



## **CENTRUM BADANIA OPINII SPOŁECZNEJ**

SEKRETARIAT 629 - 35 - 69, 628 - 37 - 04 UL. ŻURAWIA 4A, SKR. PT.24  
OŚRODEK INFORMACJI 693 - 46 - 92, 625 - 76 - 23 00 - 503 W A R S Z A W A  
TELEFAX 629 - 40 - 89  
INTERNET <http://www.cbos.pl> E-mail: sekretariat@cbos.pl

BS/180/2006

### **POLACY O SWOJEJ PRACY**

KOMUNIKAT Z BADAŃ

WARSZAWA, GRUDZIEŃ 2006

PRZEDRUK I ROZPOWSZECHNIANIE MATERIAŁÓW CBOS W CAŁOŚCI LUB W CZĘŚCI ORAZ WYKORZYSTANIE DANYCH EMPIRYCZNYCH  
JEST DOZWOLONE WYŁĄCZNIE Z PODANIEM ŹRÓDŁA

Zadowolenie z pracy przekłada się na motywację, zaangażowanie oraz rozwój zawodowy pracowników, a ponadto warunkuje lojalność zatrudnionych wobec pracodawcy. Niezadowolenie z niej natomiast skłania do minimalizowania wysiłku na jej rzecz oraz rodzi chęć zmiany miejsca zatrudnienia.

Na poziom satysfakcji z pracy składa się wiele czynników, o charakterze zarówno materialnym, jak i pozamaterialnym. Niektóre z nich, takie jak poziom zarobków, stabilność zatrudnienia oraz możliwość samorealizacji, poddaliśmy ocenie Polaków aktywnych zawodowo<sup>1</sup>. Ze względu na systematyczny spadek stopy bezrobocia w naszym kraju, coraz wyższy wskaźnik zatrudnienia, zwłaszcza zaś z uwagi na wzmożoną emigrację zarobkową Polaków oraz związane z nią, nieznaną dotąd w Polsce, zjawisko niedoboru pracowników – szczególnie specjalistów określonych branż – kwestia zadowolenia z pracy oraz stosunku do niej wydaje się szczególnie aktualna.

### **OCENY WYKONYWANEJ PRACY**

Opinie Polaków o ich obecnej pracy są dość zróżnicowane. Te cechy pracy, które wiążą się z samorealizacją, oceniane są dość wysoko. Ponad trzy czwarte osób aktywnych zawodowo (78%) uważa, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens. Niemal tyle samo (76%) ocenia swoją pracę jako interesującą, trzy piąte zaś (61%) uważa, że ich praca pozwala na pełne wykorzystywanie posiadanych przez nich kwalifikacji. Za niezgodną z wykształceniem uznaje swoją pracę co trzeci zatrudniony (33%).

Stosunkowo silne wśród aktywnych zawodowo Polaków jest również poczucie zawodowej stabilizacji. Pewność zatrudnienia deklaruje 61% pracujących, a tylko niespełna co czwarty (23%) liczy się z możliwością utraty pracy.

---

<sup>1</sup> Badanie „Aktualne problemy i wydarzenia” (198) przeprowadzono w dniach 2–5 listopada 2006 roku na liczącej 979 osób reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski.

Znacznie gorzej wypada ocena materialnych aspektów wykonywanej pracy. Pracownicy są wyraźnie podzieleni w ocenie uzyskiwanego wynagrodzenia. Nieco więcej niż co trzeci (36%) uważa, że jego praca przynosi dobre zarobki, tyle samo (36%) jest przeciwnego zdania, a co czwarty (27%) wyraża w tej kwestii opinie ambiwalentne. Jeszcze gorzej wypowiadają się pracujący o oferowanych przez ich zakłady pracy świadczeniach socjalnych, takich jak: zakładowa służba zdrowia, wczasy, stołówki. Ponad połowa osób pracujących zarobkowo (57%) twierdzi, że ich obecna praca nie łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi. Jedynie niespełna co trzeci pracownik (30%) jest pod tym względem usatysfakcjonowany.

Tabela 1

Proszę ocenić pod różnymi względami swoją obecną pracę. Czy Pana(i) obecna praca:	Wskazania respondentów aktywnych zawodowo (N = 446)			
	Tak*	Ani tak, ani nie	Nie*	Trudno powiedzieć
	w procentach			
- daje poczucie, że wykonywane przez Pana(ią) zadania są ważne i mają sens	78	11	10	2
- jest interesująca	76	11	10	3
- daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji	61	14	23	2
- pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji	61	9	27	3
- jest zgodna z Pana(i) wykształceniem	59	6	33	2
- przynosi dobre zarobki	36	27	36	1
- łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi, jak np.: wczasy, zakładowa służba zdrowia, stołówki, żłobki, obiekty sportowe	30	11	57	2

\* Zsumowano odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak” oraz „zdecydowanie nie” i „raczej nie”

Na podstawie analizy czynnikowej<sup>2</sup> można w ocenie wykonywanej pracy wyróżnić dwa wymiary. Na pierwszy – samorealizacyjny – składają się takie elementy, jak możliwość pełnego wykorzystywania posiadanych kwalifikacji, zgodność zatrudnienia z wykształceniem, a także zainteresowanie pracą, w drugim wymiarze – stabilizacyjnym – mieszczą się: satysfakcja z zarobków, zadowolenie ze świadczeń socjalnych oraz pewność zatrudnienia. Poczucie wagi i znaczenia wykonywanych zadań składa się na oba wyróżnione wymiary zadowolenia z pracy.

