

Rakowski, Witold

Praca zawodowa i jej uwarunkowania w administracji samorządowej : (na przykładzie Żyrardowa, Warszawy i Suwałk)

Rocznik Żyrardowski 1, 215-275

2002

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych oraz w kolekcji mazowieckich czasopism regionalnych mazowsze.hist.pl.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Praca zawodowa i jej uwarunkowania w administracji samorządowej (na przykładzie Żyrardowa, Warszawy i Suwałk)

Wstęp

Opracowanie niniejsze jest kontynuacją badania z 1999 r. zrealizowanego w ramach prac statutowych Kolegium Ekonomiczno-Społecznego SGH pt. *Zmiany w stosunkach pracy i własności w wybranych zakładach pracy. Polsko-japońskie badania porównawcze*¹ oraz referatu napisanego na konferencję Kolegium Ekonomiczno-Społecznego, która odbyła się 26–27 października 2000 r.²

Celem poniższego opracowania jest udzielenie odpowiedzi na szereg pytań. Mianowicie, kim są ludzie pracujący w administracji samorządowej pod względem płci, wieku, stanu cywilnego, wykształcenia, pochodzenia społeczno-zawodowego, jak długo zawodowo w ogóle pracują, w tym w administracji samorządowej, w jakim stopniu są zadowoleni z pracy w administracji i co najbardziej wiąże ich z urzędem, dlaczego w ogóle podjęli pracę, jaka jest ocena tej pracy, a także jaka jest ich ruchliwość zawodowa. Ponadto udzielono odpowiedzi odnośnie warunków rodzinnych pracowników, warunków życia oraz stopnia zadowolenia pracowników z całokształtu życia. Aby udzielić odpowiedzi na tak szeroki zakres zagadnień, przeprowadzono badania ankietowe wśród pracowników Urzędu Warszawa Mokotów, dzielnicy Warszawa Ursynów, Urzędu Miejskiego w Żyrardowie i Suwałkach. Urząd Warszawa Mokotów jest w zasadzie zakładem pomocniczym gminy Warszawa Centrum i nie ma takiej samodzielności, jak pozostałe urzędy. Badania ankietowe w urzędzie mokotowskim przeprowadzono w październiku 1999 r. pozostałe w miesiącach styczeń–marzec 2000 r. Druga wersja ankiety skierowanej do pracowników, którą posługiwano się w 2000 r. różniła się nieco od formularza wypełnionego przez pracowników urzędu mokotowskiego. Dlatego w niektórych zagadnieniach Mokotów był pomijany lub szczegółowość analizy była bardziej pobieżna. Badania te prowadzono za zgodą władz odnośnych miast.

Ankiety otrzymali praktycznie wszyscy pracownicy urzędów, którzy w danym dniu byli w pracy. Aby badanie nie zakłócało toku ich pracy, pracownicy ankiety mogli zwracać po kilku dniach od momentu rozdania. Ankiety te zbierał pracownik Instytutu Gospodarstwa Społecznego bądź też wyznaczony pracownik

¹ Por. „Biuletyn” IGS, 2000, nr 1–4.

² W. Rakowski, *Praca zawodowa i jej uwarunkowania w administracji samorządowej (na przykład dzielnicy Warszawa Mokotów)*, w: *Reforma administracji publicznej w Polsce – uwarunkowania społeczne, ekonomiczne i polityczne*, SGH, Kolegium Ekonomiczno-Społeczne, Warszawa 2000, s. 267–280.

urzędu, przy czym znaczna część ankiet była zwracana w zaklejonych kopertach lub też wrzucana do przygotowanej urny. Ankieta była anonimowa i ta anonimowość była zachowana nawet w przypadku, kiedy ankiety zbierała sekretarka określonego wydziału, ponieważ wkładała je do koperty i zaklejała ją. Przeprowadzenie badań w 4 urzędach, których położenie terytorialne jest zróżnicowane rzutować będzie również na satysfakcję finansowa, gospodarcza, jak też polityczna tych miast. W gminie Centrum przeważała opcja polityczna AWS i UW, podobnie na Ursynowie, w Suwałkach opcja SLD, a w Żyrardowie koalicja różnych orientacji politycznych.

Uzasadnienie wyboru tematu

Każdy mieszkaniec co najmniej kilka razy w swoim życiu musi załatwiać pewne sprawy w administracji samorządowej (np. zgłoszenie urodzenia dziecka, zameldowanie, wymeldowanie, otrzymanie dowodu osobistego), a są i tacy, którzy czynią to kilka lub kilkanaście razy w roku, zwłaszcza ci, którzy inwestują, rejestrują samochody itp. Jednak od administracji samorządowej zależy także, jak będą się kształtować nasze warunki i jakość życia, bo na tym szczeblu podejmuje się decyzje w zakresie zagospodarowania przestrzennego, a więc uchwalane są plany nie tylko bieżące, ale strategiczne, które będą rzutować na życie przyszłych pokoleń. Część decyzji podejmowanych obecnie będzie wpływać na nasze życie, na życie naszych dzieci, wnuków i jeśli będą nietrafne mogą pociągnąć za sobą podejmowanie nieracjonalnych decyzji w przyszłości. Stąd też ważnym zagadnieniem jest bliższe przyjrzenie się ludziom, którzy nas obsługują i podejmują nieraz strategiczne decyzje, np. w zakresie zabudowy, przebiegu tras komunikacyjnych itp.

Czego mieszkańcy oczekują od administracji samorządowej, a także od rządowej? Jestem przekonany, że oczekiwania te sprowadzają się do następujących najważniejszych spraw:

- racjonalnego podejmowania decyzji w zakresie gospodarowania zasobami gminy: to jest zasobami pracy, przyrody, majątku trwałego, środkami finansowymi;
- łagodzenia, a nawet likwidowania wszelkich konfliktów (przestrzennych, społecznych, ekologicznych, etycznych, politycznych, religijnych, przyrodniczych, demograficznych, etnicznych, ekonomicznych), jakie istnieją i pojawiają się zarówno w procesie rozwoju ekonomicznego, jak i w sytuacji depresji gospodarczej;
- poprawy warunków i jakości życia wszystkich grup społeczno-zawodowych ludności, ale nieprzerzucana kosztów tej poprawy na przyszłe pokolenia, czyli przestrzeganie zasady zrównoważonego rozwoju;
- zapewnienia mieszkańcom bezpieczeństwa osobistego i bezpieczeństwa ich majątku, dostępu do pracy, nauki, opieki lekarskiej, dóbr kultury, do czystego środowiska naturalnego;
- sprawnego i sprawiedliwego załatwiania wszelkich spraw mieszkańców oraz miłej obsługi;
- otaczania opieką ludzi słabych, niedołączonych, żyjących w niedostatku, dotkniętych zdarzeniami losowymi;

- neutralności politycznej, wyznaniowej, rasowej, narodowej (równości wobec prawa);
- przy podejmowaniu decyzji pracownik administracji powinien kierować się zasadą dobra ogólnego a w żadnym przypadku interesem własnym lub swojej rodziny, znajomych, interesem partii politycznej lub organizacji;
- służebność wobec społeczności;
- takiego organizowania i zagospodarowania przestrzeni gminy, by ułatwiać życie mieszkańcom i obniżać koszty związane z dostępnością do infrastruktury (np. szkół, szpitali, przystanków kolejowych, autobusowych itp.), zakładów pracy.

Czy te oczekiwania, wszak nie wygórowane, są spełniane przez administrację samorządową, a także rządową? Otóż jestem przekonany, że w zdecydowanej większości nasze oczekiwania rozmiągają się z realizacją. Ale nie dlatego, że przerasta to możliwości finansowe administracji, lecz dlatego że nie odpowiedni jest dobór ludzi, w tym zwłaszcza na szczeblu kierowniczym, którzy uwikłani są w sprawy polityczne i przedkładają interesy własne, swojej partii czy ugrupowania nad sprawami społeczności gminnej. Dlatego, jak sądzę, warto bliżej przyjrzeć się pracownikom administracji samorządowej, tkwiącej w różnych układach lokalnych. Jakkolwiek opracowanie to nie udziela odpowiedzi, dlaczego działania administracji samorządowej odbiegają od oczekiwań społecznych, ale chociaż częściowo pozwala poznać ten czynnik, od którego w dużej mierze te działania zależą, mianowicie pracowników.

Charakterystyka demograficzno-społeczna pracowników samorządu

Można postawić tezę, iż od cech osobowościowych i społeczno-zawodowych pracowników samorządu zależność będzie sposób zarządzania zasobami gminy, a ten z kolei rzutować będzie na stopień zadowolenia mieszkańców, zarówno z podejmowanych decyzji, jak i ze sposobu obsługi. Do cech tych można między innymi zaliczyć: płeć, wiek, wykształcenie, pochodzenie społeczne i terytorialne, staż pracy. Są to cechy mierzalne, o których informacje można uzyskać. Istotne są też cechy trudno mierzalne, także decydujące o umiejętności podejmowania racjonalnych decyzji i o sposobie obsługi klientów. Można do nich zaliczyć kulturę osobistą, etykę, system wartości, sposób zachowania, cechy psychologiczne (np. temperament), zadowolenie z życia rodzinnego, zawodowego, z materialnych i finansowych warunków życia. Badania ankietowe pozwalają uzyskać tylko pewne dane, które będą wykorzystane w charakterystyce pracowników administracji samorządowej najniższego szczebla, jakim jest miasto czy gmina wiejska lub miejsko-wiejska. Niniejsza charakterystyka pracowników ogranicza się tylko do pracowników administracji miejskiej. Są to miasta liczące 44 tys. mieszkańców – Żyrardów, 68 tys. – Suwałki, bądź dzielnice dużego miasta – Warszawy, jakimi są: Ursynów z liczbą mieszkańców około 100 tys. i Mokotów około 180 tys., wchodzący obecnie w skład gminy Centrum, ale swoją wielkością przewyższający wiele samodzielnych gmin tworzących Warszawę. Liczba mieszkańców wpływa z kolei na liczbę osób pracujących w administracji samorządowej, która w 1999 r. wynosiła:

Suwałki	– 130
Żyrardów	– 105
Ursynów	– 325
Mokotów	– 460

Z uwagi na to, że ankieta była anonimowa a jej wypełnienie zależało od dobrej woli pracownika, badaniem można było objąć te urzędy, w których zatrudnienie przekraczało 100 osób. Najliczniej udział w badaniach wzięli pracownicy zatrudnieni w Żyrardowie (80,0%), następnie w Suwałkach (62,3%), znacznie mniejszy na Mokotowie (39,6%), a najniższy na Ursynowie (29,5%). Można domniemywać, że ankietę wypełnili pracownicy bardziej aktywni, a więc bardziej kreatywni, pragnący zmian na lepsze.

Charakterystyczną cechą zatrudnienia w administracji samorządowej jest zdecydowana przewaga liczby kobiet nad liczbą mężczyzn. Według badań ankietowych udział ten kształtował się od 68% w Suwałkach do 84% na Mokotowie (tab. 1), a według danych z działu kadr udział ten w 1999 r. wynosił:

Suwałki	– 70,2%
Żyrardów	– 77,1%
Ursynów	– 74,8%
Mokotów	– 77,4%

Zatem w badaniach była pewna nadreprezentacja kobiet, które w takich sprawach są bardziej obowiązkowe. Przewaga kobiet w zatrudnieniu w administracji obsługującej ludność jest cechą pozytywną, zwłaszcza, że są to w większości osoby, które mają odchowane dzieci i znajdują się kilka lub kilkanaście lat przed emeryturą. Można oczekiwać od nich większego zaangażowania w sprawy publiczne. Grupą dominującą w zatrudnieniu są osoby w wieku 40-54 lat, a względnie niewielka jest liczba pracowników młodych liczących poniżej 35 lat (tab. 2).

Tabela 1. Struktura płci osób badanych

Urząd (miejscowość)	M	K	Razem	b.d.	Udział kobiet w %
Suwałki	23	54	77	2	68
Żyrardów	16	68	84	4	77
Ursynów	17	79	96	–	82
Mokotów	28	148	176	7	84

W sumie jednak więcej jest pracowników do lat 34 niż powyżej lat 55. Najwięcej młodych osób pracuje w urzędzie mokotowskim i w Żyrardowie, najmniej w Suwałkach, gdzie z kolei najwyższy jest odsetek (20%) pracowników liczących 55 lat i więcej.

Struktura wieku zależy od poziomu wykształcenia. Osoby z wyższym wykształceniem są starsze wiekiem (tab. 3) o czym świadczy fakt, że w wieku 50 lat i więcej ich udział w ogólnej strukturze kształtował się następująco:

Z wiekiem pracowników wiąże się ich stan cywilny. Zdecydowana większość zarówno mężczyzn, jak i kobiet pozostaje w związkach małżeńskich (tab. 5), a stosunkowo niewielka część w stanie przedmałżeńskim (od 6% do 18% mężczyzn i około 14% kobiet) lub pozamałżeńskim, przy czym na uwagę zasługuje znacząca grupa osób rozwiedzionych.

