.

**Tabela 37. Czy prace, które Pan(i) wykonuje w ramach swoich obowiązków, są obciążające umysłowo?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
zdecydowanie tak	127	42,1
raczej tak	87	28,8
trudno powiedzieć	31	10,3
raczej nie	19	6,3
zdecydowanie nie	4	1,3
<i>brak odpowiedzi</i>	34	11,3
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

Kolejny blok pytań dotyczył czynników wpływających na zmęczenie w pracy. Podzielono je na fizyczne, psychiczne i społeczne. Poproszono ankietowanych o zaznaczenie dowolnej liczby odpowiedzi (Tabela 38). Badanie wykazało, że najczęściej wskazywane były: temperatura (14,9%), hałas (12,4%), straszenie zwolnieniami z pracy (9,8%), pył i kurz (8,4%), praca stojąca (7,5%), słabe oświetlenie (7,3%), normy które trzeba wyrobić (7,2%), duża koncentracja uwagi (7,1%), szkodliwe opary (6,5%) oraz nierówne traktowanie ze strony przełożonych (4,3%). Pozostałe czynniki były zdecydowanie rzadziej wybierane. Rozkład odpowiedzi świadczy o tym, że najwięcej uwarunkowań wpływających na zmęczenie w pracy jest natury fizycznej. Odnotowano także czynniki: psychiczny (duża koncentracja uwagi) oraz społeczne (straszenie zwolnieniami z pracy, normy, które trzeba wyrobić, nierówne traktowanie ze strony przełożonych). Jednakże przeważały zdecydowanie wskazania dotyczące fizycznych okoliczności, które warunkują zmęczenie badanych pracowników – przeważnie robotników i brygadzystów.

**Tabela 38. Czynniki wpływające na zmęczenie w zakładzie pracy**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
praca stojąca	95	7,5
źle ułożone zmiany	4	0,3
rodzaj stanowiska, na którym pracuję	26	2,1
normy, które trzeba wyrobić	91	7,2
temperatura	188	14,9
wilgotność	20	1,6
hałas	157	12,4
słabe oświetlenie	92	7,3
szkodliwe opary	82	6,5
pył i kurz	106	8,4
przestoje	5	0,4
monotonia pracy	21	1,7
duża koncentracja uwagi	90	7,1
nadmierna kontrola ze strony przełożonych	29	2,3
częste podnoszenie kwalifikacji	2	0,2
częste przekwalifikowania	9	0,7
straszenie zwolnieniem z pracy	124	9,8
brak należytej komunikacji z przełożonymi	24	1,9
niezdrowa rywalizacja	26	2,1
zła atmosfera wśród pracowników	20	1,6
nierówne traktowanie ze strony przełożonych	54	4,3
<b>Ogółem</b>	<b>1265</b>	<b>100,0</b>
<i>Odpowiedzi więcej niż respondentów, gdyż można było wybrać więcej niż jedną odpowiedź.</i>		

Rozkład odpowiedzi na kolejne pytanie pokazał jednak, że nie tylko czynniki fizyczne odpowiadają za zmęczenie ankietowanych pracowników. Także te pozostałe (psychiczne i społeczne) w dużej mierze są obciążające dla pracowników, co potwierdziły już powyższe rozkłady odpowiedzi (zdecydowana większość badanych uznała swoją pracę za obciążającą zarówno pod względem fizycznym, psychicznym oraz umysłowym). Potwierdzeniem tej sytuacji są także odpowiedzi zawarte w Tabeli 39. Wynika z nich, że przełożeni wywierali na pracowników presję psychiczną, aby pracować szybciej (31,4% wyborów) i wydajniej (23,2%). Z kolei brak jakiegokolwiek presji psychicznej potwierdziło 35,4% odpowiedzi respondentów. Niewiele było natomiast wyborów, które wskazywały na to, że wywierano na pracowników presję, aby przychodzili do pracy w dni wolne (5,3%) oraz pracowali po godzinach (4,7%). Ten rozkład odpowiedzi ujawnił, że oprócz czynników natury fizycznej, także pozostałe



(psychiczne i społeczne) w dużej mierze determinują zmęczenie badanych i stanowią dla nich pewne obciążenie w procesie pracy.

**Tabela 39. Czy ktoś z przełożonych wywierał presję psychiczną, aby...**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
pracować szybciej	119	31,4
pracować wydajniej	88	23,2
pracować dłużej (po godzinach)	18	4,7
przychodzić do pracy w dni wolne	20	5,3
nie było żadnej presji	134	35,4
<b>Ogółem</b>	379	100,0

*Odpowiedzi więcej niż respondentów, gdyż można było wybrać więcej niż jedną odpowiedź.*

O ile stwierdzono presję psychiczną wywieraną na pracowników podczas wykonywania obowiązków zawodowych, o tyle w przerwach w pracy nie odnotowano jej występowania (Tabela 40). Zdecydowana większość ankietowanych (92,1%) miała możliwość zrobienia sobie przerwy w pracy na spożycie posiłku. Takiej możliwości nie potwierdziło 4,6% respondentów, a 3,3% nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

**Tabela 40. Czy w czasie przerwy w pracy ma Pan(i) możliwość spożycia jakiegoś posiłku?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
tak	278	92,1
nie	14	4,6
<i>brak odpowiedzi</i>	10	3,3
<b>Ogółem</b>	302	100,0

Kolejny rozkład odpowiedzi potwierdził sytuację, że pracownicy w czasie przerwy w pracy są najczęściej wolni od wywierania na nich jakiegokolwiek presji (Tabela 40). W odpowiedzi na pytanie: „Czy zdarza się, że przerwa w czasie pracy przeznaczona na odpoczynek (np. spożycie posiłku) jest skracana?” uzyskano następujące wskazania: „nigdy się nie zdarzyło” (45,4%), „bardzo rzadko to się zdarza” (27,2%), „rzadko” (15,9%), „czasami się zdarza” (7,3%), „bardzo często to się zdarza” (1,3%). Wybory te wskazują na to, że nieco ponad połowa pracowników potwierdziła, że jeśli przerwa w pracy jest skracana, to dzieje się to w nagłych wypadkach: bardzo rzadko, rzadko, czasami. Natomiast nieco mniej niż połowa nie doświadczyła takiej okoliczności (Tabela 41). Relatywnie rzecz ujmując, można byłoby zaryzykować tezę, że sytuacja ta nie jest

na tyle niepokojąca, by można było jednoznacznie stwierdzić, iż pracownicy są pod permanentną presją psychiczną, która rozciąga się zarówno na czas pracy, jak i przerwy w pracy. Jeśli występuje presja psychiczna, to ma ona miejsce głównie w obszarze wykonywania obowiązków w czasie przewidzianym na pracę, a nie na odpoczynek.

**Tabela 41. Czy zdarza się, że przerwa w czasie pracy przeznaczona na odpoczynek (np. spożycie posiłku) jest skracana?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
bardzo często to się zdarza	4	1,3
czasami tak się zdarza	22	7,3
rzadko	48	15,9
bardzo rzadko to się zdarza	82	27,2
nigdy się nie zdarzyło	137	45,4
<i>brak odpowiedzi</i>	9	3,0
<b>Ogółem</b>	302	100,0

Przerwa w pracy, aby była właściwie wykorzystana, wiąże się także z odpowiednimi warunkami, które powinni posiadać pracownicy. Z tego też względu zapytano ankietowanych, jak oceniają warunki do wypoczynku w czasie swojej pracy (Tabela 42). Najczęściej badani pracownicy postrzegali je jako dobre (60,6%), a co dziesiąty pracownik uważał je za bardzo dobre (9,9%). Znaczny odsetek badanych – prawie co szósty (16,9%) – nie był w stanie w sposób jednoznaczny udzielić odpowiedzi na tak zadane pytanie. Warunki do odpoczynku w czasie przerwy w pracy jako „raczej złe” oceniło 5,6% ankietowanych, a 5% z nich stwierdziło, że są one bardzo złe. Z uzyskanych danych wynika, że ankietowani pracownicy w zdecydowanej większości oceniali korzystnie warunki w czasie przerw. Tych, którzy byli niezadowoleni z warunków, było mniej niż 10%. Wyniki te świadczą o tym, że w tym zakresie pracodawca na ogół w sposób satysfakcjonujący wywiązuje się z zapewnienia należytego wypoczynku w czasie wolnym od wykonywania obowiązków zawodowych.