<sup>2</sup> Zastosowano rotację Varimax, KMO=0,675; siła związku między czynnikami:  $r = 0,27$ .

Tabela 2

Cechy obecnej pracy respondentów	Czynnik (1) Wymiar samorealizacyjny*	Czynnik (2) Wymiar stabilizacyjny*
Pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji	0,839	
Jest zgodna z wykształceniem	0,834	
Jest interesująca	0,597	
Przynosi dobre zarobki		0,749
Łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi		0,696
Daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji		0,662
Daje poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	0,471	0,539
Procent wariancji wyjaśnianej = 56,5	38,2	18,3

\* Podane w tabeli wartości oznaczają korelacje (r-Pearsona) pomiędzy ogólnym wymiarem a poszczególnymi składowymi (cechami pracy)

Jak wynika z analiz, osoby z wyższym wykształceniem, zwłaszcza należące do kadry kierowniczej i inteligencji, oraz stosunkowo najwięcej zarabiające nieco częściej niż pozostałe deklarują zadowolenie z pracy pod względem samorealizacyjnym. Zadowolenie z tego wymiaru pracy wzrasta ponadto wraz z wiekiem respondentów. Jest też nieco wyższe wśród mężczyzn niż kobiet oraz, co ciekawe, stosunkowo wyższe wśród osób o lewicowych poglądach politycznych niż wśród tych, które deklarują orientację prawicową lub centrową. Pod względem stabilizacyjnym satysfakcja z wykonywanej pracy wzrasta wraz z poziomem wykształcenia respondentów oraz – co się z tym wiąże – wysokością uzyskiwanych przez nich dochodów w przeliczeniu na jedną osobę w rodzinie. Zadowolenie z tego wymiaru pracy nieco częściej niż pozostali wyrażają też pracownicy mający od 25 do 34 lat oraz osoby o przekonaniach prawicowych.

W ostatnich ośmiu latach wyraźnie poprawiły się oceny wykonywanej pracy we wszystkich analizowanych wymiarach. Obecnie ponad trzy czwarte zatrudnionych (78%, wzrost o 25 punktów procentowych) ma poczucie wagi i znaczenia wykonywanych przez siebie zadań. Przybyło też osób wyrażających zadowolenie z uzyskiwanych zarobków (o 18 punktów, do 36%), nieobawiających się utraty zatrudnienia (o 17 punktów, do 61%) oraz pracowników zadowolonych z uzyskiwanych świadczeń socjalnych (o 11 punktów, do 30%) i tych, którzy oceniają swoją pracę jako interesującą (o 10 punktów, do 76%). Stosunkowo najmniejsze zmiany w ocenach pracy zaszły pod względem możliwości wykorzystywania posiadanych kwalifikacji. W porównaniu z rokiem 1998 odsetek pracowników określających swoją pracę jako sprzyjającą urzeczywistnianiu ich umiejętności wzrósł zaledwie o 3 punkty, zarazem minimalnie zwiększyła się liczba tych, którzy w swojej pracy czują się pod tym względem ograniczeni.

Tabela 3

Proszę ocenić pod różnymi względami swoją obecną pracę. Czy Pana(i) obecna praca :	Wskazania respondentów aktywnych zawodowo według terminów badań				Zmiana od roku 1998
	XI 1994 (N=1075)	II 1997 (N=873)	XI 1998 (N=544)	XI 2006 (N=446)	
	w procentach				
<b>- daje poczucie, że wykonywane przez Pana(ią) zadania są ważne i mają sens</b>					
Tak*	55	52	53	78	+25
Ani tak, ani nie	26	28	21	11	-10
Nie*	18	18	23	10	-13
<b>- jest interesująca</b>					
Tak	60	59	66	76	+10
Ani tak, ani nie	25	27	17	11	-6
Nie	14	13	16	10	-6
<b>- daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji</b>					
Tak	52	51	44	61	+17
Ani tak, ani nie	19	21	19	14	-5
Nie	28	27	36	23	-13
<b>- pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji</b>					
Tak	61	59	58	61	+3
Ani tak, ani nie	19	20	14	9	-5
Nie	19	19	26	27	+1
<b>- jest zgodna z wykształceniem</b>					
Tak	-	-	-	59	-
Ani tak, ani nie	-	-	-	6	-
Nie	-	-	-	33	-
<b>- przynosi dobre zarobki</b>					
Tak	11	13	18	36	+18
Ani tak, ani nie	32	37	45	27	-18
Nie	56	50	37	36	-1
<b>- łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi</b>					
Tak	22	19	19	30	+11
Ani tak, ani nie	13	13	14	11	-3
Nie	64	66	65	57	-8
* W tabeli zsumowano odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak” oraz „zdecydowanie nie” i „raczej nie”, pominięto „trudno powiedzieć”					