Tabela 4. Stan cywilny respondentów według wykształcenia

Stan cywilny	Suwałki		Żyrardów		Ursynów		Mokotów	
	średnie	wyższe	średnie	wyższe	średnie	wyższe	średnie	wyższe
Panna, kawaler	10	14	7	18	13	19	12	16
Mężatka, żonaty	75	75	86	64	73	62	68	64
Owdowiali	2	–	2	7	7	–	3	5
Rozwiedzeni	12	7	3	11	7	16	14	13
Pozostali	1	4	2	–	–	3	3	2
Razem	100	100	100	100	100	100	100	100

Osoby charakteryzujące się wyższym wykształceniem częściej niż osoby ze średnim znajdują się w stanie przedmałżeńskim, są rozwiedzione lub żyją w separacji (tab. 4) a tym samym niższy ich odsetek niż osób pozostałych – znajduje się w stanie małżeńskim.

Tabela 5. Stan cywilny pracowników według płci

Stan cywilny	Suwałki		Żyrardów		Ursynów		Mokotów
	M	K	M	K	M	K	Razem
Panna, kawaler	2	8	1	8	3	11	23
Zamężna, żonaty	21	35	11	54	11	55	118
Wdowa/wdowiec	–	1	2	1	–	4	6
Rozwiedzeni	–	7	2	3	3	6	24
Separacja i inne	–	1	–	1	–	1	6
Razem	21	52	16	67	17	77	177
w %							

Trudno jest bez przeprowadzenia badań szczegółowych stwierdzić, jaki stan cywilny z punktu widzenia pracodawcy jest najlepszy. Jeżeli nawet dokonamy analizy składu gospodarstw domowych respondentów (tab. 6), to nadal posiadamy tylko informacje ogólne, ale nie wiemy, jak bardzo pracownik jest zaangażowany w sprawy rodzinne.

Tabela 6. Liczba osób wchodzących w skład gospodarstwa domowego respondentów

Liczba osób	Suwałki			Żyrdów			Ursynów		
	M	K	R	M	K	R	M	K	R
Mieszka sam	–	5	5	1	2	3	–	4	4
1 + 1	–	5	5	4	4	8	4	11	15
1 + 2	8	11	19	3	12	15	4	14	18
1 + 3	6	15	22 ^a	3	25	31 ^a	5	24	29
1 + 4	5	14	19	4	16	21 ^a	1	19	20
1 + 5	2	5	8 ^a	1	2	3	1	4	5
1 + 6	–	3	3	–	3	3	1	1	2
Razem	21	53	76 ^a	16	64	84 ^a	16	77	93
Brak danych	2	1	79	–	–	–	1	2	3
Razem osób	85	224	319	56	259	332 ^a	58	290	348
Przeciętna liczba osób w gosp. domowym	4,04	4,23	4,19	3,50	4,04	3,95	3,63	3,77	3,75

^a Suma jest większa, ponieważ niektórzy respondenci nie podali informacji o płci

W przypadku, gdy pracownik mieszka sam, może się przecież opiekować niedołączoną babcią czy matką a inna będzie sytuacja w rodzinie trzypokoleniowej składającej się z dziecka, rodziców i dziadków o dużej sprawności. W każdym bądź razie najczęściej powtarzająca się wśród pracowników administracji rodzina liczy 4 osoby, a w następnej kolejności są rodziny 5- i 3-osobowe. Również średnio w Polsce w 1995 r. było najwięcej czteroosobowych gospodarstw domowych z osobami pracującymi³. W przestrzennym układzie nie ma zbyt dużych różnic w składzie osobowym rodzin. Różnice te są bardziej zauważalne, jeżeli posłużymy się przeciętną wielkością gospodarstwa domowego wyrażoną liczbą osób wchodzących w skład tego gospodarstwa. Najliczniejsze pod względem liczby osób były gospodarstwa domowe pracowników administracji w Suwałkach (4,19), następnie w Żyrdowie, a najmniejsze na Ursynowie. Przeciętnie gospodarstwa domowe kobiet były większe niż mężczyzn. Spowodowane jest to większą dziećnością tych gospodarstw, co przedstawia poniższe zestawienie:

	Suwałki	Żyrdów	Ursynów	Mokotów
odsetek respondentów posiadających dzieci	80	89	74	76
w tym: mężczyzn	73	86	71	.
kobiet	84	89	75	.

³ Por. Rocznik demograficzny 1999 r., s. 102.

czyli osoby pracujące w administracji muszą swój czas i zaangażowanie dzielić między urząd a opiekę nad dziećmi i ich wychowanie. Obciążenie dziećmi zależy od stanu cywilnego pracowników. Jest sprawą zrozumiałą, że najmniej obciążone są dzieci panny i kawalerowie, a najbardziej osoby żyjące w separacji, co ilustrują dane.

Odsetek pracowników posiadających dzieci wg stanu cywilnego:

	Suwałki	Żyrdów	Ursynów	Mokotów
osoby w stanie małżeńskim	88	85	83	86
osoby owdowiałe	100	67	75	83
osoby rozwiedzione	71	100	89	88
osoby żyjące w separacji	100	100	100	100
panny i kawalerowie	20	22	7	9

Z uwagi na to, że zdecydowana większość osób pracujących w administracji samorządowej to osoby pozostające w związkach małżeńskich, przyjrzymy się, ile jest dzieci w poszczególnych rodzinach (tab. 7).

Tabela 7. Liczba dzieci mieszkających razem z pracownikami administracji będących w związkach małżeńskich

Rodziny o liczbie dzieci	Suwałki	Żyrdów	Ursynów
1	12	31	27
2	20	18	21
3	12	3	5
4 i więcej	4	–	1
1. Razem	48	52	54
2. Brak danych	3	7	1
3. Razem rodziny z dziećmi (1 + 2)	51	59	55
4. Liczba dzieci	100 ^a	76 ^a	88 ^a
5. Rodziny bez dzieci	7	4	11
6. Brak danych	–	6	–
7. Ogółem rodzin małżeńskich (3 + 5 + 6)	58	69	66
8. Dzietność rodzin (4 : 1)	2,12	1,46	1,63

^a Uwzględniono tylko rodziny, które podały liczbę dzieci (bez wiersza 2)

Otóż wśród pracowników Żyrdowa i Ursynowa najwięcej jest rodzin z jednym dzieckiem mieszkającym wspólnie z rodzicami, zaś w Suwałkach jest najwięcej rodzin z dwojgiem dzieci. Ponadto w Suwałkach liczba rodzin z jednym i trójką dzieci jest taka sama, podczas gdy na Ursynowie i w Żyrdowie rodzin z trójką dzieci jest bardzo mało. Stąd też przeciętna dzietność rodzin pełnych jest najwyższa w Suwałkach, a najniższa w Żyrdowie, gdzie też i przeciętny wiek pracownika administracji jest najwyższy. Dlatego też można domniemywać, że pewna część dzieci opuściła dom rodzinny i mieszka osobno.

Ponadto należy dodać, iż Żyrardów charakteryzuje się ubytkiem naturalnym ludności, podczas gdy Suwałki względnie wysokim przyrostem naturalnym⁴.

Dzietność rodzin uzależniona jest od poziomu wykształcenia pracowników. Przykładowo, 71% pracowników urzędu dzielnicy Mokotów z wyższym wykształceniem posiadało dzieci z nimi mieszkające, podczas gdy wśród pozostałych pracowników, a więc głównie charakteryzujących się wykształceniem średnim i pomaturalnym, dzieci posiadało 79%.

Na organizację życia rodzinnego w sposób istotny wpływa praca zawodowa współmałżonków pracowników administracji samorządowej. Aktywność zawodowa mężów kobiet pracujących w badanym urzędzie była wysoka, a jeszcze wyższa żon. Nawet w miastach odznaczających się wysoką stopą bezrobocia (Suwałki, Żyrardów) aktywność żon kształtowała się na poziomie takim, jak pracowników Ursynowa (Żyrardów) lub była nawet wyższa (w Suwałkach), co przedstawia poniższe zestawienie:

% pracujących współmałżonków pracowników administracji

miasto:	żon	mężów	razem
Suwałki	81,0	76,0	77,0
Żyrardów	60,0	83,0	78,0
Ursynów	63,6	92,9	88,0
Mokotów	.	.	86,0

Tak wysoka aktywność zawodowa żon wynika częściowo, a może głównie z faktu, iż ich mężowie pracują w administracji i mają możliwości załatwienia zatrudnienia w instytucjach, z którymi współpracują. Natomiast aktywność zawodowa mężów urzędniczek pracujących w urzędach miejskich Żyrardowa i Suwałk kształtuje się znacznie niżej od mężów urzędniczek Ursynowa. Taka sytuacja może być częściowo spowodowana trudnością znalezienia pracy w ośrodkach z upadającym przemysłem. Ponadto, pracownikom biurowym na niższych stanowiskach, a takie w większości przypadków zajmują kobiety, trudniej poprzez powiązania personalne znaleźć pracę swoim mężom niż mężczyznom pracującym w urzędach zwykle na wyższych stanowiskach. Należy dodać, iż poziom wykształcenia respondentów nie ma wpływu na aktywność zawodową ich współmałżonków.

Wykształcenie pracowników i staż pracy

Ze względu na funkcje, jakie pełnią urzędy miejskie zdecydowana większość pracowników określa swoją pracę jako umysłową (tab. 8), a tylko niewielki procent pozostaje na etacie pracowników fizycznych (sprzątaczkę, dozorcę). Badaniami ankietowymi niemal wyłącznie objęto pracowników umysłowych. W sprawozdawczości przekazywanej urzędowi statystycznemu w ogólnym zestawieniu wyróżnia się płeć, wiek i wykształcenie. Według oficjalnych danych (tab. 9)

⁴ W 1998 r. przyrost naturalny w Żyrardowie wynosił – (minus) 3,0 o/oo, zaś w Suwałkach 4,4 o/oo przy przeciętnym w Polsce 0,5 o/oo, w tym dla miast – (minus) 0,2 o/oo. Patrz: Miasta w liczbach, GUS, Warszawa 1999 r., s. 32, 42, 44.

udział osób z wyższym wykształceniem oscylował w granicach od 35% (Mokotów) do 45% (Suwałki), przy czym mężczyźni charakteryzowali się względnie wyższym wykształceniem niż kobiety, ponieważ częściej zajmują kierownicze stanowiska.

Tabela 8. Charakter pracy wykonywanej przez respondentów (w %)

Wyszczególnienie	Suwałki			Żyrardów			Ursynów			Mokotów
	M	K	R	M	K	R	M	K	R	R
Wykonuje tylko pracę umysłową	43	84	71	69	82	80	65	89	84	78
Raczej umysłową	30	15	20	19	15	16	24	10	13	19
Wykonuje zdecydowanie pracę fizyczną	–	–	–	6	3	3	–	–	–	–
Raczej fizyczną	–	–	–	6	–	1	11	1	3	1
Trudno określić	27	2	9	–	–	–	–	–	–	2
Razem	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Stosunkowo wysoki udział osób z wyższym wykształceniem wśród pracujących w urzędzie miejskim w Suwałkach wiąże się zarówno z funkcją wojewódzką tego miasta, jaką pełniło w latach 1975–1998, jak i jego rangą w przeszłości (miasto guberniane) i względnie większym udziałem mężczyzn (prawie 30%) w ogólnym zatrudnieniu. Ponadto ubogi rynek pracy w regionie suwalskim zachęca do pracy w urzędzie miejskim, natomiast w Warszawie praca w urzędzie dzielnicowym dla osób w wyższym wykształceniu nie jest tak atrakcyjna, jak w urzędach centralnych czy w bankach.

W badaniach ankietowych udział osób z wyższym wykształceniem kształtował się następująco:

Suwałki	– 32,9%
Żyrardów	– 32,5%
Ursynów	– 39,6%
Mokotów	– 35,0%,

a więc w tym przypadku urzędnicy warszawscy byli częściej osobami z wyższym wykształceniem niż pracujący w Suwałkach i Żyrardowie. Badania te również wykazały, że przeciętnie wyższy poziom wykształcenia mieli mężczyźni niż kobiety (tab. 10). Specyfika zatrudnienia w administracji samorządowej polega też na tym, iż pracuje tu znikomy procent osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i podstawowym. Tak znaczący odsetek osób z wyższym wykształceniem wśród pracujących w urzędach administracji samorządowej w miastach powinien rzutować na jakość obsługi mieszkańców gminy, na sprawne zarządzanie zasobami prowadzące do lepszego zaspokajania potrzeb społeczności lokalnych.