**Tabela 42. Jakie są, według Pana(i), warunki do wypoczynku w czasie przerwy w pracy?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
zdecydowanie dobre	30	9,9
raczej dobre	183	60,6
trudno powiedzieć	51	16,9
raczej złe	17	5,6
zdecydowanie złe	12	4,0
<i>brak odpowiedzi</i>	9	3,0
<b>Ogółem</b>	302	100,0

Wypoczynek poza godzinami pracy jest podstawowym przywilejem każdego pracownika, który ma prawo do określonego urlopu w danym roku kalendarzowym. Jednak organizacja oraz plany urlopowe, aby zostały w satysfakcjonujący sposób zrealizowane, zależą od pracodawcy. Zapytano ankietowanych, czy w planowaniu terminu urlopu pracodawca nie stwarza im trudności (Tabela 43).

Nieco ponad połowa badanych (55,3%) nie dostrzegła problemów ze strony pracodawcy w uzyskaniu urlopu w dogodnym dla siebie terminie. Z kolei prawie 40% pracowników stwierdziło, że różnie to bywa. Jedynie 3% z ogółu ankietowanych pracowników stwierdziło, że ma problem z otrzymaniem urlopu w zaplanowanym przez siebie czasie. Z badań wynika, że większość pracowników nie ma problemu z otrzymaniem urlopu w dogodnym terminie, chociaż więcej niż jedna trzecia z nich stwierdziła, że różnie to bywa.

W oparciu o powyższe analizy wyników dotyczące możliwości realizacji czasu wolnego przez pracodawcę, można z dużym prawdopodobieństwem stwierdzić, że w przypadku zmiany terminu urlopu zaplanowanego przez pracodawcę nie były podyktowane złymi intencjami, lecz sytuacją związaną z organizacją pracy w danym czasie, jak chociażby zbyt dużą liczbą wniosków o przyznanie dni wolnych od pracy w tym samym terminie.

**Tabela 43. Czy pracodawca przydziela Panu(i) urlop bez problemów, w czasie dogodnym dla Pana(i)?**

<b>Odpowiedzi</b>	<b>Częstość</b>	<b>Procent</b>
tak	167	55,3
różnie to bywa	119	39,4
nie	9	3,0
<i>brak odpowiedzi</i>	7	2,3
<b>Ogółem</b>	302	100,0

Urlop stanowi bardzo ważny element wypoczynku pracownika, i to zarówno pod względem fizycznym, jak i psychicznym. Współcześnie szybkie tempo życia, komercjalizacja, indywidualizm powodują, że człowiekowi stawia się coraz więcej wymagań. Proces globalizacji, postęp techniczny, rywalizacja powodują, że pracownik, niemalże w sposób nieustanny musi podnosić swoje kwalifikacje. Dodatkowe komplikacje mogą być związane z trudną sytuacją gospodarczą, a co się z tym wiąże – z coraz wyższym wskaźnikiem bezrobocia. Te nakładające się na siebie negatywne czynniki powodują, że pojawia się ryzyko utraty pracy także przez osoby, które stosunkowo długo związane są z obecnym zakładem pracy. Ryzyko zwolnień z pewnością uwarunkowane jest także nieodpowiednią organizacją pracy w danym zakładzie, jak i całym mechanizmem zarządzania. Redukcja zatrudnienia jest jednym z istotnych wskaźników kondycji funkcjonowania przedsiębiorstwa. Komfort psychiczny pracownika zależy również od poczucia bezpieczeństwa związanego z jego zatrudnieniem. W związku z tym zapytano ankietowanych, czy obawiają się utraty pracy w obecnym zakładzie (Tabela 44).

Spośród ogółu przebadanych pracowników ponad połowa z nich dostrzegała takie ryzyko, z czego prawie jedna trzecia (32,5%) stwierdziła, że raczej może stracić pracę, a co piąty (21,2%) w sposób zdecydowany wyrażał takie obawy. Należy zaznaczyć, że niespełna jedna trzecia respondentów (29,1%) nie była w stanie jednoznacznie udzielić odpowiedzi na to pytanie. O utratę pracy raczej nie obawiało się 13,2% badanych, a zdecydowanie zagrożenia takiego nie dostrzegało jedynie 1,3% spośród nich. Wyniki te świadczą o tym, że prawie co siódmy ankietowany raczej lub w sposób zdecydowany nie czuje zagrożenia utraty pracy, jednak – z drugiej strony – ponad połowa z nich nie jest pewna swojego zatrudnienia. Do grupy osób, które dostrzegają taką niepewność, należy zaliczyć także tych, którzy jednoznacznie nie

określili swojej stabilności zatrudnienia. Obecna sytuacja na rynku pracy wydaje się potwierdzać obawy ankietowanych pracowników co do niepewności posiadania stałej pracy. Maja oni świadomość, że ich zatrudnienie zależy nie tylko od kondycji własnego zakładu pracy, ale także od innych podmiotów, które kooperują z nim lub też są jego potencjalnymi partnerami handlowymi.

**Tabela 44. Czy obawia się Pan(i), że w każdej chwili może stracić swoje miejsce pracy?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
zdecydowanie tak	64	21,2
raczej tak	98	32,5
trudno powiedzieć	88	29,1
raczej nie	40	13,2
zdecydowanie nie	4	1,3
<i>brak odpowiedzi</i>	8	2,6
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

Zakład pracy jest miejscem, w którym pracownikowi oprócz wynagrodzenia za wykonywaną pracę przysługują także odpowiednie świadczenia socjalne. W związku z tym zapytano respondentów, czy pakiet socjalny oferowany przez LiuGong Machinery Poland w Stalowej Woli jest dla nich satysfakcjonujący (Tabela 45).

Ponad połowa badanych pracowników stwierdziła, że pakiet ten nie jest dla nich korzystny, przy czym dla ponad jednej trzeciej (35,1%) raczej nie jest satysfakcjonujący, a jedna czwarta (25,2%) w sposób zdecydowany uważa, że nie jest on zadawalający. Jedynie 3% badanych jest zdecydowanie zadowolona z oferowanego pakietu socjalnego, a 14,6% wyrażało się o nim raczej pozytywnie. Z kolei prawie jedna piąta ankietowanych nie oceniła jednoznacznie oferowanego pakietu socjalnego. Z uzyskanych danych wynika, że mniej niż co piąty badany pracownik był zadowolony z zakładowej pomocy socjalnej, ponad połowa respondentów była przeciwnego zdania, a co piąty miał problem z wyrażeniem swojej opinii. Wyniki te świadczą o tym, że większość ankietowanych na ogół nie jest zadowolona ze świadczeń socjalnych. Są one dla wielu pracowników ważnym wsparciem, szczególnie gdy mają na utrzymaniu rodzinę, której członkowie nigdzie nie pracują. Wówczas zakładowa pomoc socjalna może być istotna zarówno dla samego pracownika, jak i całej jego rodziny.

**Tabela 45. Czy pakiet socjalny satysfakcjonuje Pana(ia)?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
zdecydowanie tak	9	3,0
raczej tak	44	14,6
trudno powiedzieć	59	19,5
raczej nie	106	35,1
zdecydowanie nie	76	25,2
<i>brak odpowiedzi</i>	8	2,6
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

W pracy zawodowej oprócz wynagrodzenia, wsparcia socjalnego ze strony zakładu pracy, nie mniej istotna jest właściwa atmosfera w miejscu zatrudnienia. Odpowiednie relacje interpersonalne pomiędzy współpracownikami w sposób szczególny wpływają na zadowolenie z wykonywanego zawodu, komfort psychiczny, jak i samo nastawienie do niego. W relacjach pomiędzy pracownikami ważna jest odpowiednia komunikacja, która bazuje na wzajemnym zrozumieniu, empatii, podobnym systemie wartości, wspólnym języku. W tym przypadku relacje te mogą napotykać na liczne trudności, gdy wspólnie ze sobą pracują osoby pochodzące z innych krajów, o odmiennej kulturze, stylu życia i postawach wobec pracy. W związku z tym zbadano, czy różnice kulturowe w miejscu pracy ankietowanych rzutują w sposób negatywny na ich relacje z obcokrajowcami (Tabela 46).

Uzyskane w badaniu wyniki wskazują na to, że relacje pracowników z obcokrajowcami w większości układają się dobrze, w tym opinię zdecydowaną wyraziło 17,5% badanych, a odpowiedzi „raczej dobrze” – 57,6% spośród nich. Jedynie 1% ankietowanych stwierdziło, że stosunki te są raczej złe, przy czym jedna piąta (20,9%) nie była w stanie w sposób jednoznaczny wypowiedzieć się na ten temat. Niniejszy rozkład odpowiedzi świadczy o tym, że relacje interpersonalne pomiędzy polskimi pracownikami i obcokrajowcami układają się dobrze, i nie występują pomiędzy nimi większe nieporozumienia. Można zatem wnioskować, że dla pracowników najważniejsza jest wykonywana praca, a pochodzenie etniczne czy też różnice kulturowe na ogół nie stanowią większej bariery w realizacji zadań zawodowych.