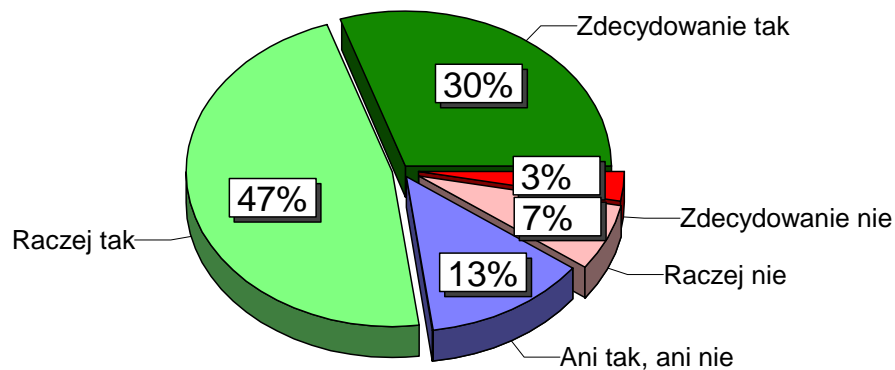
### ZADOWOLENIE Z PRACY

Ponad trzy czwarte pracowników (77%) jest zadowolonych z obecnej pracy, w tym niemal jedna trzecia (30%) nie ma co do tego wątpliwości. Brak satysfakcji zawodowej odczuwa co dziesiąty respondent aktywny zawodowo (10%), a mniej więcej co ósmy (13%) ma w tym względzie mieszane uczucia.

WSKAZANIA RESPONDENTÓW AKTYWNYCH ZAWODOWO (N=442)

CBOS

RYS. 1. CZY, OGÓLNIIE RZECZ BIORĄC, JEST PAN(I) ZADOWOLONY(A) ZE SWOJEJ PRACY CZY TEŻ NIE?



Kobiety nieco częściej niż mężczyźni wyrażają satysfakcję ze swojej pracy (81% wobec 74%). Ogólne zadowolenie z niej wzrasta również wraz z poziomem wykształcenia pracowników – stosunkowo najwyższe jest wśród prywatnych przedsiębiorców, osób należących do kadry kierowniczej i inteligencji, a także wśród uzyskujących najwyższe dochody (powyżej 1200 zł *per capita*). Niezadowolenie zaś relatywnie najczęściej wyrażają osoby z wykształceniem podstawowym oraz pracownicy o najniższych dochodach w przeliczeniu na osobę w rodzinie (zob. tabele aneksowe).

W ciągu ostatnich ośmiu lat wyraźnie wzrosło ogólne zadowolenie z pracy, co wyraża się w 13-punktowym wzroście poziomu satysfakcji zawodowej pracowników i 3-punktowym spadku niezadowolenia w tym względzie.

Tabela 4

Czy, ogólnie rzecz biorąc, jest Pan(i) zadowolony(a) ze swojej pracy czy też nie?	Wskazania respondentów aktywnych zawodowo według terminów badań			
	XI 1994 (N=1075)	II 1997 (N=873)	XI 1998 (N=544)	XI 2006 (N=442)
	w procentach			
Tak	61	61	64	77
Ani tak, ani nie	24	25	22	13
Nie	13	13	13	10
Trudno powiedzieć	2	1	1	0

Na ogólne zadowolenie z pracy w największym stopniu wpływa poczucie wagi i znaczenia wykonywanych zadań, w następnej kolejności to, czy jest ona interesująca, a dopiero później – czy przynosi satysfakcjonujące dochody. W mniejszym stopniu, jak się okazuje, o poziomie zadowolenia z pracy decyduje poczucie stabilizacji zatrudnienia, możliwość pełnego wykorzystywania posiadanych kwalifikacji oraz jakość świadczeń socjalnych. Bez znaczącego wpływu na poziom satysfakcji zawodowej pozostaje zgodność zatrudnienia z wykształceniem.

Tabela 5

Cechy wykonywanej pracy	Siła związku między cechami pracy a zadowoleniem z niej ( $r$ Pearsona, $p= 0,001$ )
Daje poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	0,57
Jest interesująca	0,56
Przynosi dobre zarobki	0,44
Daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji	0,39
Pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji	0,35
Łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi	0,25
Jest zgodna z wykształceniem	0,19

W ostatnich latach wyraźnie zmniejszył się wpływ możliwości pełnego wykorzystywania posiadanych kwalifikacji na zadowolenie z pracy, wzrosło natomiast znaczenie istotności i sensu wykonywanych zadań oraz zawodowej stabilizacji.