Tabela 9. Zatrudnienie w administracji samorządowej wybranych miast i dzielnic

Wyszczególnienie	Suwałki	Żyrardów	Ursynów	Mokotów
1. Stan na:	30 VI 2000	30 IX 2000	30 IX 2000	31 XII 1998
2. Zatrudnienie: ogółem	131	105	325	460
w tym:				
2 a. mężczyzn	39	24	82	104
2 b. kobiet	92	81	243	356
3. Osób z wyższym wykształceniem	58	40	141	161
w tym:				
3 a. mężczyzn	18	18	48	60
3 b. kobiet	40	22	93	101
4. $3 : 2 \times 100$ (w %)	45,0	38,1	43,4	35,0
5. $3a : 2a \times 100$ (w %)	46,2	75,0	58,5	57,7
6. $3b : 2b \times 100$ (w %)	43,5	27,2	24,3	28,4
7. $2a : 2$	29,8	22,9	25,2	22,6

Sądzę, że tak by się działo, gdyby kadra kierownicza urzędów nie była uwikłana w układy partyjne, rodzinne, towarzyskie. Uwikłanie to powoduje przedkładanie spraw własnych nad sprawy społeczności. Dlatego tyle partykularyzmu, utrudnień w codziennym życiu mieszkańców. Wystarczy przyrzeć się codziennemu funkcjonowaniu stolicy. Stan funkcjonowania zamiast się poprawiać z każdym tygodniem pogarsza się. Weźmy pod uwagę korki uliczne. Można byłoby je zmniejszyć przez wprowadzenie zielonej fali. Nawet na krótkich stosunkowo ulicach, gdzie są dwa albo trzy światła są one nieskoordynowane z obowiązującą prędkością ruchu kołowego. Przez uregulowanie tej sprawy można byłoby oszczędzić wiele czasu i zmniejszyć zanieczyszczenie środowiska naturalnego, a przez to ograniczyć zachorowalność mieszkańców. Następnym problemem to skoordynowanie częstotliwości kursowania autobusów i tramwajów. Jeżeli są 4 tramwaje odjeżdżające z pętli, to wyruszają po tej samej trasie jeden za drugim, a na następny trzeba czekać 10–15 minut. Ważnym zagadnieniem jest czas rozpoczęcia pracy w różnych instytucjach oraz nauki w szkołach średnich i wyższych. Czy rzeczywiście wszyscy pracę i naukę muszą rozpoczynać o 8 czy o 8.15? Rozciągnięcie tego w czasie: niektórzy o 8.30, 8.45, 9, 9.15, 9.30 a nawet o 10.00 (np. urzędy centralne) przyczyniłoby się również do rozładowania korków.

Tabela 10. Poziom wykształcenia respondentów

Wyszczególnienie	Suwałki		Żyrdarów		Ursynów		Mokotów
	M	K	M	K	M	K	R
Podstawowe	–	–	–	–	–	–	–
Zasadn. zawodowe	–	–	–	2	–	–	–
Ogólnokształcące	1	6	1	16	2	13	–
Średnie techniczne	10	18	5	19	3	25	–
Pomaturalne	4	12	1	12	–	15	–
Wyższe	8	17	9	18	12	26	64
Razem	23	53	16	67	17	79	183
w %							
Zasadn. zawodowe	–	–	–	3	–	–	–
Ogólnokształcące	4	11	6	24	12	16	–
Średnie techniczne	43	34	31	28	18	32	–
Pomaturalne	17	23	6	18	–	19	–
Wyższe	35	32	56	27	72	33	35
Razem	100	100	100	100	100	100	100

Przykłady bezsensownych decyzji władz stolicy można by mnożyć w nieskończoność. Przy tak zwanym dworcu południowym, gdzie się schodzą ulice al. Niepodległości z Puławską oraz krzyżują się z ul. Wilanowską urządzono boiska dla młodzieży (gra w koszykówkę). Ci, co podjęli taką decyzję, nie znają podstaw planowania przestrzeni miejskiej. Narażają oni młodzież na zatrucie organizmu spalinami samochodowymi. Mieszkańców Ursynowa chce się z kolei uszczęśliwić autostradą. Podane przypadkowe przykłady świadczą o tym, że wysoki udział osób z wyższym wykształceniem wcale nie zapewnia dobrego zarządzania miastem, ponieważ na stanowiskach zarządzających znaleźli się ludzie przypadkowi, nie przygotowani do podejmowania racjonalnych decyzji bieżących, nie mówiąc o decyzjach strategicznych. Żeby być dobrym urzędnikiem samorządu należy zrozumieć ideę samorządności i obowiązek służebności, a nie traktować stanowiska jako źródła osobistych korzyści. Dlatego nie do przyjęcia jest taka sytuacja, aby w administracji samorządowej kierownicze stanowiska zajmowali ludzie przypadkowi, bez długiego stażu w tej dziedzinie.

Tabela 11. Rok rozpoczęcia pracy w urzędzie przez respondentów

Wyszczególnienie	Suwałki		Żyrardów		Ursynów		Mokotów
	M	K	M	K	M	K	R
W 1970 r. i wcześniej	–	2	1	3	–	–	8
W latach 1971–75	–	2	–	2	–	–	8
1976–80	1	7		2	–	–	9
1981–85	1	10	1	4	–	–	12
1986–90	3	6	1	17	–	–	27
1991	1	2	1	9	–	–	17
1992	2	2	–	4	–	–	10
1993	2	1	2	1	1	–	10
1994	1	1	3	2	4	26	10
1995	2	1	–	5	2	11	22
1996	–	2	1	6	1	7	8
1997	3	3	2	4	2	10	11
1998	2	1	4	4	4	9	14
1999	3	10	–	3	2	9	19
2000	2	1	–	–	–	1	–
Razem	23	54	16	66	16	73	181
Brak danych	–	–	–	–	1	6	2

Dane zawarte w tabeli 11. wskazują co prawda, że w administracji pracują osoby o bardzo zróżnicowanym stażu, co należy uznać za zjawisko bardzo pozytywne. Wśród tych osób są pracownicy z nawet 20-letnim doświadczeniem, ale stanowiska kierownicze zajmują właśnie osoby o krótkim stażu w administracji. Dotyczy to szczególnie Warszawy. Dlatego jest taki bałagan organizacyjny, przestrzenny, komunikacyjny, urbanistyczny, a ilość konfliktów zamiast zmniejszać się – wzrasta. Będzie tak dopóty, dopóki w samorządach znajdować się będą przedstawiciele partii, a nie mieszkańców. Reprezentują więc interesy własnych partii, a nie interesy społeczności lokalnych. Bez zmiany systemu wyborczego samorząd nie jest samorządny tylko partyjniacki.

Interesującym faktem może być źródło informacji o możliwości zatrudnienia w urzędzie. Otóż najważniejszym źródłem informacji dla respondentów byli znajomi, przyjaciele. Z tego źródła uzyskało informacje o możliwości zatrudnienia w urzędzie 46% pracowników w Suwałkach, 45% w Żyrardowie, 51% na Ursynowie i 44% na Mokotowie. Widać bardzo dużą zbieżność wyników. Drugim źródłem informacji, ale o znaczeniu o wiele mniejszym dotyczących możliwości zatrudnienia

w urzędzie byli znajomi lub przełożeni z poprzedniego miejsca pracy. Z tego źródła czerpało informacje 17% pracowników urzędu w Suwałkach, 22% w Żyrardowie, 14% na Ursynowie i 15% na Mokotowie. Trzecim lub czwartym źródłem była rodzina lub krewni. Stąd czerpało informacje 17% pracowników urzędu w Suwałkach, 6% w Żyrardowie, 12% na Ursynowie i Mokotowie. Z ogłoszenia publicznego czerpało wiadomości 11% respondentów z Suwałk i Ursynowa, 10% z Żyrardowa i Mokotowa. Małą rolę spełniało pośrednictwo pracy, skąd uzyskało informacje zaledwie 4% urzędników Suwałk, 6% Żyrardowa, 3% Ursynowa i 6% Mokotowa. Niemal w jednakowym stopniu z tych źródeł czerpały informacje zarówno osoby ze średnim i wyższym wykształceniem.

Pochodzenie społeczne i terytorialne pracowników administracji

Pochodzenie społeczne osób zatrudnionych w urzędach określono na podstawie odpowiedzi na pytanie dotyczące zawodu ojca i matki, kiedy respondent miał 15 lat. Sądzę, że pochodzenie społeczne ma istotny wpływ na postawę etyczną pracowników i ich stosunek do osób obsługiwanych, a także na jakość wydawanych decyzji. Pochodzenie społeczne pracowników uzależnione jest przede wszystkim położeniem badanych miast w stosunku do otoczenia i ich wielkości oraz od pełnienia funkcji obecnie i w przeszłości. Stąd też pracownicy urzędu w Suwałkach wywodzą się głównie z rodzin chłopsko-robotniczych, w mniejszym stopniu z urzędniczych, w Żyrardowie z robotniczo-chłopskich i w niewielkim stopniu z urzędniczych, zaś pracownicy urzędu na Ursynowie i Mokotowie z urzędniczo-robotniczych i w niewielkim stopniu z rolniczych i inteligenckich (tab. 12). Stąd można wnioskować, że praca w administracji dla córek i synów wywodzących się z warstw społecznie i ekonomicznie upośledzonych to nie tylko awans zawodowy, lecz także materialny, osiągnąć nie zawsze legalnie.

Tabela 12. Zawód rodziców respondentów

Zawód	Suwałki		Żyrardów		Ursynów		Mokotów
	M	K	M	K	M	K	Razem
a) ojca							
Pracownik umysłowy	6	12	4	13	9	26	58
Kierownik, dyrektor w przedsiębiorstwie lub urzędzie	–	3	1	1	1	10	18
Pracownik w handlu lub innych usługach	2	2	–	1	2	2	10
Własny warsztat lub sklep	–	1	1	3	–	2	7
Gospodarstwo rolne	6	18	2	10	1	10	21
Pracownik fizyczny	6	15	7	31	3	25	44
Gospodyni domowa	–	–	–	–	–	–	–
Inny zawód	2	–	1	2	1	1	7
Pozostałe	1	1	–	2	–	3	7
Razem	23	52	16	68	17	79	172
Brak danych	–	2	–	–	–	–	11
b) matki							
Pracownik umysłowy	5	10	4	17	7	25	64
Kierownik, dyrektor w przedsiębiorstwie lub urzędzie	–	–	1	1	–	1	1
Pracownik w handlu lub innych usługach	4	2	1	2	2	8	13
Własny warsztat lub sklep	–	1	–	–	–	2	1
Gospodarstwo rolne	6	16	2	9	1	7	17
Pracownik fizyczny	6	8	7	24	1	9	26
Gospodyni domowa	2	15	1	9	5	20	34
Inny zawód	–	–	–	2	1	4	6
Pozostałe	–	–	–	4	–	3	3
Razem	23	52	16	68	17	79	165
Brak danych	–	2	–	–	–	–	18

Należy zauważyć, iż z rodzin rolniczych i robotniczych częściej wywodziły się kobiety niż mężczyźni oraz że osoby ze średnim wykształceniem wywodziły się również częściej z rodzin rolniczych i robotniczych czego dowodzą dane zawarte w tab. 13.

Pochodzenie społeczne w dużej mierze uzależnione jest od miejsca urodzenia. Można nawet twierdzić, iż w większości przypadków miejsce urodzenia decyduje o przyszłym życiu, o wyborze zawodu i miejscu zamieszkania. W obecnej miejscowości zamieszkania urodził się następujący odsetek respondentów (ogół = 100):

Suwałki	–	35,0	(K = 37,0;	M = 30,4)
Żyrardów	–	53,6	(K = 50,0;	M = 68,8)
Ursynów	–	47,9	(K = 45,5;	M = 58,8)
Mokotów	–	52,0		

czyli najbardziej zasiedzali są pracownicy urzędu w Żyrardowie i w Warszawie, a najmniej w Suwałkach (tab. 14).

Tabela 14. Miejsce urodzenia respondentów

Miejsce urodzenia	Suwałki		Żyrardów		Ursynów		Mokotów
	M	K	M	K	M	K	R
W obecnym miejscu zamieszkania	7	20	11	34	10	35	92
Niedaleko obecnej miejscowości	6	21	3	21	–	20	37
Daleko od obecnej miejscowości	10	13	2	13	7	22	48
Razem	23	54	16	68	17	77	177
Brak danych	–	–	–	–	–	2	6

Jeżeli ogół pracowników, którzy urodzili się poza obecnym miejscem zamieszkania, przyjmiemy za 100, to niedaleko lub daleko urodził się następujący procent:

	niedaleko	daleko
Suwałki	54,0	46,0
Żyrardów	61,5	38,5
Ursynów	40,8	59,2
Mokotów	43,5	56,5

Dane te oznaczają, że z ogółu pracowników mobilnych najdalej od obecnego miejsca zamieszkania urodzili się urzędnicy Warszawy a najbliżej Żyrardowa. Potwierdzają to dane zawarte w tabeli 15, ilustrujące odległość migracji od miejscowości urodzenia do obecnego miejsca zamieszkania.

Tabela 15. Odległość miejsca urodzenia od obecnego miejsca zamieszkania

Odległość (w km)	Suwałki		Żyrardów		Ursynów		Mokotów
	M	K	M	K	M	K	Razem
Powyżej 500	2	1	1	2	1	–	2
300–500	–	3	–	3	2	5	14
100–300	2	4	1	5	3	10	31
40–100	6	9	1	5	–	10	19
20–40	3	11	1	7	–	11	11
Poniżej 20	3	6	1	11	–	3	7
Nie dotyczy ^a	7	20	11	34	10	35	92
Razem	23	54	16	67	16	70	176
Brak danych	–	–	–	1	1	9	7

^a Czyli są to osoby urodzone w obecnej miejscowości zamieszkania.