**Tabela 46. Jak, według Pana(i), układają się stosunki Polaków z obcokrajowcami w miejscu pracy?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
zdecydowanie dobrze	53	17,5
raczej dobrze	174	57,6
trudno powiedzieć	63	20,9
raczej źle	3	1,0
brak odpowiedzi	9	3,0
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

Wskaźnikiem satysfakcji i zadowolenia z wykonywanej pracy jest także opinia o niej przekazywana innym osobom, szczególnie znajomym. Z tego też względu zapytano ankietowanych pracowników, czy własną pracę poleciliby swoim najbliższym, kolegom, koleżankom lub sąsiadom (Tabela 47).

Jak wynika z uzyskanych danych, co czwarty badany (25,8%) poleciłby swoją pracę znajomym, a jedynie 2% z nich poleciłoby ją zdecydowanie. Prawie jedna trzecia ankietowanych (31,8%) miała problem z ustosunkowaniem się do tego problemu. Spośród ogółu respondentów nieco więcej niż jedna czwarta (27,2%) stwierdziła, że swoją pracę poleciliby innym, a co dziesiąty (10,9%) nie zarekomendowałby jej zdecydowanie swoim znajomym. Z analizy powyższego rozkładu odpowiedzi można wnioskować, że większość pracowników raczej lub w sposób zdecydowany nie poleciłaby swojej pracy osobom z grona znajomych. Może to świadczyć o tym, że wykonywane przez nich czynności zawodowe nie do końca spełniają oczekiwania pracowników pod różnymi względami. Pracę, która daje satysfakcję, na ogół ocenia się pozytywnie i poleca się kolegom, koleżankom czy przyjaciołom, którzy poszukują zatrudnienia lub chcą zmienić je na lepsze. W tym przypadku prawie 40% pracowników nie zachęcałoby swoim bliskich do podjęcia aktywności zawodowej w swoim zakładzie. Nie można pominąć prawie jednej trzeciej ankietowanych, którzy stwierdzili, że „trudno powiedzieć” im, czy swoją pracę poleciliby innym, czy też nie. Być może są to osoby, które nie do końca są zadowolone ze swojego zatrudnienia, ale w obliczu trudnej sytuacji na rynku pracy uważają, że lepiej mieć pracę pewną, nie do końca dającą satysfakcję, niż w ogóle jej nie posiadać. W przypadku, gdy wiele zakładów redukuje zatrudnienie, a inne ulegają rozwiązaniu, dodatkowo jeszcze media informują o trudnej kondycji finansowej różnych firm i przedsiębiorstw, trudno w odniesieniu do osób już

zwolnionych lub mających perspektywę wypowiedzenia pracy narzekać, że jest się w ogóle zatrudnionym, a co więcej – posiada się pewną stabilność finansową.

**Tabela 47. Czy polecił(a)by Pan(i) pracę w swoim zakładzie znajomemu?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
zdecydowanie tak	6	2,0
raczej tak	78	25,8
trudno powiedzieć	96	31,8
raczej nie	82	27,2
zdecydowanie nie	33	10,9
<i>brak odpowiedzi</i>	7	2,3
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

Zakład jest miejscem, w którym pracuje się w oparciu o zakres obowiązków i czynności, a także o przyjęte regulaminy. Przestrzeganie tych zasad stanowi gwarancję stabilności funkcjonowania zarówno dla pracowników i pracodawcy, jak również zabezpiecza obowiązujące prawa. W badaniu szukano odpowiedzi na pytanie, jak w obliczu zmian własnościowych, przekształceń, które miały lub wciąż mają miejsce w obecnym zakładzie pracy, ankietowani postrzegają respektowanie ich praw pracowniczych (Tabela 48).

Spośród wszystkich respondentów nieco więcej niż jedna trzecia (36,1%) stwierdziła, że prawa pracowników nie są łamane, ale co dziesiąty (9,9%) uważa, że nie są one przestrzegane. Zastanawiające jest to, że ponad połowa badanych (51,7%) nie wie, czy prawa te są respektowane, czy też nie. Uzyskane wyniki mogą świadczyć o tym, że znaczna część pracowników w ogóle nie zna swoich praw, czyli nie jest ich do końca świadoma. W oparciu o uzyskane opinie, można wnioskować, że w LiuGong Machinery Poland w Stalowej Woli prawa pracownicze na ogół są przestrzegane, chociaż co dziesiąty pracownik był odmiennego zdania.

**Tabela 48. Czy w Pana(i) zakładzie pracy są łamane prawa pracowników?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
tak	30	9,9
nie	109	36,1
nie wiem	156	51,7
<i>brak odpowiedzi</i>	7	2,3
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>



Właściwe funkcjonowanie zakładu pracy to również przestrzeganie przepisów BHP. Podobnie jak prawa pracownicze, wpływają na prawidłową realizację zadań zawodowych, ale ponadto – na bezpieczeństwo pracy. Badani pracownicy firmy LiuGong Machinery Poland w Stalowej Woli na ogół twierdzili, że przepisy BHP są przestrzegane w sposób raczej dobry (66,6%) lub też – bardzo dobry (11,6%). Raczej źle realizację tych przepisów postrzegało 4,6% ankietowanych, a bardzo źle jedynie 0,3% ogółu badanych. Natomiast prawie co siódmy respondent miał problem z oceną przestrzegania przepisów BHP w swoim zakładzie (Tabela 49). Z uzyskanego rozkładu odpowiedzi wynika, że w opinii większości objętych badaniem pracowników przepisy BHP są przestrzegane przez zakład pracy i ich respektowanie nie stanowi większego problemu dla osób zatrudnionych. Wydaje się, że powszechne kontrole dotyczące bezpieczeństwa są dobrze rozumiane przez zarządzających zakładem. Ponadto kary, które mogą z tego tytułu dotknąć, powodują, że przestrzeganie zasad BHP jest w zasadzie regułą i czymś oczywistym. Przestrzeganie standardów bezpieczeństwa związane jest nie tylko z powszechnymi kontrolami zewnętrznymi, ale i wewnętrznymi, chociażby przez działające związki zawodowe, których celem jest także dbałość o należyte warunki pracy w miejscu zatrudnienia.

**Tabela 49. Jak Pan(i) ocenia przestrzeganie przepisów BHP w zakładzie pracy?**

Odpowiedzi	Częstość	Procent
zdecydowanie dobrze	35	11,6
raczej dobrze	201	66,6
trudno powiedzieć	45	14,9
raczej źle	14	4,6
zdecydowanie źle	1	0,3
<i>brak odpowiedzi</i>	6	2,0
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

Związki zawodowe realizują wiele istotnych funkcji w niemal każdym zakładzie pracy. Kształtują całokształt prawnych i społecznych stosunków pomiędzy pracodawcą oraz pracownikiem. Posiadają szczególny status prawny i powołane są do reprezentowania, ale i ochrony interesów pracowniczych na różnych płaszczyznach: spraw socjalnych, ekonomicznych, czy też zawodowych. Są w stanie skuteczniej niż pojedynczy pracownik reprezentować jego interesy, chociażby z racji swojej struktury

oraz umocowania prawnego. W wielu krajach europejskich związki zawodowe są bardzo prężnymi zrzeszeniami, z którymi liczą się nie tylko decydenci zakładów pracy, ale również i władza państwowa w danym kraju.

W Polsce kształtowanie się związków zawodowych w różnych okresach było rozmaite. Szczególnie trudne czasy dla ich funkcjonowania, zwłaszcza dla NSZZ Solidarność, były w okresie Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Po przemianach politycznych, społecznych i gospodarczych, które formalnie zainicjowane zostały w 1989 roku, funkcjonowanie związków zawodowych napotykało wiele problemów w sytuacji, gdy powstawały nowe prywatne zakłady pracy lub też państwowe były prywatyzowane. W przedsiębiorstwach, w których nie było jeszcze tradycji ruchu związkowego, nie do końca wiadomo było, jaką rolę mają spełniać te organizacje pracownicze. Dodatkowo sytuację komplikował fakt przejmowania zakładów pracy przez właścicieli z kapitałem obcym, zwłaszcza gdy w kraju inwestora zagranicznego nie było właściwych tradycji działalności takich związków. Z tego też względu zapytano ankietowanych pracowników firmy LiuGong Machinery Poland w Stalowej Woli, czy – ich zdaniem – w obecnym zakładzie pracy związki zawodowe są potrzebne (Tabela 50).