Tabela 6

Cechy wykonywanej pracy	Siła związku między cechami pracy a zadowoleniem z niej ( $r$ Pearsona, $p= 0,001$ )			
	XI 1994 (N=1075)	II 1997 (N=873)	XI 1998 (N=544)	XI 2006 (N=446)
Daje poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	0,57	0,62	0,51	0,57
Jest interesująca	0,61	0,62	0,56	0,56
Przynosi dobre zarobki	0,30	0,33	0,44	0,44
Daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji	0,38	0,35	0,32	0,39
Pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji	0,57	0,54	0,50	0,35
Łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi	0,19	0,22	0,22	0,25
Jest zgodna z wykształceniem	-	-	-	0,19

## PRACA W OCENIE RÓŻNYCH GRUP SPOŁECZNO-ZAWODOWYCH

W grupach społeczno-zawodowych poszczególne aspekty wykonywanej pracy są różnie oceniane. Osoby pracujące na własny rachunek stosunkowo najczęściej, w porównaniu z innymi, postrzegają swoją pracę jako interesującą oraz przynoszącą dobre zarobki. Wśród kadry kierowniczej i inteligencji dominuje przeświadczenie o zgodności pracy z posiadanym wykształceniem, a także poczucie wagi i znaczenia wykonywanych zadań oraz przekonanie o możliwości pełnego wykorzystania posiadanych kwalifikacji. W tej grupie stosunkowo najwyższe jest również poczucie pewności zatrudnienia oraz najlepiej wypada ocena jakości świadczeń socjalnych.

Tabela 7

Wybrane grupy społeczno-zawodowe	Ocena poszczególnych aspektów wykonywanej pracy: średnie na skali 1–5, na której 1 oznaczało zdecydowanie nie, a 5 – zdecydowanie tak							Ogólne zadowolenie z wykonywanej pracy
	Daje poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	Jest interesująca	Przynosi dobre zarobki	Daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji	Pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji	Łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi	Jest zgodna z wykształceniem	
Kadra kierownicza i inteligencja	4,45	4,23	3,36	3,93	4,12	3,01	4,53	4,22
Pracownicy umysłowi niższego szczebla	4,03	4,13	2,74	3,46	3,56	2,82	3,57	3,91
Pracownicy fizyczno-umysłowi	3,96	3,85	3,08	3,46	3,24	2,67	3,04	3,92
Robotnicy wykwalifikowani	3,91	3,86	3,06	3,50	3,64	2,53	3,53	3,92
Robotnicy niewykwalifikowani	3,49	3,63	2,86	2,97	3,03	2,46	2,81	3,73
Rolnicy	4,00	4,08	2,19	3,62	3,85	1,39	3,46	3,66
Pracujący na własny rachunek	4,17	4,42	3,48	3,42	3,82	2,05	3,27	4,23
Ogół badanych	4,01	4,00	2,96	3,51	3,59	2,49	3,48	3,92



Robotnicy niewykwalifikowani stosunkowo najgorzej oceniają swoją pracę pod względem samorealizacyjnym, w wymiarze materialnym zaś najmniej usatysfakcjonowani ze swojej pracy są rolnicy.

Ogólne zadowolenie z pracy jest relatywnie największe wśród prywatnych przedsiębiorców, a tylko nieco mniejsze w przypadku kadry kierowniczej i inteligencji. Kolejne miejsca pod tym względem zajmują pracownicy fizyczno-umysłowi, robotnicy wykwalifikowani oraz pracownicy umysłowi niższego szczebla. Najniższy stopień zadowolenia z własnej pracy deklarują robotnicy niewykwalifikowani oraz rolnicy.

Różnice ocen poszczególnych aspektów wykonywanej pracy wynikają również z formy własności zakładów, w których zatrudnieni są pracownicy. Poza kwestią finansową wszystkie analizowane cechy obecnej pracy stosunkowo najlepiej oceniają osoby zatrudnione w zakładach państwowych i publicznych. Natomiast wynagrodzenie za wykonywaną pracę relatywnie najlepiej oceniają pracujący w przedsiębiorstwach prywatnych poza rolnictwem.