Tabela 16. Typ miejscowości urodzenia respondenta

Typ miejscowości	Suwałki		Żyrardów		Ursynów		Mokotów
	M	K	M	K	M	K	Razem
Miasta powyżej 500 tys.	–	–	–	1	1	4	8
Miasta 100–500 tys.	–	2	–	1	1	2	3
Miasta 50–100 tys.	3	2	–	–	–	4	9
Miasta 20–50 tys.	1	4	1	8	–	4	13
Miasta poniżej 20 tys.	4	6	–	6	3	9	19
Wieś	7	19	4	13	1	12	26
Brakuje określenia	–	1	–	3	1	6	8
Nie dotyczy ^a	7	20	11	34	10	35	92
Razem	22	54	16	66	17	76	178
Brak danych	1	–	–	2	–	3	5

^a Czyli są to osoby, które urodziły się w obecnej miejscowości zamieszkania

W sumie z mobilnych pracowników administracji w Suwałkach większość urodziła się na wsi (54%), w Żyrardowie tyle samo w miastach co i na wsi (50%), na Ursynowie większość w miastach (68%), na Mokotowie także w miastach (67%), przy czym były to także ośrodki liczące powyżej 500 tys. mieszkańców (tab. 16).

Respondenci o wyższym wykształceniu przybywali z dalszej odległości niż osoby ze średnim wykształceniem. Osoby ze średnim wykształceniem były mniej mobilne niż osoby z wyższym; duży ich odsetek urodził się w miejscowości obecnego miejsca zamieszkania (tab. 17). Z największych odległości osoby z wyższym wykształceniem przybyły do Suwałk i Ursynowa, z najbliższych do Żyrardowa. Z osób przybyłych do obecnej miejscowości zamieszkania w Suwałkach i na Ursynowie (dla pozostałych brak danych), większość z nich mieszka tam przeszło 20 lat, a więc są to osoby, które wtopiły się w społeczność miejską. Inaczej wygląda sprawa zasiedziałości z punktu widzenia zajmowanego mieszkania (tab. 18).

Tabela 17. Wykształcenie respondentów a odległość urodzenia od obecnego miejsca zamieszkania

Miejsce urodzenia	Suwałki			Żyrardów			Ursynów			Mokotów		
	śr.	wyż.	raz.	śr.	wyż.	raz.	śr.	wyż.	raz.	śr.	wyż.	raz.
W miejscowości obecnego miejsca zamieszkania	38	24	33	60	36	52	54	42	49	56	45	
W innej miejscowości niedaleko obecnego miejsca zamieszkania	42	28	37	21	46	29	22	18	21	21	21	
Daleko obecnego miejsca zamieszkania	20	48	30	19	18	19	24	40	30	23	34	
Razem	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Zarówno w Suwałkach, Żyrardowie, jak i na Ursynowie i Mokotowie jest znacząca część pracowników, którzy w obecnie zajmowanym mieszkaniu przebywają krócej niż 10 czy nawet 5 lat. Są to więc osoby urodzone zarówno w obecnej miejscowości jak i przybyłe, które zmieniały mieszkania w obrębie danego miasta. Takie zmiany były ułatwione między innymi poprzez fakt pracy w urzędzie miejskim.

Tabela 18. Czas zamieszkiwania

Liczba lat zamieszkiwania	Suwałki		Żyrardów		Ursynów		Mokotów
	M	K	M	K	M	K	Razem
W obecnej miejscowości							
Od urodzenia	7	20	11	34	10	35	–
Do 5 lat	–	–	1	–	3	–	–
6–10	4	2	–	4	2	2	–
11–20	3	14	2	4	–	11	–
Dłużej niż 20	8	18	3	25	5	26	–
Razem	23	54	16	69	17	27	–
Brak danych	–	–	–	–	–	2	–
W obecnie zajmowanym mieszkaniu							
0–5	5	9	4	11	3	12	33
6–10	7	16	–	16	2	13	45
11–15	3	11	1	14	2	13	29
16–20	4	11	4	12	2	19	23
21–25	2	5	4	6	2	13	22
26–30	–	–	1	3	3	3	10
31 i dłużej	1	–	2	4	3	6	12
Razem	22	52	16	67	17	79	174
Brak danych	1	2	–	1	–	–	9

Z miejscem zamieszkania wiąże się problem czasu, jaki należy poświęcić na dotarcie do pracy (tab. 19) i środek transportu używany w dojazdach (tab. 20). Zdecydowana większość pracowników na dotarcie do pracy zużywa od 11 do 30 minut, przy czym tylko na Mokotowie i Ursynowie jest niewielka liczba pracowników, którzy potrzebują na dojazd więcej niż 50 minut.

Są to na ogół pracownicy mieszkający na wsi lub w strefie podmiejskiej stolicy. Większość zatrudnionych w urzędzie miejskim w Żyrardowie dociera do pracy pieszo, znacznie mniej autobusem i własnym samochodem. W Suwałkach niemal tyle samo osób przybywa do pracy pieszo co dojeżdża autobusem, a znacznie mniej samochodem. Z kolei na Ursynowie i Mokotowie najwięcej było osób korzystających z autobusów, w następnej kolejności było metro oraz samochód, a niewielka liczba dochodziła pieszo. W sumie jednak można stwierdzić, iż pracownicy urzędu poświęcają niewiele czasu na dotarcie do pracy pieszo czy przy użyciu środka lokomocji. A więc dotarcie do pracy raczej nie powoduje większego wysiłku i zmęczenia.

Tabela 19. Czas potrzebny na dojazd (dojście) do pracy pracowników urzędu

Potrzebny czas dojazdu	Suwałki			Żyrdów			Ursynów			Mokotów
	M	K	R	M	K	R	M	K	R	R
Do 10 minut	4	8	12	8	15	23	3	14	17	14
11–20	8	29	37	7	28	35	7	22	29	40
21–30	10	14	24	1	21	22	2	25	27	52
31–40	1	3	4	–	5	5	–	2	2	22
41–50	–	1	1	–	–	–	2	2	4	13
51–60	–	–	–	–	–	–	2	7	9	21
61–90	–	–	–	–	–	–	1	5	6	9
90 i dłużej	–	–	–	–	–	–	–	2	2	3
Razem	23	55	82	16	69	85	17	79	96	164

Tabela 20. Sposób dotarcia do pracy

Potrzebny czas dojazdu	Suwałki			Żyrdów			Ursynów			Mokotów
	M	K	R	M	K	R	M	K	R	R
Pieszo	7	26	33	8	46	54	–	17	17	23
Rowerem	–	–	–	1	1	2	–	–	–	1
Autobusem PKS	10	18	28	–	19	10	2	34	36	89
Pociągiem	–	–	–	–	1	1	–	–	–	7
Metrem	–	–	–	–	–	–	4	18	22	50
Własnym samochodem	6	12	18	7	11	18	11	8	19	46
Samochodem z kolegą	–	–	–	–	2	2	–	2	2	2
Inny środek lokomocji	–	–	–	–	–	–	–	–	–	18
Razem	23	56	89	16	71	87	17	79	96	236 ^a

^a Można było wskazać więcej niż jeden środek lokomocji, dlatego suma wyższa od liczby respondentów.

Jeżeli przyjmiemy osoby ze średnim wykształceniem za 100 i z wyższym za 100, to następujący ich procent docierał do pracy samochodem, autobusem i pieszo:

	Suwałki		Żyrdów		Ursynów	
	średnie	wyższe	średnie	wyższe	średnie	wyższe
samochodem	15	34	17	40	15	35
autobusem	42	24	15	4	39	34
pieszo	42	41	66	50	21	11

Zasadnicza różnica występuje w dojazdach samochodem do poszczególnych urzędów między osobami ze średnim i wyższym wykształceniem. Mniejsze różnice występują w dojściu pieszym, a większe w korzystaniu z autobusu w Suwałkach i Żyrardowie. Część pracowników zatrudnionych na Ursynowie korzysta z dwóch (samochód i metro lub autobus i metro) lub nawet trzech środków lokomocji (samochód, pociąg, autobus). Podobnie w Żyrardowie, z dwóch środków lokomocji (rower i autobus lub samochód, i pociąg albo pociąg i autobus).

Praca zawodowa – przeszłość i terażniejszość

Przeszłość

Zanim będą poddane analizie odpowiedzi dotyczące powodów podjęcia pracy w administracji samorządowej, warto przyrzeć się, w którym roku życia pracownicy badanych urzędów rozpoczęli pracę zawodową, jaki to był rodzaj pracy i ile razy zmieniali pracę i zawód. Zdecydowana większość osób podjęła pierwszą pracę zawodową w wieku 18–19 bądź 20–21 lat (tab. 21), lub też, jak w przypadku urzędników w Suwałkach, w wieku 22–23, a nawet w wieku 24–25 lat. Osoby o wyższym wykształceniu rozpoczynały pracę w wieku 22–23 lub 24–25 lat, ale były też wśród nich takie, które pierwszą pracę zawodową podjęły w wieku 18–19 lat, czyli studia w większości przypadków kończyły w systemie zaocznym. Można szacować, że co najmniej połowa pracowników z wyższym wykształceniem pracujących w urzędach kończyła studia w trybie zaocznym. Pierwsza praca zawodowa pracowników urzędu miała w zdecydowanej większości charakter umysłowy, przy czym częściej to dotyczyło osób z wyższym wykształceniem (tab. 22).

Tabela 21. W którym roku życia rozpoczęli respondenci pracę zawodową (w %)

W wieku lat	Suwałki			Żyrardów			Ursynów			Mokotów		
	śr.	wyż.	raz.	śr.	wyż.	raz.	śr.	wyż.	raz.	śr.	wyż.	raz.
Poniżej 18	7	–	4	12	11	11	5	–	3	6	–	4
18–19	30	29	30	30	11	24	34	21	29	39	20	32
20–21	42	14	31	40	18	33	48	13	34	42	25	37
22–23	17	29	22	8	18	11	8	32	17	10	9	9
24–25	2	25	11	8	39	19	3	26	13	1	32	12
26–27	–	3	1	2	3	2	–	–	–	1	10	4
28–29	–	–	–	–	–	–	–	5	2	1	2	1
30 i więcej	2	–	1	–	–	–	2	3	2	–	2	1
Razem	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Od 3% pracowników urzędu na Ursynowie do 13% w Suwałkach nie zmieniło w swoim życiu pracy. Najczęściej zmieniali pracę pracownicy urzędów

w Warszawie, najrzadziej w Suwałkach, co właśnie wynika ze specyfiki lokalnego i regionalnego rynku pracy. Jego ograniczoność zmniejsza ruchliwość zawodową i przestrzenną pracowników.

Tabela 22. Charakter pierwszej pracy respondentów (w %)

Rodzaj pracy	Suwałki			Żyrardów			Ursynów			Mokotów		
	śr.	wyż.	raz.	śr.	wyż.	raz.	śr.	wyż.	raz.	śr.	wyż.	raz.
Fizyczna	17	11	15	19	7	15	16	3	11	8	16	11
Umysłowa	77	86	80	81	93	85	80	95	86	88	81	85
Trudno określić	6	3	5	–	–	–	4	2	3	4	3	4
Razem	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Częściej zmieniały miejsce pracy osoby z wyższym wykształceniem (tab. 23).

Tabela 23. Częstotliwość zmian miejsc pracy przez respondenta (w %)

Ile razy zmienił pracę	Suwałki			Żyrardów			Ursynów			Mokotów		
	śr.	wyż.	raz.	śr.	wyż.	raz.	śr.	wyż.	raz.	śr.	wyż.	raz.
Nie zmieniał	14	11	13	5	7	6	3	3	3	11	9	10
1	24	18	22	11	7	10	8	15	11	18	19	18
2	18	14	17	21	22	21	19	23	21	17	22	19
3	18	25	20	49	15	38	26	10	20	28	14	23
4	10	14	12	11	19	13	19	15	18	9	11	10
5	10	4	8	3	15	7	9	13	10	10	5	8
6	6	7	6	–	11	4	12	10	11	3	8	5
7 i więcej	–	7	2	–	4	1	4	10	6	4	12	7
Razem	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Jeśli chodzi o zawód, to nie zmieniał go następujący procent respondentów:

	Suwałki	Żyrardów	Ursynów	Mokotów
średnie	54	27	17	40
wyższe	57	41	30	28
razem	55	23	22	39

Zatem w Suwałkach przeszło połowa pracowników nie zmieniała zawodu w swoim życiu. Również rzadko zmieniali pracę pracownicy urzędu na Mokotowie, zwłaszcza ze średnim wykształceniem. Na Ursynowie i w Żyrardowie rzadziej zmieniali zawód pracownicy z wyższym wykształceniem. Jeden raz zawód zmieniło 6% pracowników urzędu w Suwałkach, 17% w Żyrardowie, 15% na Ursynowie, 19% na Mokotowie i odpowiednio:

	Suwałki	Żyrardów	Ursynów	Mokotów
dwa razy	12	17	27	28
trzy razy	21	25	27	14
cztery razy	5	21	7	5

Różnica w ruchliwości zawodowej pracowników urzędów na Ursynowie i Mokotowie jest spowodowana długością czasu istnienia tych placówek. Urząd dzielnicowy na Ursynowie powstał dopiero kilka lat temu. W latach osiemdziesiątych istniała tam filia urzędu dzielnicowego Mokotów. Na Mokotowie urząd istnieje od początku okresu powojennego ze znaczną częścią starej kadry urzędniczej na stanowiskach wykonawczych.