Połowa ankietowanych pracowników stwierdziła, że są one potrzebne, przy czym 25,8% z nich stwierdziło, że „raczej tak”, a 24,5%, że „zdecydowanie tak”. Odmiennego zdania był co czwarty badany pracownik. Związki zawodowe za raczej niepotrzebne lub zdecydowanie niepotrzebne uznało je po 13,2% ankietowanych pracowników, a co piątemu (20,5%) z nich trudno było jednoznacznie udzielić odpowiedzi na tak postawione pytanie. Należy jednak zauważyć, że chociaż dla połowy pracowników związki zawodowe są ważne, to nieco częściej niż co czwarty badany nie widzi zasadności ich funkcjonowania. Być może związane jest to z tym, że interesy pracownicze nie do końca są należycie reprezentowane przez nie. Część pracowników nie dostrzega ich pozytywnej roli. Na opinie pracowników dotyczące zasadności istnienia związków zawodowych mogły wpłynąć także komentarze zasłyszane w mediach. Często mają one charakter negatywny, obwiniające te organizacje za niekorzystną sytuację w danym zakładzie pracy. Zarzuca się im, że realizacja ich postulatów może niekorzystnie wpływać na funkcjonowanie wielu sektorów gospodarki, hamując przez to rozwój ekonomiczny kraju. Utrwalane w ten sposób przez media opinie społeczne, mogą mieć swoje konsekwencje w wyrażanych ocenach pracowniczych na temat zasadności istnienia takich organizacji.

**Tabela 50. Czy związki zawodowe w Pana(i) zakładzie pracy są potrzebne?**

<b>Odpowiedzi</b>	<b>Częstość</b>	<b>Procent</b>
zdecydowanie tak	75	24,8
raczej tak	78	25,8
trudno powiedzieć	62	20,5
raczej nie	40	13,2
zdecydowanie nie	40	13,2
<i>brak odpowiedzi</i>	7	2,3
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

Z tego też względu zasadne wydaje się następane pytanie, które postawiono pracownikom, dotyczące reprezentowania w sposób należyty przez związki zawodowe interesów swoich członków (Tabela 51). Jedna czwarta respondentów (24,8%) uważało, że organizacje te raczej dobrze reprezentują interesy związkowców, a 2,6% z nich stwierdziło, że robią to zdecydowanie dobrze. Raczej źle oceniło tę działalność 23,8% badanych, a zdecydowanie źle – 14,9%. Prawie jedna trzecia (30,8%) z nich nie miała na ten temat jasno sprecyzowanego zdania. Pomimo że, jak wynika z poprzednich odpowiedzi, połowa ankietowanych uważa, że organizacje broniące interesów pracowniczych są potrzebne, to już tylko jedna czwarta z nich stwierdziła, że godnie reprezentują one interesy pracownicze, a według prawie 40% ankietowanych, czynią to w sposób niezbyt zadawalający dla swoich członków. Wyniki te świadczą o tym, że związki nie do końca spełniają pokładane w nich oczekiwania. Wśród ankietowanych przeważa odsetek niezadowolonych nad zadowolonymi w zakresie reprezentowania ich interesów pracowniczych. Być może uwarunkowane to jest rozbieżnością pomiędzy oczekiwaniami wynikającymi ze statutowych założeń a rzeczywistą działalnością tych organizacji, a być może pracownicy oczekiwali od nich czegoś innego w zakresie działalności na rzecz poprawy sytuacji pracownika. Można też przypuszczać, że wielu niezadowolonych doświadcza tzw. poczucia społecznego opuszczenia, przekonani są, że nikt nie jest w stanie poprawić ich sytuacji w pracy, nawet związek zawodowy, który z założenia ma za zadanie bronić praw pracowniczych. Pomimo że pytanie nie zostało zadane wprost, to wydaje się, że najczęściej w relacjach związku z pracodawcą pracownicy oczekują wywalczenia poprawy własnej sytuacji pod względem finansowym i socjalnym. Pomimo że można zauważyć na przestrzeni ostatnich lat zmianę pewnych oczekiwań pracowników od związków zawodowych, szczególnie w

zakresie wypełniania niektórych funkcji, to z analizy danych wynika, że najbardziej pożądane przez pracowników jest realizowanie przez nie funkcji opiekuńczej.

**Tabela 51. Czy związki zawodowe w Pana(i) zakładzie pracy dobrze reprezentują interesy związkowców?**

<b>Odpowiedzi</b>	<b>Częstość</b>	<b>Procent</b>
zdecydowanie tak	8	2,6
raczej tak	75	24,8
trudno powiedzieć	93	30,8
raczej nie	72	23,8
zdecydowanie nie	45	14,9
<i>brak odpowiedzi</i>	9	3,0
<b>Ogółem</b>	<b>302</b>	<b>100,0</b>

## Wnioski końcowe

W świetle zaprezentowanych w niniejszym opracowaniu wyników badań, sformułowano następujące wnioski:

- **pracownicy posiadają znikomą wpływ na decyzje podejmowane przez kierownictwo,**
- w niewielki sposób współdecydują w ważnych sprawach dla zakładu, sposobie kontroli, stosowaniu nagród i kar, systemie zmian w pracy oraz wyznaczaniu godzin przerw na odpoczynek. Ponadto **prawie dwie trzecie badanych uznała, że nie byli dobrze informowani o planach rozwoju swojego zakładu.** Nieco większy wpływ ankietowani posiadali w oddziaływaniu na poprawę warunków na swoim stanowisku pracy oraz na sposoby komunikacji pomiędzy pracownikami i przełożonymi. Natomiast najczęściej mogli oni wpływać na ustalanie terminu urlopu;
- **zdecydowana większość ankietowanych pracowników dobrze oceniła swoją komunikację z przełożonymi,** w tym – prawie dwie trzecie określiło ją jako raczej dobrą, a 16,2% – jako bardzo dobrą;
- w badaniu poproszono pracowników o dokonanie charakterystyki swojej pracy. Respondenci najczęściej stwierdzali fakt, że praca, którą wykonują, ma renomę społeczną, uznanie (25,8%), z drugiej jednak strony – wykazywali do niej niechęć, chcieliby ją zmienić (29,3%) w przypadku gdy nadarzyłaby się ku temu odpowiednia okazja. Wynik ten wydaje się symptomem tego, iż nie tyle wykonywana praca oceniana jest negatywnie, a jej warunki pozostawiają wiele do życzenia;
- **ankietowanym pracownikom najbardziej podobały się w miejscu pracy dobre relacje z kolegami.** A zatem, atmosfera społeczna w wymiarze poziomym (dobre relacje z kolegami/innymi pracownikami) była najczęściej wskazywaną cechą i tym samym najważniejszą w całym procesie pracy. Wydaje się, że w stosunku do niej inne właściwości (praca zgodna z zainteresowaniami, możliwość dzielenia się ze współpracownikami doświadczeniem i wiedzą, duża samodzielność w pracy, właściwe relacje z przełożonymi) miały znaczenie drugorzędne;

- **badani w zdecydowanej większości wykazali się egalitarnym (równościowym) podejściem do kwestii godnego wynagrodzenia**, twierdząc, że wszyscy pracownicy (łącznie z kierownictwem) powinni godnie zarabiać;
- pracownicy niezależnie od tego, na jakim stanowisku w zakładzie pracowali: robotnika, brygadzysty, urzędnika czy kierownika, oraz jakie posiadali wykształcenie, **w przeważającej większości twierdzili, że praca, którą wykonują, wymaga wysokich kwalifikacji zawodowych**, tj. wiedzy, umiejętności oraz doświadczenia;
- trzech na czterech ankietowanych przyznało, że w ich zakładzie pracy organizowane były szkolenia dla pracowników w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych. Jednak swój udział w nich potwierdziło niespełna dwie trzecie spośród nich. **Połowa respondentów dzięki uczestnictwu w szkoleniu poszerzyła swoją wiedzę i kwalifikacje**, co dwunasty ankietowany niewiele z nich wyniósł, a co dwudziesty piąty miał problem z ustosunkowaniem się do tej kwestii;
- przedmiotem zainteresowania badaczy była także ocena przez pracowników różnych aspektów pracy przy aktualnym i poprzednim właścicielu zakładu. Ważne tutaj było ustalenie, jak oceniają oni ogólne warunki pracy, wysokość zarobków, sposób traktowania pracowników, atmosferę, wydajność i bezpieczeństwo w pracy oraz możliwości awansu. Okazało się, że najczęściej w tych obszarach pracownicy nie widzieli żadnych zmian, szczególnie w odniesieniu do ogólnych warunków pracy. Najwięcej ocen pozytywnych uzyskał obszar wydajności pracy – w przeciwieństwie do pozostałych, prawie jedna piąta pracowników stwierdziła, że wydajność pracy przy aktualnych właścicielu zakładu (inwestorze zagranicznym) jest większa niż w przeszłości. Najwięcej zaś ocen negatywnych (również około jednej piątej) stwierdzono w odniesieniu do wysokości zarobków, atmosfery w pracy i możliwości awansu: w tych trzech wymiarach co piąty ankietowany zauważył pogorszenie sytuacji w stosunku do tego co miało miejsce w przeszłości;
- respondenci byli podzieleni niemal po równo pomiędzy tych, którzy ocenili swój zakład jako nie rozwijający się i nie mający przed sobą żadnych

perspektyw (nieco mniej niż połowa), a tych, którym trudno było dokonać takiej oceny (także nieco mniej niż połowa). **Tylko 7% badanych pozytywnie odniosło się do funkcjonowania firmy, stwierdzając, że ma ona przed sobą pewne perspektywy rozwoju;**