Tabela 8

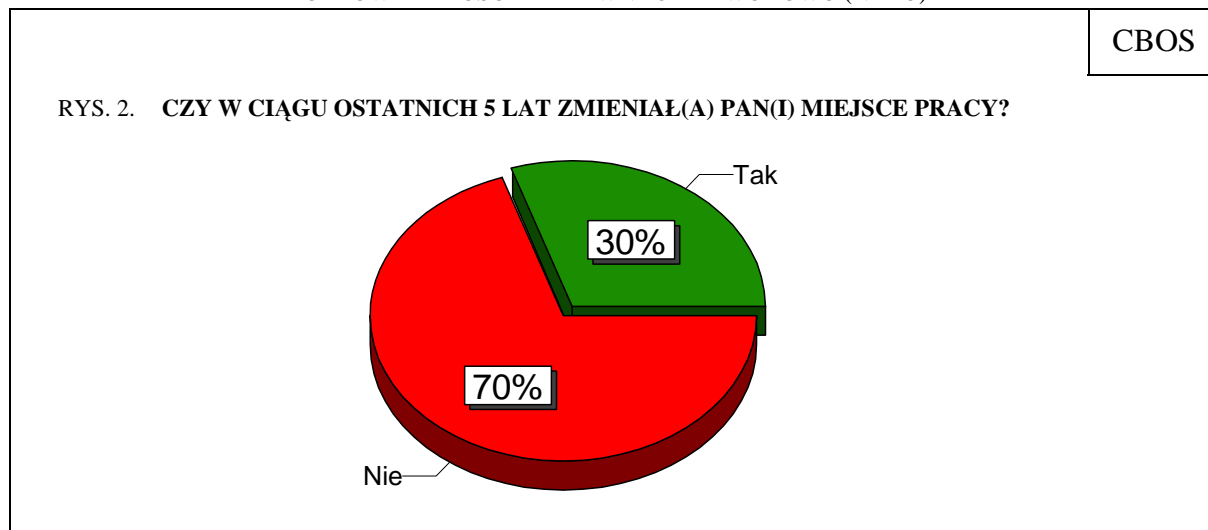
Formy własności zakładu pracy	Ocena poszczególnych aspektów wykonywanej pracy: średnie na skali 1–5, na której 1 oznaczało zdecydowanie nie, a 5 – zdecydowanie tak							Ogólne zadowolenie z wykonywanej pracy
	Daje poczucie, że wykonywane przez Pana(ia) zadania są ważne i mają sens	Jest interesująca	Przynosi dobre zarobki	Daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji	Pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji	Łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi	Jest zgodna z wykształceniem	
- państwowy lub publiczny	4,13	4,04	2,74	3,63	3,71	2,95	3,86	4,07
- spółka z udziałem właścicieli prywatnych i państwa	3,84	4,03	3,08	3,34	3,43	2,59	3,10	3,98
- prywatny (poza rolnictwem)	3,98	3,93	3,27	3,49	3,50	2,45	3,37	3,89
Ogół badanych	4,01	4,00	2,96	3,51	3,59	2,49	3,48	3,92

Stopień ogólnego zadowolenia z wykonywanej pracy jest najwyższy wśród osób zatrudnionych w instytucjach, urzędach oraz zakładach całkowicie państwowych, nieco niższy wśród pracowników spółek z udziałem właścicieli prywatnych i państwa, a stosunkowo najniższy – wśród pracujących w zakładach lub spółkach całkowicie prywatnych.

## MOBILNOŚĆ ZAWODOWA

Rynek pracy w Polsce ciągle ewoluuje na wzór gospodarek zachodnioeuropejskich, które charakteryzują się wysokim stopniem mobilności zawodowej, zarówno w sensie geograficznym, tzn. zmiany miejsca pracy w obrębie danego kraju lub między państwami – często w ramach tej samej korporacji, jak i w sensie merytorycznym, a więc zmiany zawodu i kwalifikacji. Z powodu wysokiego poziomu bezrobocia w Polsce swoboda zmiany zatrudnienia z własnej inicjatywy często pozostawała i nierzadko nadal pozostaje poza możliwościami „szeregowych” pracowników. Zauważalne są jednak pewne zmiany w tym zakresie. Obecnie niemal co trzeci Polak aktywny zawodowo (30%) przyznaje, że w ciągu ostatnich pięciu lat zmieniał miejsce pracy.

ODPOWIEDZI OSÓB AKTYWNYCH ZAWODOWO (N=445)