Częściej niż zawód zmieniali pracownicy stanowiska pracy. W Suwałkach nie zmieniali swojego stanowiska pracy 35% pracowników, w Żyrardowie 16%, na Ursynowie 14%, na Mokotowie 23%. Pozostały odsetek pracowników zmieniał stanowisko pracy i to kilka razy, co ilustrują dane:

	Suwałki	Żyrardów	Ursynów	Mokotów
raz	10	10	8	11
dwa	6	19	19	15
trzy	14	24	23	10
cztery	12	14	12	3
pięć	13	7	9	4
sześć	–	4	7	2
siedem i więcej	11	4	7	7

Zmienność to była większa wśród pracowników z wyższym wykształceniem i starszych wiekiem. Miejsce pracy, i zawód, i stanowiska częściej zmieniali mężczyźni niż kobiety.

Kwalifikacje zawodowe

Praca w administracji samorządowej wymaga posiadania odpowiednich kwalifikacji zawodowych w zależności od wydziału, w jakim dany urzędnik pracuje. Zdaniem 70% respondentów w Suwałkach (w tym 95% mężczyzn i 60% kobiet), 60% w Żyrardowie (94% mężczyzn i 52% kobiet), 69% na Ursynowie (94% mężczyzn i 64% kobiet) i 59% na Mokotowie, przy wykonywaniu ich pracy wymagane są kwalifikacje zawodowe (np. umiejętność obsługi komputera, znajomość prawa administracyjnego, samorządowego, cywilnego, uprawnienia budowlane, posiadanie dyplomu ukończenia studiów wyższych: prawniczych, administracyjnych, geodezyjnych, w dziedzinie psychologii, architektury, geodezji itd.). Częściej o wymogach kwalifikacyjnych mówili pracownicy z wyższym wykształceniem. Z ogółu osób objętych badaniem następujący odsetek posiada kwalifikacje zawodowe:

	Suwałki	Żyrardów	Ursynów	Mokotów
	78	70	82	77
w tym mężczyzn	95	100	100	–

A więc zdecydowana większość pracowników jest przygotowana do zawodu, bo takie są wymagania obwarowane odpowiednimi przepisami. Celem

przystosowania się do wzrastających wymogów kwalifikacyjnych pracownicy urzędu uczestniczą w kursach, szkoleniach, studiach podyplomowych. W kursach podnoszących kwalifikacje brał udział następujący procent pracowników: Suwałki 79; Żyrardów 89; Ursynów 80; Mokotów 74%. Uczestniczą w nich częściej mężczyźni i osoby z wykształceniem wyższym.

Przy uwzględnieniu tylko tych osób, które podnosiły kwalifikacje, więcej niż połowa (tab. 24) dokonała tego podczas pracy w obecnym urzędzie, ale znaczący był też udział respondentów, którzy uczestniczyli w kursach w poprzednim zakładzie pracy lub też w jednym i w drugim.

Tabela 24. Uczestnictwo w kursach podnoszących kwalifikacje zawodowe respondentów (w %)

Miejsce Kursu	Suwałki	Żyrardów	Ursynów	Mokotów
Obecny urząd	58	84	52	46
Poprzednie miejsce pracy	34	26	51	20
W obu zakładach	16	20	24	–

Interesująco wygląda opinia respondentów na temat „co daje pracownikowi podniesienie kwalifikacji”.

Otóż najwięcej ankietowanych osób, zwłaszcza z wyższym wykształceniem (tab. 25) twierdzi, że podniesienie kwalifikacji daje wyższe zarobki oraz awans zawodowy, z którym najczęściej wiążą się korzyści finansowe. W tym zakresie opinie pracowników poszczególnych urzędów są podobne. Wyższe zarobki jako efekt podnoszenia kwalifikacji częściej był zgłaszany przez osoby ze średnim wykształceniem, zaś opinia, że podnoszenie kwalifikacji „nic nie daje” była wypowiediana głównie przez osoby z wyższym wykształceniem. Zmieniające się zasady funkcjonowania urzędów i rozszerzania ich kompetencji, przejmowanie przez nie coraz liczniejszych zadań zmusza pracowników do ciągłego uzupełniania wiedzy i dlatego podnoszenie kwalifikacji niekoniecznie musi przynosić danej osobie korzyści. Fakt podnoszenia kwalifikacji świadczy o przystosowywaniu się do zmieniających się warunków funkcjonowania oraz o przydatności danej osoby do pełnienia konkretnych obowiązków i należytego wywiązywania się z nich. W przeciwnym wypadku osoba taka staje się zbędna w danym urzędzie, a więc leży to nie tylko w interesie pracodawcy, lecz także pracownika. Dlatego szczególnie podnoszeniem swoich kwalifikacji zainteresowani są pracownicy urzędów zlokalizowanych w regionach o dużym bezrobociu. Stąd pracownicy w Suwałkach czy Żyrardowie częściej uczestniczą w kursach, pomimo gorszej dostępności do nich, niż urzędnicy w Warszawie.

Tabela 25. Opinie respondentów odnośnie odnoszonych korzyści z podnoszenia kwalifikacji (w %)

Korzyści	Suwałki			Żyrardów			Ursynów			Mokotów ^a		
	śr.	wyż.	raz.	śr.	wyż.	raz.	śr.	wyż.	raz.	śr.	wyż.	raz.
Wyższe zarobki	57	37	50	47	29	41	47	29	41	67	52	62
Jest warunkiem awansu	24	11	20	20	26	22	19	29	22	–	–	–
Zaufanie, prestiż	2	4	3	4	4	4	5	3	4	–	–	–
Nic nie daje	2	30	12	7	11	9	12	19	14	–	–	–
Trudno określić	12	15	13	15	7	12	15	6	12	–	–	–
Inna odpowiedź	3	3	2	7	23	12	2	14	7	–	–	–
Razem	100	100	100	100	100	100	100	100	100			

^a Inna była kafeteria

Intensywność pracy

W obiegowej opinii społecznej istnieje pogląd, że pracownicy zatrudnieni w urzędzie nie mają co robić i że powinno się zmniejszyć liczbę osób tam pracujących. Jak w świetle tej opinii wygląda ocena intensywności pracy w urzędach miejskich. Tej sprawy dotyczą dwa pytania zamieszczone w ankiecie. Jedno z nich brzmiało: „Czy są takie dni w pracy, kiedy nie ma Pani/Pan co robić?” i następuje 5 możliwych opinii z prośbą o zaznaczenie właściwej. Otóż aż 85% respondentów urzędu w Suwałkach, 86% w Żyrardowie i 79% na Ursynowie uważa, że nie ma takich dni w tygodniu, kiedy nie ma co robić, a zaledwie 1% w Suwałkach i Żyrardowie, 2% na Ursynowie stwierdziło, że takie sytuacje pojawiają się codziennie, 2% na Ursynowie, że takie sytuacje występują raz – dwa razy w tygodniu, 14% w Suwałkach, 11% w Żyrardowie i na Ursynowie, iż takie sytuacje się zdarzają, ale rzadko. Następne pytanie dotyczyło nawału pracy. W Suwałkach 41% urzędników (w tym 45% z wyższym i 30% ze średnim wykształceniem) twierdziło, że nawał pracy występuje codziennie, podobnie 50% badanych w Żyrardowie (52% ze średnim i 46% z wyższym), 47% na Ursynowie (52% ze średnim i 39% z wyższym) uskarżało się na nawał pracy. Dalsze 33% w Suwałkach i na Ursynowie, 35% w Żyrardowie twierdziło, że nawał pracy występuje raz lub dwa razy w tygodniu oraz 19% w Suwałkach, 5% w Żyrardowie, 15% na Ursynowie, że nawał pracy występuje, ale zdarza się to rzadko. Zaledwie 1% badanych twierdziło, że nie ma takich dni, by występował nawał pracy, a 6% nie potrafiło ocenić sytuacji w tym zakresie, a więc można sądzić, iż pracownicy administracji samorządowej są przepracowani. Kobiety bardziej w Suwałkach, mężczyźni w Żyrardowie i na Ursynowie.

Zbyt duży nawał pracy zmusza znaczną część urzędników do pracy w godzinach nadliczbowych. W miesiącu poprzedzającym badanie następujący odsetek respondentów pracował po godzinach urzędowania: Suwałki 78%, Żyrardów 86%, Ursynów 92%. Z ogółu osób, które pracowały w godzinach nadliczbowych, przepracowały one:

Znaczący jest jednak odsetek pracowników, którzy nie chcą zmieniać miejsca pracy, natomiast pragną dokonać zmiany rodzaju pracy lub stanowiska, co przedstawiają poniższe dane.

Procent pracowników pragnących zmienić:

	Suwałki	Żyrardów	Ursynów	Mokotów
rodzaj pracy	26	23	26	28
stanowisko pracy	26	28	33	37

Częściej taką chęć zmiany rodzaju i stanowiska pracy wyrażały osoby z wyższym wykształceniem w Suwałkach i w Żyrardowie niż w Warszawie:

	Suwałki		Żyrardów		Ursynów		Mokotów	
	śr.	wyż.	śr.	wyż.	śr.	wyż.	śr.	wyż.
rodzaj pracy	20	35	22	25	28	24	33	18
stanowisko pracy	19	38	23	38	35	29	38	36

Można zatem sądzić, iż w ośrodkach średniej wielkości osoby z wyższym wykształceniem wykonują pracę, która nie wymaga takich kwalifikacji, dlatego ich ambicją jest zmiana rodzaju i stanowiska pracy.

Pewnym odzwierciedleniem przywiązania pracowników do pracy w urzędzie i ich stosunku do czynności, które wykonują, może być odpowiedź na pytanie: „Czy respondent chciałby aby jego dziecko pracowało w tej samej branży, w której sam pracuje?” Pytanie było skierowane do osób posiadających dzieci w wieku poniżej 15 lat. Rozkład odpowiedzi wyglądał następująco (w %):

	Suwałki	Żyrardów	Ursynów	Mokotów
tak	12	13	12	15
nie	55	42	32	45
trudno powiedzieć	33	45	56	40
razem	100	100	100	100

Zatem niewielki odsetek respondentów pragnął, aby ich dzieci kontynuowały pracę swoich rodziców, przy czym częściej odpowiedzi pozytywne pochodziły od osób z wykształceniem średnim i od mężczyzn niż od kobiet. Można więc na tej podstawie sądzić, iż praca w administracji samorządowej nie jest aż tak atrakcyjna, skoro niewielki procent osób tam zatrudnionych pragnie, by ich zawód był dziedziczony przez ich dzieci. Niestety, ankieta nie zawierała takich pytań, które by wyjaśniały chociaż częściowo taką sytuację.

Czynniki wiążące pracowników z zakładem (urzędem) pracy

W ankiecie, która była opracowywana w 1989 r. przez zespół polsko-japoński głównie z myślą o pracownikach zatrudnionych w zakładach przemysłowych, nie ma pytania bezpośredniego dotyczącego powodów podjęcia pracy w administracji samorządowej. Znalazły się natomiast pytania związane z czynnikami wiążącymi pracowników z danym zakładem. Z wymienionych w ankiecie 11 elementów najważniejszymi były trzy, to jest: zarobki, bliskość urzędu od miejsca zamieszkania i interesująca praca. Na zarobki wskazywało od 74% pracowników urzędu w Suwałkach do 50% w Żyrardowie i nieco tylko więcej w Warszawie natomiast, że wysokość pensji (dochodów) nie ma tu znaczenia, uważało od 24% pra-

owników urzędów zlokalizowanych w Warszawie i Żyrardowie do 14% w Suwałkach, gdzie jest najtrudniej znaleźć pracę. Dlatego w Suwałkach tak dużo osób wskazywało na zarobki jako czynnik wiążący ich z urzędem. Z kolei bliskość urzędu od miejsca zamieszkania największe znaczenie miała dla pracowników urzędu w Żyrardowie, a znacznie już mniejsze w Suwałkach i na Mokotowie; bez znaczenia ten czynnik był dla pracowników urzędu ursynowskiego.

Przykład Żyrardowa, gdzie pracownicy przywiązują tak dużą wagę do bliskości położenia urzędu jako miejsca pracy od miejsca zamieszkania, jest wymowny, określający właśnie sytuację na tamtejszym rynku pracy. Co prawda, wskaźnik bezrobocia w Żyrardowie jest znacznie niższy aniżeli w Suwałkach, ale na miejscu, wskutek likwidacji dużych zakładów przemysłu lnianego, trudno znaleźć pracę. Ludzie są zmuszeni dojeżdżać do pracy do Warszawy, a więc muszą poświęcać więcej niż 60 minut na dojazd.

Praca w urzędzie jest częściej postrzegana jako interesująca przez osoby zatrudnione w Suwałkach i Żyrardowie niż na Ursynowie i Mokotowie. Ten przykład znowu odzwierciedla sytuację na rynku pracy. W miastach średniej wielkości, nie mówiąc już o małych, podaż miejsc pracy jest bardzo ograniczona, wobec czego praca w urzędzie miejskim jest atrakcyjna, natomiast w dużym mieście urząd dzielnicowy na tle ministerstw, banków i wielu innych instytucji nie wydaje się atrakcyjny pod względem prestiżowym i płacowym. Na przykładzie Mokotowa można zauważyć, że bardziej interesująca jest praca w urzędzie dla osób z wyższym wykształceniem (wskazywało na ten motyw 38%) niż ze średnim (31%), zaś 26% ze średnim i 28% z wyższym nie brało tego czynnika pod uwagę, jednocześnie zaś 43% ze średnim i 34% z wyższym nie było w stanie ocenić wagi tego czynnika. W przypadku zarobków rozkład ten wyglądał (tylko Mokotów) następująco:

	średnie	wyższe
wiąże	55%	48%
nie wiąże	22%	27%
trudno ocenić	23%	25%

czyli dla pracowników o niższych kwalifikacjach zarobki jako element wiążący z urzędem są ważniejsze niż dla osób z wyższym wykształceniem. Z kolei bliskość położenia urzędu od miejsca pracy jest ważniejsza dla pracowników z wyższym wykształceniem, co ilustrują dane:

	średnie	wyższe
wiąże	56	67
nie wiąże	39	23
trudno ocenić	5	10

Z ekonomicznego punktu widzenia czas jako zasób ograniczony jest bardziej doceniany przez ludzi o wyższych kwalifikacjach i na ogół bardziej zapracowanych, dlatego cenią oni sobie bliskość położenia miejsca pracy od miejsca zamieszkania.