- **postrzeganie swojego zakładu pracy jako przedsiębiorstwa, które raczej nie jest prorozwojowe, pozostawało w związku negatywną oceną zarobków** (zdecydowana większość badanych uznała swoje zarobki za nieadekwatne do zajmowanego stanowiska pracy, kwalifikacji i wykształcenia). Badani pracownicy najczęściej życzyliby sobie, aby ich pobyry wzrosły o tysiąc złotych (ok. 30% badanych), w dalszej kolejności: dwa tysiące złotych (12,6%), tysiąc pięćset złotych (8,9%), dwa tysiące złotych (8,6%), dwa i pół tysiąca złotych (6,3%). Pozostałe odpowiedzi były rozproszone pomiędzy wiele kategorii wysokości zarobków i stosunkowo nieliczne;
- większość ankietowanych stwierdziła, że ich praca jest obciążająca zarówno pod względem fizycznym (63,5%), psychicznym (69,5%), jak i umysłowym (70,9%). Jednocześnie z badań wynika, że nie tylko czynniki fizyczne, takie jak: temperatura, hałas, pył i kurz, praca stojąca, słabe oświetlenie, szkodliwe opary, wpływają na zmęczenie w pracy, ale także psychiczne i społeczne: duża koncentracja uwagi, straszenie zwolnieniami z pracy, normy, które trzeba wyrobić, nierówne traktowanie ze strony przełożonych. Ponadto, potwierdzeniem dużej roli dwóch ostatnich rodzajów czynników w determinowaniu zmęczenia i stresu w pracy były odpowiedzi badanych wskazujące, że przełożeni wywierali na nich presję psychiczną, aby pracować szybciej (31,4% wyborów) i wydajniej (23,2%). **Nieco ponad jedna trzecia odpowiedzi respondentów wskazywała na brak presji psychicznej w pracy.** Niewiele było natomiast wyborów stwierdzających wywieranie wpływu na pracowników, aby przychodzili oni do pracy w dni wolne oraz pracowali po godzinach;
- o ile zauważono presję psychiczną wywieraną na pracowników podczas wykonywania obowiązków zawodowych, o tyle w przerwach w pracy nie odnotowano jej występowania. Zdecydowana większość ankietowanych miała możliwość zrobienia sobie przerwy na spożycie posiłku. Nieco ponad

połowa pracowników przyznała, że jeśli była ona skracana, to miało to miejsce w nagłych wypadkach (najczęściej zaznaczone odpowiedzi: „bardzo rzadko”, „rzadko” lub „czasami”). Natomiast nieco mniej niż połowa ankietowanych nie potwierdziła skracania przerwy na spożycie posiłku i odpoczynek;

- **zdecydowana większość ankietowanych oceniła pozytywnie warunki w czasie przerwy w pracy.** Jedyne co dziesiąty z nich był odmiennego zdania. A zatem, w opinii ankietowanych właściwe warunki do wypoczynku w czasie pracy na ogół należyście są zapewnione;
- **ponad połowa badanych także pozytywnie wypowiedziała się na temat wykorzystania urlopu w dogodnym dla nich terminie,** chociaż około 40% z nich stwierdziła, że „różnie to bywa”, a jedynie 3% deklarowało, że nie go we właściwym dla nich czasie. Można jednak stwierdzić, że otrzymanie urlopu przez pracowników w planowanym przez nich okresie nie stanowi większego problemu. Pracownik ma prawo do płatnych dni wolnych od pracy w celu regeneracji sił psychofizycznych. Brak takiej możliwości, oprócz tego, że stanowi naruszenie przepisów Kodeksu pracy, może stać się ważnym demotywatorem zarówno dla aktywności zawodowej pracownika, jak i jego stosunku do zakładu;
- wśród badanych pracowników można zauważyć pewien dyskomfort związany z brakiem poczucia bezpieczeństwa związanego z możliwością utraty pracy. Ponad połowa z nich (53,7%) obawia się tego zdarzenia, natomiast takiego niebezpieczeństwa nie dostrzega 14,5% ogółu badanych;
- ponad połowa respondentów negatywnie ocenia oferowany przez zakład pracy pakiet socjalny (60,3%), a zadowolonych z niego jest 17,6%. Pakiet ten zawiera świadczenia, które są szczególnie ważne dla pracownika w sytuacji kryzysu gospodarczego, ponieważ mogą stanowić znaczne wsparcie zarówno dla niego samego, jak i jego rodziny, szczególnie w trudnej sytuacji życiowej;
- **dwie trzecie badanych pozytywnie postrzega stosunki w pracy z obcokrajowcami,** a jedynie 1% ocenia je źle. W tym przypadku można wnioskować, że różnice narodowościowe czy kulturowe nie mają swojego



negatywnego przełożenia na relację interpersonalne pomiędzy pracownikami;

- **prawie 40% badanych nie poleciliby wykonywania swojej pracy znajomym, natomiast niespełna 30% – chętnie by ją rekomendowało innym.** Wynika z tego, że zdania pracowników na temat swojej pracy są podzielone. Wydaje się, że jedynie co trzeci ankietowany jest zadowolony, natomiast pozostali pracownicy nie do końca odczuwają taką satysfakcję;
- **prawa pracownicze w zakładzie pracy są przestrzegane.** Jedynie co dziesiąty badany był odmiennego zdania. Ponadto, ankietowani pozytywnie oceniali przestrzeganie przepisów BHP w zakładzie. Tylko co dziesiąty nie zgodził się z tą opinią. W zakresie dbałości o bezpieczeństwo pracy, należy stwierdzić, że LiuGong wywiązuje się z tego obowiązku;
- **połowa pracowników uważa, że funkcjonowanie związków zawodowych jest potrzebne, natomiast jedna czwarta ankietowanych nie widzi zasadności ich istnienia.** Być może opinie te uwarunkowane są tym, że oczekiwania pracowników wobec związku zawodowego są wyższe niż to wynika z rzeczywistej działalności tej organizacji. Nie realizowanie wszystkich oczekiwań pracowniczych, a dodatkowo negatywna kampania medialna na temat ich działalności mogą skutkować tym, że wielu pracowników postrzega taki związek jako organizację niepotrzebną w swoim zakładzie pracy. Przypuszczenia te potwierdzają w pewnym stopniu opinie na temat reprezentowania przez tego rodzaju organizację interesów pracowniczych, bowiem prawie 40% ankietowanych stwierdziła, że związki zawodowe nie realizują odpowiednio ich interesów, a co czwarty z nich wyrażał pozytywną opinię na temat ich działalności.

Reasumując powyższe wnioski z badania socjologicznego przeprowadzonego wśród pracowników firmy LiuGong Machinery Poland w Stalowej Woli, warto zwrócić uwagę na te, które budzą niepokój, zmuszają do refleksji i prowokują do przedstawienia propozycji działań, mających na celu poprawę niekorzystnej sytuacji.