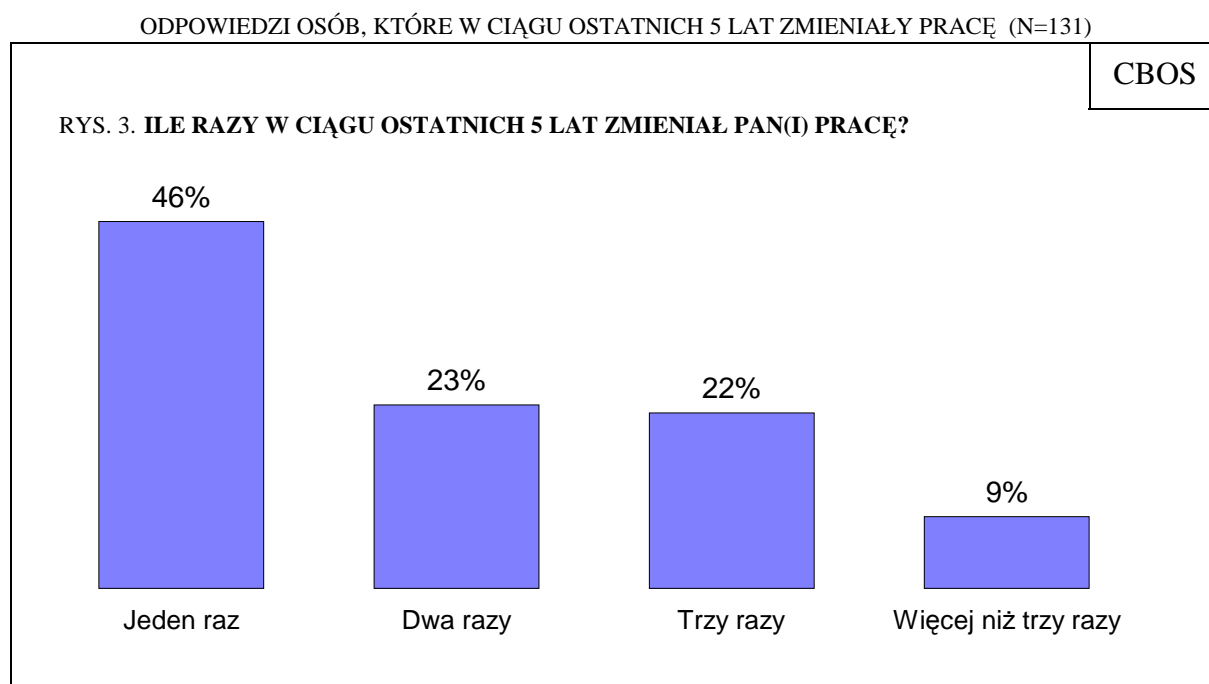


W porównaniu z rokiem 1998 zwiększył się (o 8 punktów) odsetek osób, które w ciągu pięciu lat poprzedzających sondaż zmieniały zatrudnienie. Minimalnie wzrosła również częstość zmiany miejsca pracy (średnio z 1,96 do 2,00 razy).

Tabela 9

Czy w ciągu ostatnich 5 lat zmieniał(a) Pan(i) miejsce pracy?	XI 1998 (N=544)	XI 2006 (N=445)
Tak	22%	30%
Średnio:	1,96 razy	2,00 razy
Nie	78%	70%

Niespełna połowa osób, które w ciągu minionych pięciu lat zmieniały pracę (46%), czyniła to jeden raz. Niemal co czwarty (23%) dwukrotnie w tym czasie zmieniał zatrudnienie, a zbliżona liczebnie grupa (22%) – nawet trzykrotnie. Co jedenasty respondent spośród zawodowo mobilnych (9%) zmieniał pracę w ostatnich pięciu latach więcej niż trzy razy (rekordziści w tym czasie zmieniali pracodawcę nawet siedmiokrotnie).



Najczęściej przywoływanym przez respondentów powodem zmiany miejsca pracy były zbyt niskie zarobki (36%). Można przypuszczać, że w takich przypadkach inicjatywa zwolnienia z pracy należała do pracowników. W dalszej kolejności jako główny powód zmiany zatrudnienia często wskazywano na czynniki niezależne od pracowników, takie jak upadłość, sprzedaż lub prywatyzacja zakładu pracy (22%), okoliczności zewnętrzne (14%), w tym np.: na zmianę miejsca zamieszkania, rozpoczęcie edukacji, utratę prawa jazdy, wyjazd za granicę, przejście na emeryturę. Do rzadziej wskazywanych przyczyn zmiany zatrudnienia należą: nieprzedłużenie umowy przez pracodawcę, niekorzystne warunki pracy, konflikt z pracodawcą, redukcja etatów, brak perspektyw rozwoju zawodowego, zbyt długa przerwa w pracy (spowodowana np. chorobą czy też urlopem macierzyńskim lub wychowawczym), a także nieuregulowane kwestie formalnoprawne, jak brak umowy o pracę, brak ubezpieczenia lub innych świadczeń, niewypłacalność pracodawcy itp. Najrzadziej podawane

powody zmiany miejsca pracy to, jak się okazuje, rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej oraz niekorzystna atmosfera w pracy.

ODPOWIEDZI OSÓB, KTÓRE W CIĄGU OSTATNICH 5 LAT ZMIENIAŁY PRACĘ (N=131)

CBOS

RYS. 4. CO STANOWIŁO GŁÓWNĄ PRZYCZYNĘ ZMIANY PANA(I) OSTATNIEGO MIEJSCA ZATRUDNIENIA?



Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wymienić więcej niż jedną przyczynę zmiany zatrudnienia

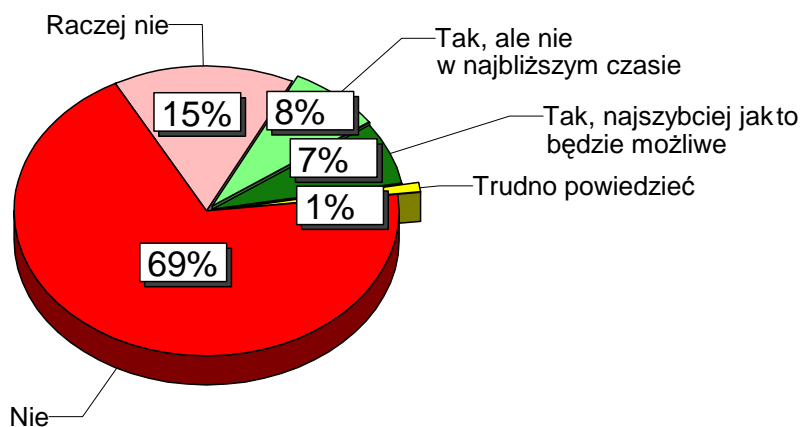
### SKŁONNOŚĆ DO ZMIANY ZATRUDNIENIA

Chęć zmiany swojej głównej pracy wyraża 15% ogółu pracujących, w tym niemal połowa (7%) deklaruje, że chciałaby zmienić swoją obecną pracę tak szybko, jak to będzie możliwe. Większość zatrudnionych (84%) nie zamierza szukać nowego pracodawcy, z czego 69% nie ma co do tego wątpliwości.

WSKAZANIA RESPONDENTÓW AKTYWNYCH ZAWODOWO (N=445)

CBOS

RYS. 5. CZY OBECNIE ZAMIERZA PAN(I) ZMIENIĆ SWOJĄ GŁÓWNĄ PRACĘ?



W ostatnich ośmiu latach skłonność do zmiany zatrudnienia nie zmieniła się radykalnie – o 3 punkty zwiększył się odsetek osób zdecydowanych na zmianę zatrudnienia, a o 9 punktów wzrosła liczba niezamierzających zmieniać pracy. Jednocześnie w takim samym zakresie zmniejszyła się liczba osób, które nie są w pełni zdecydowane ani na zmianę zatrudnienia, ani na utrzymanie obecnej pracy. W efekcie ogólny bilans skłonności do zmiany zatrudnienia lub jej braku pozostał na takim samym poziomie.

Tabela 10

Czy zamierza Pan(i) zmienić swoją główną pracę?	Wskazania pracowników według terminów badań		Zmiany od roku 1998
	XI 1998 (N=407)	XI 2006 (N=445)	
	w procentach		
Tak, najszybciej jak to będzie możliwe	4	7	+3
Tak, ale nie w najbliższym czasie	11	8	-3
Raczej nie	24	15	-9
Nie	60	69	+9
Trudno powiedzieć	1	1	0

Nie ulega wątpliwości, że ogólne zadowolenie z wykonywanej pracy w bardzo dużym stopniu wpływa na lojalność wobec pracodawcy, przejawiającą się w chęci utrzymania zatrudnienia. Spośród konkretnych aspektów wykonywanej pracy chęć zmiany zatrudnienia w największym stopniu generuje, jak się okazuje, brak poczucia wagi i znaczenia spełnianych obowiązków. Skłonność do zmiany pracy potęgują ponadto: brak zainteresowania

wykonywaną pracą, niestabilność zatrudnienia oraz niemożność pełnego wykorzystywania posiadanych kwalifikacji. Co ciekawe, wśród czynników wpływających na wyrażanie chęci do zmiany zatrudnienia dopiero piąte i szóste miejsce zajmują kwestie materialne, takie jak brak satysfakcji z uzyskiwanych zarobków oraz niezadowolenie z oferowanych przez pracodawcę świadczeń socjalnych. Bez większego wpływu na skłonność do zmiany pracy, podobnie jak na ogólne zadowolenie z niej, pozostaje, jak się okazuje, fakt niezgodności zatrudnienia z posiadaniem wykształceniem.

Tabela 11

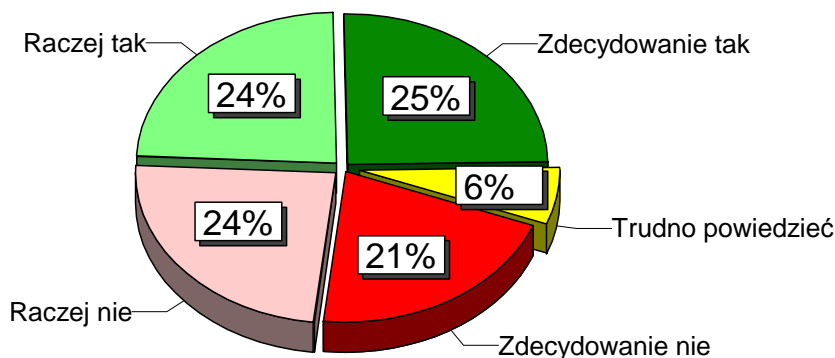
Cechy obecnej pracy respondentów	Siła związku między cechami pracy a zamiarem jej zmiany ( $r$ Pearsona, $p=0,001$ )
Ogólne zadowolenie z wykonywanej pracy	-0,45
Przynosi poczucie sensu i wagi spełnianych obowiązków	-0,32
Jest interesująca	-0,27
Daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji	-0,26
Pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji	-0,23
Przynosi dobre zarobki	-0,16
Łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi	-0,12
Jest zgodna z wykształceniem	-0,07