Również perspektywy rozwoju osobistego i zawodowego są bardziej dostrzegane przez pracowników urzędów w Suwałkach i Żyrardowie niż w Warszawie.

Stosunki międzyludzkie jako motyw wiążący odgrywa niemal jednakową rolę we wszystkich badanych urzędach, ale najmniejszą w Żyrardowie. W tym też urzędzie pracownicy najmniej przywiązują wagę do fizycznych warunków pracy, w Suwałkach zaś najbardziej. W tym zakresie są bardzo duże różnice między urzędami podobnie jak przy motywie „lekka praca”. Jest to ważny czynnik dla pracowników urzędu w Suwałkach, a mało znaczący dla pracowników Żyrardowa. Stałość i pewność zatrudnienia odgrywa też dużą rolę jako czynnik wiążący, ale jest ona większa w Warszawie niż w pozostałych dwóch ośrodkach. Trzy ostatnie czynniki, takie jak wysoka odprawa emerytalna, warunki socjalne, praca innych członków rodziny mają marginalne znaczenie jako elementy wiążące.

Możemy więc podsumować, że najważniejszymi czynnikami wiążącymi pracowników urzędu w Suwałkach, na Ursynowie i Mokotowie są zarobki, w Żyrardowie natomiast bliskość urzędu od miejsca zamieszkania.

Biorąc pod uwagę wykształcenie, to zarobki bardziej wiążą z urzędem pracowników w Suwałkach, Żyrardowie i na Mokotowie osoby ze średnim wykształceniem, na Ursynowie z wyższym. W Suwałkach osoby z wyższym wykształceniem bardziej niż ze średnim doceniają jako czynniki wiążące takie elementy, jak dobre fizyczne warunki pracy, pewność zatrudnienia. Pozostałe czynniki są ważniejsze dla osób ze średnim wykształceniem (tab. 27).

Tabela 27. Czynniki wiążące respondentów z zakładem pracy wg wykształcenia (% respondentów twierdzących „tak”)

Wyszczególnienie	Suwałki		Żyrardów		Ursynów		Mokotów	
	śr.	wyż.	śr.	wyż.	śr.	wyż.	śr.	wyż.
Zarobki	75	62	54	32	44	61	55	48
Stosunki międzyludzkie	40	38	24	43	36	42	33	56
Persp. rozw. zaw.	44	28	34	57	21	26	26	22
Interesująca praca, satysf.	65	41	49	75	41	45	31	38
Bliskość zakł. pracy	63	48	86	82	69	66	56	67
Warunki socjalne	12	7	8	4	5	3	0	0
Dobre fiz. war. pracy	42	55	20	14	38	34	29	23
Lekka praca	50	31	20	4	26	16	29	17
Stałość, pewne zatrudn.	35	41	31	29	41	50	42	42
Wysoka odprawa emeryt.	10	10	3	4	3	0	2	2

W Żyrardowie i na Ursynowie, a częściowo też na Mokotowie, osoby z wyższym wykształceniem ceniły bardziej niż ze średnim takie czynniki, jak stosunki międzyludzkie, perspektywy rozwoju zawodowego, interesująca praca.

Skala zadowolenia respondentów z pracy w urzędzie miejskim

Można postawić hipotezę, że zaangażowanie pracownika w czynności, które realizuje, zależy będzie od zadowolenia, płynącego z ich wykonywania. Przypatrzmy się zatem, z czego są zadowoleni pracownicy badanych urzędów miejskich. Stopień zadowolenia wyrażano przez wprowadzenie pięciostopniowej skali, którą można sprowadzić do trzystopniowej, czyli do zadowolenia, niezadowolenia i neutralnych. Najwięcej pracowników jest bardzo zadowolonych z czasu rozpoczynania i kończenia pracy oraz z wykonywanych czynności, a następnie z liczby dni wolnych od pracy. Z czasu rozpoczynania i kończenia pracy jest bardzo zadowolonych od 31% urzędników w Żyrardowie i 27% na Ursynowie do 21% w pozostałych urzędach; zadowolonych jest od 64% w Suwałkach do 57% w Żyrardowie. Czyli łącznie bardzo zadowolonych i zadowolonych z czasu rozpoczynania i zakończenia pracy jest przeszło 80% pracowników urzędów, a zaledwie poniżej 10% niezadowolonych i raczej niezadowolonych (w dalszej części dla uproszczenia będę pisał niezadowolonych). Również wysoki odsetek badanych pracowników jest bardzo zadowolonych (od 30% w Suwałkach do 20% na Mokotowie) lub zadowolonych (od 61% w Żyrardowie do 54% na Ursynowie) z wykonywanych czynności. Łączna skala zadowolenia z wykonywanych czynności jest również bardzo wysoka, bo kształtuje się w granicach od 78% w urzędach warszawskich do 87% w Żyrardowie, niezadowolenie zaś nie przekracza 7%. Większa rozpiętość między pracownikami badanych urzędów wystąpiła w wypowiedziach neutralnych („trudno określić”): od 17% na Mokotowie do 7% w Żyrardowie. Taki był odsetek respondentów, którzy nie byli w stanie określić skali zadowolenia lub niezadowolenia. W sumie bardziej zadowoleni z wykonywanych czynności są pracownicy urzędów w Żyrardowie i Suwałkach niż w Warszawie.

Z liczby dni wolnych od pracy jest bardzo zadowolonych od 34% respondentów na Ursynowie do zaledwie 16% na Mokotowie, zadowolonych zaś od 56% na Mokotowie do 65% w Żyrardowie. Suma zadowolonych kształtuje się więc w granicach od 72% na Mokotowie do 94% na Ursynowie, a niezadowolonych od 10% na Mokotowie do zaledwie 1% na Ursynowie. Warto tu dodać, iż na Mokotowie zaledwie 23% respondentów twierdziło, że czasami pracuje w soboty i niedziele, podczas gdy w Żyrardowie 38%, na Ursynowie 41%, a w Suwałkach aż 54%. Mimo, że na Mokotowie tylko niewielka część pracowników pracowała od czasu do czasu w soboty i niedziele, to pracownicy tego urzędu byli najmniej zadowoleni z dni wolnych od pracy.

Względnie wysoka była skala zadowolenia pracowników ze stosunków międzyludzkich w urzędzie. Bardzo zadowolonych z tego powodu było od 10% w Żyrardowie do 24% na Ursynowie, a zadowolonych od 42% do 46%. Stopień zadowolenia ze stosunków międzyludzkich był najwyższy w Suwałkach (66%) i na Ursynowie, najniższy zaś w Żyrardowie (52%). Jednocześnie w Żyrardowie najwięcej respondentów było niezadowolonych (24%) z panujących stosunków międzyludzkich (tab. 28). Zatem rozpiętość w skali zadowolenia i niezadowolenia ze stosunków międzyludzkich między poszczególnymi urzędami była znaczna.

Tabela 28. Płeć respondentów a stopień zadowolenia z niektórymi elementami wiążącymi się z pracą w urzędzie (w %)

Wyszczególnienie	Suwałki		Żyrardów		Ursynów	
	M	K	M	K	M	K
1. Z wykonywanych czynności						
Zadowolonych	86	86	94	87	76	78
Niezadowolonych	–	6	6	6	6	8
Niezdecydowanych	14	8	–	7	18	14
Razem	100	100	100	100	100	100
2. Z własnej pozycji w urzędzie						
Zadowolonych	63	67	82	56	58	64
Niezadowolonych	14	10	12	20	18	12
Niezdecydowanych	23	23	6	24	24	24
Razem	100	100	100	100	100	100
3. Z możliwości awansu						
Zadowolonych	24	32	37	25	24	23
Niezadowolonych	15	20	7	30	29	28
Niezdecydowanych	61	48	56	45	47	49
Razem	100	100	100	100	100	100
4. Ze sposobu organizacji pracy						
Zadowolonych	64	57	69	50	47	46
Niezadowolonych	14	28	6	29	29	27
Niezdecydowanych	22	16	25	21	24	27
Razem	100	100	100	100	100	100
5. Z osiągniętych zarobków						
Zadowolonych	50	47	50	31	62	47
Niezadowolonych	36	30	25	44	25	36
Niezdecydowanych	14	23	25	25	13	17
Razem	100	100	100	100	100	100
6. Z czasu rozpoczęcia i zakończenia pracy						
Zadowolonych	90	83	88	88	89	87
Niezadowolonych	5	9	–	6	5	8
Niezdecydowanych	5	8	12	6	6	5
Razem	100	100	100	100	100	100

Wyszczególnienie	Suwałki		Żyrardów		Ursynów	
	M	K	M	K	M	K
7. Z fizycznych warunków pracy						
Zadowolonych	86	79	75	52	59	62
Niezadowolonych	–	14	19	29	12	28
Niezdecydowanych	14	8	6	19	29	10
Razem	100	100	100	100	100	100
8. Ze stosunków międzyludzkich						
Zadowolonych	62	68	82	45	71	64
Niezadowolonych	14	21	5	28	11	17
Niezdecydowanych	24	11	13	27	18	19
Razem	100	100	100	100	100	100
9. Z metod oceny pracy						
Zadowolonych	37	32	50	20	467	36
Niezadowolonych	23	20	25	35	18	26
Niezdecydowanych	41	37	25	45	35	38
Razem	100	100	100	100	100	100
10. Ze stosunku przełożonych do podwładnych						
Zadowolonych	55	74	75	45	65	62
Niezadowolonych	22	13	19	29	17	24
Niezdecydowanych	23	13	6	26	18	14
Razem	100	100	100	100	100	100
11. Ze świadczeń socjalnych						
Zadowolonych	68	51	56	28	47	42
Niezadowolonych	18	34	13	37	24	31
Niezdecydowanych	14	15	31	35	29	27
Razem	100	100	100	100	100	100
12. Z liczby dni wolnych od pracy						
Zadowolonych	91	90	88	85	89	94
Niezadowolonych	–	6	12	9	–	2
Niezdecydowanych	9	4	–	6	11	4
Razem	100	100	100	100	100	100

Wyszczególnienie	Suwałki		Żyrardów		Ursynów	
	M	K	M	K	M	K
13. Z pewności zatrudnienia						
Zadowolonych	54	57	63	67	83	58
Niezadowolonych	14	9	6	10	5	2
Niezdecydowanych	32	34	31	23	12	40
Razem	100	100	100	100	100	100
14. Z udziału w podejmowaniu decyzji						
Zadowolonych	55	62	76	44	53	46
Niezadowolonych	22	13	11	21	18	18
Niezdecydowanych	23	25	13	35	289	36
Razem	100	100	100	100	100	100

Wysokie było również zadowolenie z faktu pewności zatrudnienia: od 66% w Żyrardowie do 54% w Suwałkach. Bardzo zadowolonych było od 15% na Mokotowie do 25% na Ursynowie, a zadowolonych od 35% w Suwałkach do 42% w Żyrardowie przy bardzo wysokim wskaźniku osób niezdecydowanych (od 25% w Żyrardowie do 35% na Ursynowie) i niskim odsetku niezadowolonych (od 13% na Mokotowie do 3% na Ursynowie). Zadowolenie z pewności zatrudnienia jest większe wśród pracowników z wyższym wykształceniem (61% na Mokotowie) niż ze średnim (50%), a jednocześnie osobom ze średnim wykształceniem trudniej było wycenić skalę zadowolenia lub niezadowolenia, albowiem aż 36% spośród nich (z wyższym 24%) nie wypowiedziało się na ten temat.

Z własnej pozycji w urzędzie zadowolonych było od 66% w Suwałkach i 64% na Ursynowie do 50% na Mokotowie, przy czym, podobnie jak przy innych powodach, tu również zdecydowanie więcej było zadowolonych (od 49% w Suwałkach do 41% w Żyrardowie) od bardzo zadowolonych (od 21% w Żyrardowie do 8% na Mokotowie). Niezadowolonych z własnej pozycji w urzędzie było od 18% w Żyrardowie do 12% w Suwałkach i na Ursynowie. Natomiast od 21% w Żyrardowie do 34% na Mokotowie nie potrafiło sprecyzować skali zadowolenia lub niezadowolenia (tab. 29). Częściej z własnej pozycji w urzędzie są niezadowoleni pracownicy z wyższym wykształceniem (24%) niż ze średnim (13% na przykładzie Mokotowa).