Z jednej strony pracownicy posiadają niewielki wpływ na decyzje podejmowane przez kierownictwo, współdecydowanie w ważnych sprawach dla zakładu, nie są dobrze poinformowani o planach jego rozwoju, natomiast z drugiej – mają możliwość

oddziaływania na sposoby porozumiewania się z przełożonymi, a ponadto – zdecydowana większość ankietowanych dobrze oceniła swoją komunikację z przełożonymi. Wydaje się, że w tej percepcji jest klucz do zwiększenia wpływu pracowników na decyzje kierownictwa. Pracownicy powinni wykorzystać fakt dobrych relacji z przełożonymi i opracować takie sposoby porozumiewania się z nimi, aby znalazły one przełożenie na zwiększenie ich decyzyjności w sprawach ważnych zarówno dla zakładu, w którym pracują, jak i nich samych. Do tego rodzaju działań niezbędna jest dobra atmosfera społeczna w miejscu pracy w tzw. płaszczyźnie poziomej (kontakty między pracownikami zajmującymi podobne stanowisko pracy), a ta – jak wykazały wyniki badań – jest korzystna i może być impulsem do integrowania się na drodze do osiągnięcia zaplanowanego celu. W pojedynkę niewiele da się zdziałać, ale razem z innymi można osiągnąć o wiele więcej niż indywidualnie, i niekoniecznie jedynym podmiotem stanowiącym wsparcie w tym procesie są związki zawodowe. Można także integrować się w inny sposób, być może mniej formalny, spontaniczny, sytuacyjny, „bardziej” oddolny. W ten właśnie sposób można oddziaływać na poprawę warunków pracy, m.in. lepszą w niej atmosferę w wymiarze: pracodawca – pracownik, adekwatną do zajmowanego stanowiska pracy pensję czy korzystniejsze możliwości awansu.

Postrzeganie swojego zakładu pracy jako przedsiębiorstwa bez perspektyw, które pozostawało w związku z negatywną oceną zarobków, także uwarunkowane jest nie tylko tym ostatnim faktem, który leży w gestii pracodawcy, ale być może niską aktywnością pracowników. Niekoniecznie musi ona oznaczać „walkę” o lepsze warunki pracy, np. pensję czy lepszy pakiet socjalny. Może również mieć postać dialogu – dwustronnego porozumienia opartego na mocnych, racjonalnych argumentach, które pracodawca uzna za zasadne. Tymczasem w dyskursie potocznym często można spotkać się z opinią, że pracownik tak naprawdę niewiele może zdziałać, jest jakby „trybem” w maszynie, której funkcjonowanie mało ma wspólnego z pojedynczymi osobami, bowiem w każdej chwili można je zastąpić innymi, tak jak starą zużytą część zastępuje się nową. Warto przekroczyć ten sposób myślenia, gdyż nie wnosi on nic konstruktywnego do poprawy sytuacji pracownika. Lepiej koncentrować się na poszukiwaniu rozwiązań (nawet trudno dostępnych) aniżeli przyjmować postawę pasywną, pogodzoną z rzeczywistością i roszczeniową. Wiara w powodzenie nic nie kosztuje, a ponadto może wzmacniać potencjał nie tylko pracownika, ale całych

zespołów, wspólnie działających w pokonywaniu lub niwelowaniu (jeśli całkowite rozwiązanie nie jest możliwe) trapiących ich problemów. Fakt, że co trzeci badany zadowolony był ze swojej pracy, odczuwał satysfakcję z jej wykonywania wydaje się dowodem na to, że wśród gremium pracowniczego są jednak tacy, którzy przejawiają postawę optymistyczną i wbrew pozorom niekoniecznie muszą to być osoby zajmujące stanowiska kierownicze z przypisanym do niego ponadprzeciętnym wynagrodzeniem. Pomimo że większość badanych nie była zadowolona ze swojej pensji, znaleźli się wśród nich tacy, którzy czerpali satysfakcję z wykonywania swojej pracy.

Należy ponadto zwrócić uwagę na wiele istotnych kwestii, które wymagają usprawnienia – jak chociażby zwiększenie możliwości realizacji urlopu w dogodnym dla pracownika czasie czy poprawa świadczeń socjalnych. Pozytywna opinia pracownika o pracodawcy zależy od wielu czynników, jak np. możliwości awansu czy zapewnienia dobrej atmosfery w pracy. Są to elementy, które przyczyniają się w znacznym stopniu do dobrej oceny nie tylko pracodawcy, ale także miejsca pracy, a zarazem rekomendowania swojego zakładu potencjalnym pracownikom.

Przeprowadzone badania dostarczyły wyników na temat wybranych tylko aspektów funkcjonowania pracownika w korporacji z kapitałem zagranicznym. Tego rodzaju przedsięwzięcia badawcze należy prowadzić na większą skalę i sukcesywnie poszerzać ich ofertę – zwiększać liczbę szczegółowych problemów badawczych. Jest to konieczne nie tylko z poznawczego (teoretycznego) punktu widzenia, ale również po to, by wypracować praktyczne sposoby, a nawet strategie rozwiązywania problemów nurtujących zarówno pracowników, jak i pracodawców.

## Bibliografia

**Adamus-Matuszyńska A.**, *Psychospołeczne podstawy public relations*, w: J. Olędzki, D. Tworzydło (red.), *Public relations. Znaczenie społeczne i kierunki rozwoju*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 49-80.

**Bombała B.**, *Między kapitalizmem a pracą*, w: W. Dłubacz (red.), *Człowiek – praca – globalizacja*, Stowarzyszenie Civitas Christiana, Nowy Sącz 2003, s. 21-46.

**Dłubacz W.**, *Antropologiczny wymiar pracy*, w: W. Dłubacz (red.), *Człowiek – praca – globalizacja*, Stowarzyszenie Civitas Christiana, Nowy Sącz 2003, s. 11-14.

**Dyczewski L.**, *Kultura polska w procesie przemian*, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 1995.

**Gałkowski J.W.**, *Praca i człowiek*, Instytut Wydawniczy „PAX”, Warszawa 1980.

**Jan Paweł II**, Encyklika *Laborem exercens*, w: *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, tom I, Wydawnictwo Św. Stanisława B. M. Archidiecezji Krakowskiej, Wydawnictwo M, Kraków 2005, s. 101-154.

**Konecki K.**, *Praca w koncepcji socjologii interakcjonistycznej*, „Studia Socjologiczne” 1988, nr 1, s. 225-245.

**Łuka M.**, *Osoba ludzka a bezrobocie. Analiza filozoficzno-pedagogiczna*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2011.

**Matejko A.**, *Socjologia zakładu pracy*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1969.

**Olechnicki K., Załęcki P.**, *Słownik socjologiczny*, „Graffiti BC”, Toruń 1997.

**Sztompka P.**, *Socjologia*, Znak, Kraków 2002.

**Szymański W.**, *Zmiany funkcjonowania przedsiębiorstw w warunkach globalizacji*, „Annales. Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Lublin – Polonia” 2010, sectio H, vol. XLIV, s. 185-200.

**Wyszyński S.**, *Duch pracy ludzkiej. Myśli o wartości pracy*, Księgarnia św. Wojciecha, Warszawa 1957.

**Ziemia M.**, *Solidarność w Stalowej Woli w latach 1980-2000. Od ruchu społecznego do organizacji związkowej*, Wydawnictwo Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. prof. Stanisława Tarnowskiego w Tarnobrzegu, Tarnobrzeg 2009.

## Spis tabel

Tabela 1. Płeć respondentów .....	18
Tabela 2. Wiek respondentów .....	18
Tabela 3. Miejsce zamieszkania respondentów .....	18
Tabela 4. Wykształcenie respondentów .....	18
Tabela 5. Stanowisko pracy respondentów .....	18
Tabela 6. Czy uważa Pan(i), że ma wpływ na decyzje podejmowane przez kierownictwo zakładu pracy?.....	20
Tabela 7. Czy ma Pan(i) wpływ na współdecydowanie o ważnych sprawach dla zakładu?.....	21
Tabela 8. Czy ma Pan(i) wpływ na poprawę warunków pracy na stanowisku w zakładzie? .....	21
Tabela 9. Czy ma Pan(i) wpływ na możliwość sposobu kontroli, stosowania nagród i kar w zakładzie? .....	22
Tabela 10. Czy ma Pan(i) wpływ na sposoby komunikacji pomiędzy pracownikami a przełożonymi w zakładzie? .....	22
Tabela 11. Czy ma Pan(i) wpływ na termin urlopu w zakładzie? .....	23
Tabela 12. Czy ma Pan(i) wpływ na zmianę, na której pracuje?.....	23
Tabela 13. Czy ma Pan(i) wpływ na godzinę, o której jest przerwa na odpoczynek? .....	24
Tabela 14. Czy uważa Pan(i), że jest dobrze poinformowany o planach rozwoju zakładu pracy? .....	24
Tabela 15. Jak ocenia Pan(i) komunikację z przełożonymi w zakładzie pracy? Jest ona.....	25
Tabela 16. Proszę scharakteryzować swoją pracę, zaznaczając możliwe odpowiedzi, z którymi Pan(i) się zgadza .....	26
Tabela 17. Co najbardziej podoba się Panu(i) w wykonywanej pracy? (wybór PIERWSZY).....	27
Tabela 18. Co najbardziej podoba się Panu(i) w wykonywanej pracy? (wybór DRUGI) .....	28
Tabela 19. Co najbardziej podoba się Panu(i) w wykonywanej pracy? (wybór TRZECI) .....	28
Tabela 20. Kto, według Pana(i), przede wszystkim powinien godnie zarabiać w zakładzie pracy? .....	29
Tabela 21. Czy czynności, które Pan(i) wykonuje w pracy, wymagają wysokich kwalifikacji zawodowych? .....	30
Tabela 22. Czy w Pana(i) zakładzie pracy organizowane są szkolenia dla pracowników w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych?.....	30
Tabela 23. Czy brał(a) Pan(i) udział w takich szkoleniach? .....	31
Tabela 24. Co dało Panu(i) uczestnictwo w szkoleniach zawodowych? .....	31
Tabela 25. Jak Pan(i) ocenia ogólne warunki pracy przy aktualnym i poprzednim właścicielu zakładu pracy? ...	32
Tabela 26. Jak Pan(i) ocenia wysokość zarobków przy aktualnym i poprzednim właścicielu zakładu pracy? .....	33