Czynnik ekonomiczny, wbrew temu co mogłyby sugerować powyższe analizy, w gruncie rzeczy pozostaje dość istotnym motywem skłaniającym do zmiany zatrudnienia. Świadczą o tym m. in. przytaczane już dane, według których niski poziom zarobków to najczęstszy powód faktycznych decyzji o zmianie pracy. Ponadto okazuje się, że niemal co drugi Polak pracujący zarobkowo (49%) byłby skłonny zmienić pracodawcę, gdyby otrzymał ofertę lepiej płatnej pracy niż obecna. Nie miałyby w tym wypadku znaczenia nawet to, że nowa praca byłaby niezgodna z posiadaniem kwalifikacji. Oferta taka nie byłaby w żaden sposób kusząca jedynie dla co piątego zatrudnionego (21%). Co czwarty (24%) deklaruje, że raczej by z niej nie skorzystał.

ODPOWIEDZI OSÓB AKTYWNYCH ZAWODOWO (N=445)

CBOS

RYS. 6. CZY GDYBY PAN(I) OTRZYMAŁ(A) OFERTĘ PRACY LEPIEJ PŁATNEJ NIŻ OBECNA, JEDNAK NIEZGODNEJ Z PANA(I) KWALIFIKACJAMI, TO CZY ZDECYDOWAŁ(A)BY SIĘ PAN(I) NA ZMIANĘ OBECNEGO ZATRUDNIENIA?



Wymagania finansowe stawiane potencjalnemu pracodawcy nie są zbyt wygórowane i w największym stopniu zależą od wysokości obecnie uzyskiwanych zarobków. Osoby uzyskujące ze swojej głównej pracy do 500 zł netto najczęściej skłonne byłyby przyjąć ofertę pracy za 900-1000 zł, zarabiający do 1000 zł w większości pozostawiliby obecną pracę na rzecz nowej – niezgodnej z kwalifikacjami – za kwotę od 1001 zł do 1500 zł, natomiast osiągający wynagrodzenie do 1500 zł netto oczekivaliby od nowego pracodawcy około 2000 zł, a zarabiający do 2000 zł – od 2001 zł do 3000 zł.

Tabela 12

Uzyskiwane zarobki netto	Wysokość zarobków netto, które skłoniłyby pracowników do zmiany pracy*								
	900 zł - 1000 zł	1001 zł - 1500 zł	1501 zł - 2000 zł	2001 zł - 2500 zł	2501 zł - 3000 zł	3001 zł - 4000 zł	4001 zł - 5000 zł	Powyżej 5000 zł	Trudno powiedzieć
100–500 zł	<b>45%</b>	27%	8%	3%	7%	-	-	-	10%
501–700 zł	<b>43%</b>	<b>50%</b>	-	-	-	-	-	-	7%
701–1000 zł	9%	<b>55%</b>	23%	4%	4%	2%	-	-	3%
1001–1500 zł	-	9%	<b>55%</b>	19%	6%	7%	4%	-	-
1501–2000 zł	-	2%	8%	<b>33%</b>	<b>35%</b>	18%	2%	-	2%
2001–2500 zł	-	-	-	-	27%	<b>49%</b>	24%	-	-
2501–3000 zł	-	-	-	-	-	<b>58%</b>	-	31%	11%
3001–5000 zł	-	-	-	-	-	18%	<b>61%</b>	21%	-
Powyżej 5000 zł	-	-	-	-	-	-	-	<b>68%</b>	32%

\* Pytanie brzmiało: „Jaką minimalną kwotę musiałby zaproponować Panu(i), w takiej sytuacji, nowy pracodawca, aby zdecydował(a) się Pan(i) na zmianę obecnego zatrudnienia? Proszę podać kwotę netto w złotych (a więc sumę pieniędzy uzyskiwanych na rękę), za którą był(a)by Pan(i) skłonny(a) zmienić pracę”. Odpowiadały na nie osoby, które na poprzednie pytanie udzieliły odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak” (N=228)



Okazuje się, że na zadowolenie z pracy w największym stopniu wpływa możliwość samorealizacji. Pod tym względem aktywni zawodowo Polacy w zdecydowanej większości czują się usatysfakcjonowani, stąd dość wysoki (a w ostatnich latach coraz wyższy) wskaźnik zadowolenia z pracy. Gorzej wypada ocena pracy pod względem materialnym, a niezadowolające zarobki to najczęstszy powód zmiany zatrudnienia. Paradoksalnie zatem, mimo że Polacy są zadowoleni z obecnej pracy, chętnie zmieniliby ją na lepiej płatną, choć niekoniecznie zgodną z kwalifikacjami.

Opracował  
Rafał BOGUSZEWSKI