Duża rozpiętość między urzędami, jeśli chodziło o stopniu zadowolenia i niezadowolenia występuje w zakresie sposobu organizacji pracy. Bardzo zadowolonych było od 17% respondentów w Suwałkach do zaledwie 3% na Mokotowie, a zadowolonych od 43% w Żyrardowie do 30% na Mokotowie. Równocześnie na Mokotowie aż 41% pracowników było niezadowolonych ze sposobu organizacji pracy, podczas gdy w Żyrardowie 23%, w Suwałkach 24%. Względnie niski stopień zadowolenia i wysoki niezadowolenia ze sposobu pracy jaki występował w urzędzie mokotowskim wynika częściowo z jego małej samodzielności samorządowej.

Pozytywnie jest oceniany przez pracowników urzędów stosunek przełożonych do podwładnych. Mianowicie, bardzo zadowolonych z tego, jak się on kształtuje, jest od 22% w Suwałkach do 13% w Żyrardowie oraz zadowolonych od 46% na Ursynowie i 45% w Suwałkach do 34% na Mokotowie. Niezadowolonych ze stosunku przełożonych do podwładnych pracowników było od 36% na Mokotowie do 17% w Suwałkach. W tym zakresie również urząd na Mokotowie wypadł najgorzej, a więc zły stosunek do podwładnych może wynikać z nieprawidłowej organizacji pracy. Ponadto ocena przełożonych i organizacji urzędu przez respondentów może wynikać z metod oceny pracy pracowników. Stopień zadowolenia z metod oceny pracy kształtował się w granicach: zadowolonych 40% w Suwałkach – 28% w Żyrardowie i 31% na Mokotowie, ale bardzo zadowolonych było względnie mało – 12% Suwałki i 6% Mokotów. Niezadowolonych było najwięcej w urzędzie mokotowskim (36%) i żyrardowskim (30%), a najmniej w suwalskim (21%) i ursynowskim (24%). Również pracownicy urzędu na Mokotowie najgorzej ocenili fizyczne warunki pracy. Zadowolonych w sumie było co prawda 42% badanych, ale w Suwałkach aż 81%, na Ursynowie 62%, w Żyrardowie 57%, w tym bardzo zadowolonych od 20% (Suwałki) do 8% (Mokotów). Również z fizycznych warunków pracy wielu respondentów z urzędu mokotowskiego było niezadowolonych (38%) w porównaniu z urzędami na Ursynowie (24%), w Żyrardowie (27%) czy w Suwałkach (zaledwie 10% niezadowolonych).

W opinii respondentów również urząd mokotowski wypada źle na tle innych także w zakresie udziału pracowników w podejmowaniu decyzji. Bardzo zadowolonych z tego udziału na Mokotowie było 6%, podobnie jak i na Ursynowie, podczas gdy w Suwałkach 19%; raczej zadowolonych było od 29% (Mokotów) do 4% (Ursynów). Łącznie pracowników zadowolonych z udziału w podejmowaniu decyzji było od 58% w Suwałkach do 35% na Mokotowie. Udział niezadowolonych w tym zakresie był także najwyższy na Mokotowie (29%), a najniższy w Suwałkach i na Ursynowie (17%).

Możliwości awansu pracowników w poszczególnych urzędach były raczej wyrównane. Bardzo zadowolonych z możliwości awansu było od 11% (Suwałki) do 5% (Ursynów) i raczej zadowolonych 18–19%.

Jednocześnie wskaźnik niezadowolenia kształtował się w granicach od 39% (Mokotów) do 20% (Suwałki) przy bardzo wysokim odsetku (od 51% w Suwałkach do 36% na Mokotowie) osób nie potrafiących ocenić skali zadowolenia lub niezadowolenia.

Niski był odsetek pracowników bardzo zadowolonych z osiągniętych zarobków, pomimo że jest to ważny czynnik wiążący ich z urzędem. Zadowolonych z uzyskiwanych zarobków w urzędzie było od 13% na Ursynowie do 4% na Mokotowie, ale raczej zadowolonych było już znacznie więcej, bo od 41% w Suwałkach do 27% w Żyrardowie. W sumie skala zadowolenia z zarobków była mniejsza w Żyrardowie (34%) i Mokotowie (40%), a najwyższa w Suwałkach (48%) i na Ursynowie (40%). Z kolei najwięcej niezadowolonych z uzyskiwanych zarobków było w Żyrardowie (41%), na Mokotowie (37%) a najmniej w Suwałkach (33%), na Ursynowie (34%). Większe jest niezadowolenie z osiągniętych zarobków wśród pracowników ze średnim wykształceniem.

Pewnym podsumowaniem powyższych rozważań może być wyrażona skala zadowolenia lub niezadowolenia z pracy w urzędzie miejskim w ogóle. Otóż bardzo zadowolonych z tej pracy w urzędzie było od 29% pracowników w Suwałkach do 22% w Żyrardowie (bez Mokotowa – brak danych), zadowolonych 56–60% a niezadowolonych zaledwie 6–9%. Tak więc stopień zadowolenia z pracy w urzędach miejskich jest bardzo wysoki, wysoka jest również ocena poszczególnych elementów składających się to odczucie. Z wyróżnionych 15 elementów ocena zadowolenia w Suwałkach przeważa we wszystkich nad oceną niezadowolenia, w Żyrardowie w 13, na Ursynowie w 14, na Mokotowie w 11, przy czym w 3 wystąpiła niemal równowaga między oceną pozytywną i negatywną. Ogólnie wyższy stopień zadowolenia z pracy w urzędach miejskich wyrażali pracownicy w miastach średniej wielkości niż w Warszawie. Skala zadowolenia pracowników z poszczególnych elementów składających się na warunki pracy i rzutujących na sposób życia zależy w pewnej mierze od płci respondentów, wykształcenia, stażu pracy i wieku. Warto pokrótce zbadać zależności między skalą zadowolenia i niezadowolenia a płcią i poziomem wykształcenia. Wśród osób objętych badaniem ankietowym udział kobiet i osób z wykształceniem wyższym w poszczególnych urzędach był zróżnicowany i wynosił odpowiednio:

	udział kobiet (w %)	osób z wyższym wykształceniem (w %)
Suwałki	68,8	35,5
Żyrardów	77,0	31,4
Ursynów	82,3	38,4
Mokotów	84,1	36,0

Gdyby zatem odpowiedzi były zdeterminowane płcią lub wykształceniem, różnice, jakie występują między poszczególnymi urzędami, można by było częściowo przypisać tym cechom. Celem uproszczenia analizy zastosowałem trójdzielny podział: na zadowolonych, niezadowolonych i niezdecydowanych. Omówienie wyników ograniczam tylko do zadowolonych, przy czym skalę zadowolenia otrzymuję po odjęciu od zadowolonych niezadowolonych. Z wykonywanych czynności stopień zadowolenia i niezadowolenia według płci jest niemal taki sam. Nieco tylko większe różnice (9 punktów) wystąpiły w Żyrardowie (tab. 29).

Również niewielkie różnice wystąpiły w podziale ze względu na poziom wykształcenia. Z wykonywanych czynności bardziej zadowolone były osoby ze średnim wykształceniem. Wyjątek stanowi jedynie Żyrardów, gdzie występuje sytuacja odwrotna.

Z własnej pozycji w urzędzie w Suwałkach i na Ursynowie bardziej zadowolone są kobiety, w Żyrardowie – mężczyźni. W podziale według wykształcenia z własnej pozycji w urzędzie w Suwałkach i w Warszawie są bardziej zadowoleni urzędnicy z wykształceniem średnim, w Żyrardowie – z wyższym.

Wyszczególnienie	Suwałki		Żyrardów		Ursynów		Mokotów	
	1) ś	2) w	1) ś	2) w	1) ś	2) w	1) ś	2) w
13. Z pewności zatrudnienia								
Zadowolonych	51	64	64	71	57	71	50	62
Niezadowolonych	12	15	11	8	1	5	14	14
Niezdecydowanych	37	21	25	21	42	24	36	24
Razem	100	100	100	100	100	100	100	100
14. Z udziału w podejmowaniu decyzji								
Zadowolonych	63	43	45	59	47	49	33	37
Niezadowolonych	12	32	25	8	12	27	28	32
Niezdecydowanych	25	25	30	33	41	24	39	31
Razem	100	100	100	100	100	100	100	100
15. W ogóle z pracy w urzędzie								
Zadowolonych	92	68	77	93	85	68	–	–
Niezadowolonych	4	25	7	3	11	25	–	–
Niezdecydowanych	4	7	16	4	4	7	–	–
Razem	100	100	100	100	100	100	100	100

1) ś = średnie i pozostałe, 2) w = wyższe

Możliwości awansu są, zdaniem respondentów bardzo ograniczone. Tylko w Suwałkach i w Żyrardowie mężczyźni widzą niewielkie możliwości, w pozostałych ośrodkach zarówno mężczyźni jak i kobiety (a więc także według poziomu wykształcenia) nie mają szans na awans (punkty ujemne).

Ze sposobu organizacji pracy bardziej zadowoleni są mężczyźni, zwłaszcza w Suwałkach i Żyrardowie niż kobiety. W Suwałkach i na Ursynowie osoby ze średnim wykształceniem, w Żyrardowie z wyższym. Na Mokotowie pracownicy bardzo krytycznie odnoszą się do sposobu organizacji pracy (punkty ujemne), podobnie w Suwałkach osoby z wyższym wykształceniem.

Z osiąganych zarobków bardziej zadowoleni są mężczyźni (wyjątek Suwałki) i osoby z wyższym wykształceniem (również z wyjątkiem Suwałk). Z czasu rozpoczynania i kończenia pracy zadowoleni są niemal wszyscy w jednakowym stopniu. Z fizycznych warunków pracy bardziej zadowolone są kobiety i osoby ze średnim wykształceniem. Ze stosunków międzyludzkich panujących w urządzie najbardziej zadowoleni są mężczyźni i osoby ze średnim wykształceniem w urzędach w Suwałkach i na Ursynowie. Z metod oceny pracy zadowoleni są w nieco większym stopniu mężczyźni i osoby ze średnim wykształceniem. Ze stosunku przełożonych do podwładnych zadowolenie nie jest zależne od płci i wykształcenia respondentów, lecz od sytuacji panującej w poszczególnych urzędach. Ze świadczeń socjalnych jest niskie zadowolenie a z dni wolnych od pracy bardzo wysokie, więc można je pominąć. Z pewności zatrudnienia są bardziej zadowolone osoby

z wyższym wykształceniem i częściej mężczyźni, natomiast z udziału w podejmowaniu decyzji osoby ze średnim wykształceniem. W ogóle z pracy w urzędzie miejskim są bardziej zadowolone osoby ze średnim wykształceniem (wyjątek Żyrardów) i częściej mężczyźni niż kobiety.

Powody pracy respondentów

Jedno z pytań (10) domkniętych w ankiecie brzmiało: „Dlaczego Pani/Pan pracuje?” Wymieniono 9 powodów z prośbą o zaznaczenie przy każdym z nich miejsca na skali ważności jako bardzo ważne, ważne, mało ważne, trudno określić. Następnie poproszono o zaznaczenie tej opinii, która jest dla respondenta najważniejsza. Z pozycji na pięciostopniowej skali ważności analizie poddano tylko dwie: bardzo ważną i ważną, przy czym za 100 przyjęto wszystkie wskazania.

Pracownicy urzędu w Suwałkach jako bardzo ważne powody pracy podali w kolejności: pracując głównie dla pieniędzy, praca umożliwia uzyskanie emerytury, renty i innych świadczeń, praca daje poczucie niezależności materialnej od innych osób, każda sprawna osoba powinna pracować. Na każdy z tych powodów jako bardzo ważny wskazywało powyżej 50%. Gdyby uwzględnić odpowiedzi ważne (patrz tab. 30), to w sumie na każdy z wyżej wskazanych powodów wypowiadało się od 88% do powyżej 90% respondentów. Niewielkie znaczenie dla pracowników urzędu w Suwałkach, a także pozostałych odgrywały takie powody jak: praca daje mi pozycję i prestiż, praca daje szansę rozwoju uzdolnień, zaspokojenie ambicji, praca pozwala na oderwanie się od spraw domowych.

Pracownicy Żyrardowa za bardzo ważne powody pracy podali: praca umożliwia uzyskanie emerytury, renty i innych świadczeń, oraz że każda sprawna osoba powinna pracować. Dołączając powody ważne to trzeba jeszcze wymienić:

- pracując głównie dla pieniędzy (87%),
- praca daje poczucie niezależności materialnej (85),
- pracując jestem pożyteczny dla społeczeństwa (89%).

Respondenci z Ursynowa za bardzo ważne powody pracy wskazali:

- pracując głównie dla pieniędzy,
- praca umożliwia uzyskanie emerytury, renty i innych świadczeń.

Uwzględniając jeszcze powody ważne powyżej 80% wskazań uzyskały:

- praca daje poczucie niezależności materialnej (86%).