Tabela 27. Jak Pan(i) ocenia sposób traktowania pracowników przy aktualnym i poprzednim właścicielu zakładu pracy? .....	33
Tabela 28. Jak Pan(i) ocenia atmosferę w pracy przy aktualnym i poprzednim właścicielu zakładu? .....	34
Tabela 29. Jak Pan(i) ocenia wydajność pracy przy aktualnym i poprzednim właścicielu zakładu? .....	34
Tabela 30. Jak Pan(i) ocenia możliwość awansu przy aktualnym i poprzednim właścicielu zakładu pracy? .....	35
Tabela 31. Jak Pan(i) ocenia bezpieczeństwo pracy przy aktualnym i poprzednim właścicielu zakładu pracy? ..	35
Tabela 32. Jak Pan(i) ocenia funkcjonowanie swojego zakładu pracy przy aktualnym i poprzednim właścicielu? .....	36
Tabela 33. Czy wysokość Pana(i) zarobków jest adekwatna do zajmowanego stanowiska pracy, kwalifikacji i wykształcenia? .....	36
Tabela 34. Jak Pan(i) sądzi, o ile powinny wzrosnąć miesięczne zarobki w stosunku do obecnej płacy, aby był(a) Pan(i) zadowolony(a)? .....	37
Tabela 35. Czy prace, które Pan(i) wykonuje w ramach swoich obowiązków, są obciążające fizycznie? .....	38
Tabela 36. Czy prace, które Pan(i) wykonuje w ramach swoich obowiązków, są obciążające psychicznie? .....	38
Tabela 37. Czy prace, które Pan(i) wykonuje w ramach swoich obowiązków, są obciążające umysłowo? .....	39
Tabela 38. Czynniki wpływające na zmęczenie w zakładzie pracy.....	40
Tabela 39. Czy ktoś z przełożonych wywierał presję psychiczną, aby.....	41
Tabela 40. Czy w czasie przerwy w pracy ma Pan(i) możliwość spożycia jakiegoś posiłku?.....	41
Tabela 41. Czy zdarza się, że przerwa w czasie pracy przeznaczona na odpoczynek (np. spożycie posiłku) jest skracana? .....	42
Tabela 42. Jakie są, według Pana(i), warunki do wypoczynku w czasie przerwy w pracy? .....	43
Tabela 43. Czy pracodawca przydziela Panu(i) urlop bez problemów, w czasie dogodnym dla Pana(i)? .....	44
Tabela 44. Czy obawia się Pan(i), że w każdej chwili może stracić swoje miejsce pracy? .....	45
Tabela 45. Czy pakiet socjalny satysfakcjonuje Pana(i)?.....	46
Tabela 46. Jak, według Pana(i), układają się stosunki Polaków z obcokrajowcami w miejscu pracy? .....	47
Tabela 47. Czy poleciał(a)by Pan(i) pracę w swoim zakładzie znajomemu?.....	48
Tabela 48. Czy w Pana(i) zakładzie pracy są łamane prawa pracowników? .....	48
Tabela 49. Jak Pan(i) ocenia przestrzeganie przepisów BHP w zakładzie pracy? .....	49
Tabela 50. Czy związki zawodowe w Pana(i) zakładzie pracy są potrzebne? .....	51
Tabela 51. Czy związki zawodowe w Pana(i) zakładzie pracy dobrze reprezentują interesy związkowców?.....	52

## Załącznik – Kwestionariusz ankiety

### KWESTIONARIUSZ ANKIETY BADANIA SOCJOLOGICZNEGO

„Opinie i postawy pracowników zakładów pracy z obcym kapitałem”

Szanowny Pracowniku! Zespół badawczy w składzie: prof. dr hab. Włodzimierz Dłubacz (kierownik), dr Magdalena Łuka, dr Mirosław Rewera, dr Bogdan Więckiewicz, dr Marek Ziemia prowadzi badania ankietowe w ramach projektu badawczego „Zrozumieć globalizację – godniej pracować”. Badanie jest realizowane na zlecenie Sekretariatu Metalowców NSZZ Solidarność w Katowicach i ma na celu poznanie opinii i postaw pracowników Waszego zakładu w zakresie wielu aspektów wykonywanej pracy. Wyniki z przeprowadzonych badań posłużą do opracowania zbiorczego raportu z badań. Ankieta jest w pełni anonimowa, dlatego dane z pojedynczych ankiet nie będą nikomu i nigdy udostępnione. Bardzo prosimy o szczerą i przemyślaną odpowiedź, gdyż tylko takie mają wartość naukową.

#### 1. Czy uważa Pan(i), że ma wpływ na decyzje podejmowane przez kierownictwo zakładu pracy?

- Zdecydowanie tak  
 Raczej tak  
 Trudno powiedzieć  
 Raczej nie  
 Zdecydowanie nie

#### 2. Proszę zaznaczyć na co ma Pan(i) wpływ w swoim zakładzie pracy, a na co nie ma wpływu:

Proszę w każdym wierszu przy właściwej odpowiedzi postawić znak X

	mam wpływ	nie mam wpływu	trudno powiedzieć
Współdecydowanie o ważnych sprawach dla zakładu			
Poprawę warunków pracy na stanowisku			
Możliwość sposobu kontroli, stosowania nagród i kar			
Sposoby komunikacji pomiędzy pracownikami a przełożonymi			
Termin urlopu			
Zmianę, na której pracuję			
Godzinę, o której jest przerwa na odpoczynek			

#### 3. Czy uważa Pan(i), że jest dobrze poinformowany(a) o planach rozwoju zakładu pracy?

- Zdecydowanie tak  
 Raczej tak  
 Trudno powiedzieć  
 Raczej nie  
 Zdecydowanie nie

**4. Jak ocenia Pan(i) komunikację z przełożonymi? Jest ona...**

- Bardzo dobra
- Raczej dobra
- Trudno powiedzieć
- Raczej zła
- Bardzo zła

**5. Proszę scharakteryzować swoją pracę, zaznaczając poniższe odpowiedzi, z którymi Pan(i) się zgadza:**

- Cieszy się szacunkiem innych ludzi
- Ma duże znaczenie społeczne (korzysta z niej społeczeństwo)
- Umożliwia rozwój zawodowy (także awans)
- Dostarcza godnych dochodów
- Inni zazdroszczą mi tej pracy
- Pasjonująca dla mnie
- Nadaje sens mojemu życiu
- Jestem dumny(a) z tego, że pracuję w tym zakładzie
- Nudzi mnie moja praca
- Gdybym mógł(a), dawno bym zmienił(a) pracę
- Inna opinia.....

**6. Co najbardziej podoba się Panu(i) w wykonywanej pracy?**

*Proszę wybrać nie więcej niż trzy odpowiedzi, a następnie uszeregować je od 1 (najważniejszy motyw) do 3 (najmniej ważny motyw)*

- Dobre relacje z kolegami/koleżankami w pracy
- Duża samodzielność w pracy
- Godne wynagrodzenie
- Właściwa pomoc socjalna
- Dobrze wyposażone stanowisko pracy
- Bezpieczeństwo pracy (BHP)
- Praca zgodna z moimi zainteresowaniami
- Możliwość awansu zawodowego
- Właściwe relacje z przełożonymi
- Angażowanie się w rozwój firmy
- Możliwość dzielenia się ze współpracownikami doświadczeniem i wiedzą

**7. Kto według Pana(i) przede wszystkim powinien godnie zarabiać w zakładzie pracy?**

- Tylko ja
- Wszyscy pracownicy (łącznie z kierownictwem)
- Wszyscy pracownicy (poza kierownictwem)
- Trudno powiedzieć

**8. Czy czynności, które Pan(i) wykonuje w pracy, wymagają wysokich kwalifikacji zawodowych?**

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno powiedzieć
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie



**9. Czy w Pana(i) zakładzie pracy organizowane są szkolenia dla pracowników w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych?**

- Tak  
 Nie  
 Nie wiem

*Jeśli odpowiedział(a) Pan(i) na powyższe pytanie (9) TAK, prosimy odpowiedzieć na poniższe pytanie:*

**10. Czy brał(a) Pan(i) udział w takich szkoleniach?**

- Tak  
 Nie

*Jeśli odpowiedział(a) Pan(i) na powyższe pytanie (10) TAK, prosimy odpowiedzieć na poniższe pytanie:*

**11. Co dało Panu(i) uczestnictwo w szkoleniach zawodowych?**

- Poszerzyłem(am) swoją wiedzę i kwalifikacje  
 Niewiele wyniosłem(am) z tych szkoleń (formalność)  
 Trudno powiedzieć

**12. Jak Pan(i) ocenia poniższe aspekty pracy przy aktualnym i poprzednim właścicielu zakładu pracy?**

*Proszę w każdym wierszu przy właściwej odpowiedzi postawić znak X*

	lepiej	tak samo	gorzej	trudno powiedzieć
Ogólne warunki pracy				
Wysokość zarobków				
Sposób traktowania pracowników				
Atmosfera w pracy				
Wydajność pracy				
Możliwość awansu				
Bezpieczeństwo pracy				

**13. Jak ogólnie rzecz biorąc ocenia Pan(i) funkcjonowanie swojego zakładu pracy?**

- Rozwija się i ma perspektywy  
 Stagnacja, zakład nie rozwija się i nie ma perspektyw  
 Trudno powiedzieć

**14. Czy wysokość Pana(i) zarobków jest adekwatna do zajmowanego stanowiska pracy, kwalifikacji i wykształcenia?**

- Zdecydowanie tak  
 Raczej tak  
 Trudno powiedzieć  
 Raczej nie  
 Zdecydowanie nie

**15. Jak Pan(i) sądzi, o ile powinny wzrosnąć miesięczne zarobki w stosunku do obecnej płacy, aby był(a) Pan(i) zadowolony(a)?**

*Proszę podać kwotę netto ("na rękę"), o ile więcej chciał(a)by Pan(i) więcej zarabiać*

Kwota:.....zł

**16. Jakie rozwiązania zaproponował(a)by Pan(i) w zakresie usprawnienia procesu pracy w Pana(i) miejscu pracy lub zakładzie pracy?**

**17. Czy praca, którą Pan(i) wykonuje w ramach swoich obowiązków, jest obciążająca:**

*Proszę w każdym wierszu przy właściwej odpowiedzi postawić znak X*

	Zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie
Fizycznie					
Psychicznie					
Umysłowo					

**18. Co najbardziej wpływa na Pana(i) zmęczenie w pracy?**

*Proszę wybrać te odpowiedzi, które odnoszą się do Pana(i) sytuacji*

- Praca stojąca
- Źle ułożone zmiany
- Rodzaj stanowiska, na którym pracuję
- Normy, które trzeba wyrobić
- Temperatura
- Wilgotność
- Hałas
- Słabe oświetlenie
- Szkodliwe opary
- Pył i kurz
- Przestoje
- Monotonia pracy
- Duża koncentracja uwagi
- Nadmierna kontrola ze strony przełożonych
- Częste podnoszenie kwalifikacji
- Częste przekwalifikowania
- Straszanie zwolnieniem z pracy
- Brak należytej komunikacji z przełożonymi
- Niezdrowa rywalizacja
- Zła atmosfera wśród pracowników
- Nierówne traktowanie ze strony przełożonych
- Inne przyczyny zmęczenia.....

**19. Czy ktoś z przełożonych wywierał presję psychiczną na Pana(i), aby:**

*Proszę wybrać te odpowiedzi, które odnoszą się do Pana(i) sytuacji*

- Pracować szybciej
- Pracować wydajniej
- Pracować dłużej (po godzinach)
- Przychodzić do pracy w dni wolne
- Nie było żadnej presji
- Inny rodzaj presji, jaki?.....

**20. Czy w czasie przerwy w pracy ma Pan(i) możliwość spożycia jakiegoś posiłku?**

- Tak
- Nie

**21. Czy zdarza się, że przerwa w czasie pracy przeznaczona na odpoczynek (np. spożycie posiłku) jest skracana?**

- Bardzo często to się zdarza
- Czasami tak się zdarza
- Rzadko
- Bardzo rzadko to się zdarza
- Nigdy się nie zdarzyło

**22. Jakie są według Pana(i) warunki do wypoczynku w czasie przerwy w pracy?**

- Zdecydowanie dobre
- Raczej dobre
- Trudno powiedzieć
- Raczej złe
- Zdecydowanie złe

**23. Czy pracodawca przydziela Panu(i) urlop bez problemów, w czasie dogodnym dla Pana(i)?**

- Tak
- Różnie to bywa
- Nie

**24. Czy obawia się Pan(i), że w każdej chwili może stracić swoje miejsce pracy?**

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno powiedzieć
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie

**25. Czy pakiet socjalny oferowany przez zakład pracy satysfakcjonuje Pana(ia)?**

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno powiedzieć
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie

**26. Jak według Pana(i), układają się stosunki Polaków z obcokrajowcami w miejscu pracy?**

- Zdecydowanie dobrze
- Raczej dobrze
- Trudno powiedzieć
- Raczej źle
- Zdecydowanie źle

**27. Czy polecił(a)by Pan(i) pracę w swoim zakładzie znajomemu?**

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno powiedzieć
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie

**28. Czy w Pana(i) zakładzie pracy są łamane prawa pracowników?**

- Tak
- Nie
- Nie wiem

**29. Jak Pan(i) ocenia przestrzeganie przepisów BHP w zakładzie pracy?**

- Zdecydowanie dobrze
- Raczej dobrze
- Trudno powiedzieć
- Raczej źle
- Zdecydowanie źle

**30. Czy związki zawodowe w Pana(i) zakładzie pracy są potrzebne?**

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno powiedzieć
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie

**31. Czy związki zawodowe w Pana(i) zakładzie pracy dobrze reprezentują interesy związkowców?**

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno powiedzieć
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie

**32. Proszę podać płeć:**

- Kobieta
- Mężczyzna

**33. Proszę podać wiek:**

- 18-29 lat
- 30-39 lat
- 40-49 lat
- 50-59 lat
- 60 i więcej lat

**34. Miejsce zamieszkania:**

- Miasto
- Wieś

**35. Proszę podać w latach staż pracy:**

*Proszę w obu odpowiedziach wpisywać staż pracy cyfrą lub liczbą. Jeśli nie ma Pan(i) stażu, należy wpisać 0 („zero”)*

- tylko w tym zakładzie pracy.....
- cały dotychczasowy staż pracy.....

**36. Jakie jest Pana(i) miejsce w hierarchii zawodowej?**

- Robotnik
- Brygadzista
- Urzędnik
- Kierownik
- Dyrektor

**37. Proszę podać wykształcenie:**

- Podstawowe
- Zasadnicze zawodowe
- Średnie ogólnokształcące
- Średnie techniczne
- Wyższe zawodowe (licencjat)
- Wyższe magisterskie
- Wyższe inżynierskie/techniczne
- Wyższe (doktorat)

**38. Czy należy Pan(i) do związku zawodowego?**

- Tak
- Nie

*Jeśli odpowiedział(a) Pan(i) na powyższe pytanie (38) TAK, prosimy odpowiedzieć na poniższe pytanie:*

**39. Do jakiego związku zawodowego Pan(i) należy?**

.....  
 .....

**40. W którym zakładzie pracy Pan(i) pracuje?**

- ATI ZKM Forging
- LiuGong Machinery Poland

**41. Zespół badawczy poszukuje respondentów z Waszego zakładu pracy, którzy chcieliby brać w przyszłości udział w podobnych badaniach. Jeśli wyraża Pan(i) taką wolę, prosimy podać do siebie jeden z dwóch rodzajów kontaktów. Proszę wpisać e-mail lub telefon komórkowy. Podane dane będą wykorzystywane wyłącznie w celach badawczych.**

E-mail.....

Telefon.....

**42. Jeśli ma Pan(i) jakieś uwagi do naszego badania lub ankiety – prosimy je wpisać poniżej. Wykorzystamy je bardzo chętnie w przyszłych badaniach tego typu. Nawet jakiegokolwiek sugestie mogą być dla nas bardzo cenne!**