Tabela 30. Powody pracy respondentów

Powody	Suwałki		Żyrardów		Ursynów		Mokotów	
	b.w. ^a	w. ^b	b.w. ^a	w. ^b	b.w. ^a	w. ^b	b.w. ^a	w. ^b
Pracuję głównie dla pieniędzy	68	29	48	39	54	41	58	36
Praca daje mi pozycję i prestiż	14	49	19	39	11	35	8	39
Praca umożliwia uzyskanie emerytury, renty i innych świadczeń	62	34	51	33	57	38	57	32
Praca daje poczucie niezależności materialnej	62	30	47	38	47	39	53	34
Praca daje szanse rozwoju uzdolnień, zaspokajania ambicji	19	47	33	32	17	37	12	41
Pracując jestem pożyteczny(a) dla społeczeństwa	45	38	47	42	24	44	17	43
Każda sprawna osoba powinna pracować	53	33	57	27	44	26	37	28
Praca pozwala oderwać się od spraw rodzinnych	24	27	18	31	16	29	15	30
Nie chcę siedzieć w domu	24	14	12	23	13	24	14	19

^a Bardzo ważne.

^b Ważne.

Z tego wynika, że pracownicy Ursynowa wskazali mniej powodów pracy w ogóle niż pracownicy Żyrardowa a szczególnie Suwałk. Sądzę, że wiąże się to w jakimś stopniu z sytuacją na regionalnym i lokalnym rynku pracy.

W podziale na dwa poziomy wykształcenia: wyższe i pozostałe (głównie średnie): „pracuję głównie dla pieniędzy” jako bardzo ważny powód wskazało więcej osób o niższym poziomie wykształcenia (tab. 31), podobnie było w przypadku uzasadnienia „praca umożliwia uzyskanie emerytury, renty i innych świadczeń”, „praca daje poczucie niezależności materialnej”, „każda sprawna osoba powinna

pracować”, „praca pozwala na oderwanie się od spraw rodzinnych” „nie chcę siedzieć w domu”.

Natomiast pracownicy z wyższym wykształceniem częściej niż ci ze średnim wskazywali, że: „praca daje pozycję i prestiż”.

Zatem pracownicy ze średnim wykształceniem bardziej doceniali pracę. Jako ważne powody pracy pracownicy ze średnim częściej niż z wyższym podawali:

– praca daje mi pozycję i prestiż.

Tabela 31. Bardzo ważne powody pracy respondentów według wykształcenia (% osób wskazujących)

Powody	Suwałki		Żyrardów		Ursynów		Mokotów	
	śr.	wyż.	śr.	wyż.	śr.	wyż.	śr.	wyż.
Pracuję głównie dla pieniędzy	71	59	56	30	57	47	68	32
Praca daje mi pozycję i prestiż	12	15	13	33	9	13	11	5
Praca umożliwia uzyskanie emerytury, renty i innych świadczeń	68	50	60	30	66	45	67	46
Praca daje poczucie niezależności materialnej	72	46	54	32	52	42	55	50
Praca daje szanse rozwoju uzdolnień, zaspokajania ambicji	21	15	26	48	17	18	10	15
Pracując jestem pożyteczny(a) dla społeczeństwa	48	39	51	39	24	24	17	18
Każda sprawna osoba powinna pracować	58	46	67	39	53	32	40	33
Praca pozwala oderwać się od spraw rodzinnych	33	11	21	11	24	11	16	11
Nie chcę siedzieć w domu	29	19	13	11	17	5	17	10

Pozostałe powody były na ogół częściej wymieniane przez pracowników z wykształceniem wyższym, w zależności od miasta (tab. 32). Po uwzględnieniu wskazania przez respondentów opinii najważniejszej na pierwszym miejscu znalazł się powód:

– pracuję głównie dla pieniędzy.

Tabela 32. Ważne powody pracy respondentów według wykształcenia (% osób wskazujących)

Powody	Suwałki		Żyrardów		Ursynów		Mokotów	
	śr.	wyż.	śr.	wyż.	śr.	wyż.	śr.	wyż.
Pracuję głównie dla pieniędzy	25	38	35	48	36	50	63	37
Praca daje mi pozycję i prestiż	51	42	41	37	36	34	35	46
Praca umożliwia uzyskanie emerytury, renty i innych świadczeń	26	46	29	41	29	50	28	38
Praca daje poczucie niezależności materialnej	20	46	35	43	37	42	35	33
Praca daje szanse rozwoju uzdolnień, zaspokajania ambicji	42	56	32	33	37	34	41	44
Pracując jestem pożyteczny(a) dla społeczeństwa	36	39	40	43	49	35	43	43
Każda sprawna osoba powinna pracować	32	29	18	43	22	29	31	22
Praca pozwala oderwać się od spraw rodzinnych	22	30	34	21	32	30	33	24
Nie chcę siedzieć w domu	14	11	21	26	33	11	16	22

Powód ten był najczęściej wskazywany przez pracowników urzędu w Suwałkach, najrzadziej – Żyrardowa (tab. 33). Kolejność pozostałych powodów pracy podawana przez pracowników poszczególnych urzędów nie była jednakowa. W Suwałkach i na Ursynowie na drugim miejscu znalazła się praca jako źródło umożliwiające uzyskanie emerytury, renty i innych świadczeń, w Żyrardowie

- praca daje szanse rozwoju uzdolnień, zaspokojenia ambicji; na Mokotowie
- praca daje poczucie niezależności materialnej.

Tabela 33. Powody pracy – opinia najważniejsza

Powody	Suwałki		Żyrardów		Ursynów		Mokotów	
	śr.	wyż.	śr.	wyż.	śr.	wyż.	śr.	wyż.
Pracuję głównie dla pieniędzy	57	48	50	19	27	26	35	42
Praca daje mi pozycję i prestiż	–	1	1	13	3	5	12	3
Praca umożliwia uzyskanie emerytury, renty i innych świadczeń	5	33	25	–	18	14	6	23
Praca daje poczucie niezależności materialnej	19	12	14	13	14	14	18	17
Praca daje szanse rozwoju uzdolnień, zaspokajania ambicji	14	2	6	25	18	20	–	6
Pracując jestem pożyteczny(a) dla społeczeństwa	–	–	–	30	12	15	12	5
Każda sprawna osoba powinna pracować	5	4	4	–	8	6	12	3
Praca pozwala oderwać się od spraw rodzinnych	–	–	–	–	–	–	5	1
Nie chcę siedzieć w domu	–	–	–	–	–	–	–	–
Razem	100	100	100	100	100	100	100	100

Najbardziej rozproszone były wskazania pracowników Żyrardowa. Wskazania pracowników Suwałk skoncentrowane były wokół dwóch głównych powodów. W każdym bądź razie opinie pracowników urzędu odnośnie powodów pracy w ogóle są odzwierciedleniem ogólnej tendencji występującej w społeczeństwie, a mianowicie, że pracujemy głównie dla pozyskania źródła utrzymania. Wszystkie inne powody są pochodne. Jeżeli mamy zapewnione źródła utrzymania, możemy pracować dla przyjemności zgodnie ze swoim zainteresowaniem. Warto jeszcze odpowiedzieć na pytanie, czy istnieje różnica w powodach pracy między

osobami ze średnim i wyższym wykształceniem. Przyjmując wszystkie 9 powodów wymienionych w ankiecie za 100 rozkład odpowiedzi najważniejszych powodów pracy w podziale na ośrodki wyglądał następująco:

Powody	Suwałki		Żyrardów	
	średnie	wyższe	średnie	wyższe
Pracuję głównie dla pieniędzy	52	44	32	14
Praca daje mi pozycję i prestiż	–	4	2	11
Praca umożliwia uzyskanie emerytury, renty i innych świadczeń	32	11	18	4
Praca daje poczucie niezależności materialnej	6	30	14	14
Praca daje szanse rozwoju uzdolnień, zaspokajania ambicji	4	7	13	32
Pracując jestem pożyteczny(a) dla społeczeństwa	–	–	21	15
Każda sprawna osoba powinna pracować	6	4	10	4
Praca pozwala oderwać się od spraw rodzinnych	–	–	–	1
Nie chcę siedzieć w domu	–	–	–	–

Widać zasadnicze różnice wyboru najważniejszych powodów pracy wskazanych przez respondentów, między Suwałkami a Żyrardowem w podziale na dwa poziomy wykształcenia. Bardziej wiarygodne odpowiedzi pochodzą od pracowników urzędu w Suwałkach, bo są one zbliżone do odpowiedzi urzędników z Ursynowa, co potwierdzają poniższe dane:

Powody	Ursynów	
	średnie	wyższe
Pracuję głównie dla pieniędzy	48	29
Praca daje mi pozycję i prestiż	3	5
Praca umożliwia uzyskanie emerytury, renty i innych świadczeń	21	18
Praca daje poczucie niezależności materialnej	8	32
Praca daje szanse rozwoju uzdolnień, zaspokajania ambicji	7	5
Pracując jestem pożyteczny(a) dla społeczeństwa	7	5
Każda sprawna osoba powinna pracować	5	3
Praca pozwala oderwać się od spraw rodzinnych	1	3
Nie chcę siedzieć w domu	–	–

Można więc sądzić, iż odpowiedzi pracowników Żyrardowa były „naciągane”. Mało jest prawdopodobne, by powody ich pracy tak odbiegały zasadniczo od powodu urzędników w Suwałkach czy na Ursynowie. Raczej można by przypisywać takie rozbieżności urzędnikom Ursynowa z racji pracy w dużym mieście i innego pochodzenia społeczno-zawodowego. W tym przypadku istnieje duża zbieżność wyników z Suwałk i Ursynowa a nie Suwałk i Żyrardowa. Nie chce się wierzyć, by co piąty pracownik urzędu ze średnim wykształceniem w Żyrardowie twierdził, iż pracując jest pożyteczny dla społeczeństwa, a co ósmy, że „praca daje mi szanse rozwoju uzdolnień, zaspokajania ambicji i realizacji zainteresowań” i że aż co trzeci pracownik z wyższym wykształceniem rzeczywiście takim powodem się kieruje, podczas gdy na Ursynowie wymienia go co dwudziesty, a w Suwałkach co szesnasty. Również w innych kwestiach istnieją pewne różnice w wypowiedziach między pracownikami Żyrardowa a pozostałymi. Czy wynika to ze specyfiki urzędu i szczególnego doboru kadry? Trudno na to pytanie udzielić odpowiedzi.

Pożądane zmiany w urzędzie

Można założyć, iż nie ma takiej instytucji, której funkcjonowania nie da się jeszcze ulepszyć. Na pewno do takich należą też urzędy miejskie. Osoby w nich pracujące mają możliwość postrzegać ich sprawność z punktu widzenia klienta i pracownika. Poprawienie funkcjonowania urzędów wpłynie na jakość pracy osób tam zatrudnionych i lepszą obsługę mieszkańców, a zarazem umocni ich rolę jako instytucji niezbędnej w życiu społeczno-gospodarczym.

Odnośnie tego tematu, pytanie w ankiecie brzmiało: „Co Pani/Pana zdaniem należałoby zmienić w urzędzie?”. Zaproponowano 6 odpowiedzi z prośbą o podkreślenie „tak”, „nie”, „trudno powiedzieć”. Poza pracownikami urzędu mokotowskiego, gdzie większość ankietowanych dostrzegła konieczność dokonania zmian w 3 sprawach (poprawa organizacji pracy, fizycznych i socjalnych warunków pracy), pracownicy pozostałych urzędów uznali, że jest największa potrzeba poprawy w zakresie warunków socjalnych. Ponadto znaczący był odsetek pracowników dostrzegający konieczność dokonania zmian organizacji pracy. Najmniej uwag zgłaszali respondenci odnośnie do swoich przełożonych.

Zmiany przełożonego więcej osób domagało się na Ursynowie i w Żyrardowie, a niewiele w Suwałkach (tab. 34). W podziale na płeć respondentów tylko w zakresie zmian funkcjonowania urzędu więcej uwag zgłaszali mężczyźni niż kobiety. W pozostałych sprawach w zależności od sytuacji, w jednym urzędzie więcej uwag zgłaszali mężczyźni w innym kobiety. W sumie jednak więcej uwag krytycznych pochodziło od kobiet niż mężczyzn. Natomiast według poziomu wykształcenia więcej uwag co do potrzeby dokonania zmian w zakresie organizacji pracy i funkcjonowania urzędu pochodziło od osób z wyższym wykształceniem, a w zakresie poprawy warunków socjalnych od osób ze średnim wykształceniem (tab. 34). W podziale na urzędy najwięcej postulatów zmian pochodziło od pracowników urzędu na Mokotowie, w następnej kolejności był urząd na Ursynowie (232 punkty) i w Żyrardowie (228 punktów), a najmniej uwag mieli pracownicy urzędu w Suwałkach (161 punktów).

Tabela 34. Proponowane przez respondentów zmiany w urzędach

Zakres zmian	Suwałki		Żyrdów		Ursynów		Mokotów	
	% odpowiadających „tak” lub „nie”							
	tak ^a	nie	tak	nie	tak	nie	tak	nie
Sposób organizacji pracy	41	42	41	33	48	27	60	16
Fizyczne warunki pracy	20	66	53	31	45	38	69	23
Socjalne warunki pracy	45	36	61	15	53	32	69	9
Zwiększenie udziału pracowników w zarządzaniu	30	34	38	28	33	44	45	26
Zmiana przełożonego	3	79	15	61	16	63	–	–
Zmiana funkcjonowania urzędu	22	51	24	43	33	33	46	20
w podziale na płeć								
	M	K	M	K	M	K	M	K
Sposób organizacji pracy	27	47	36	44	63	51	61	60
Fizyczne warunki pracy	18	21	33	57	44	50	44	63
Socjalne warunki pracy	50	44	50	63	44	55	62	70
Zwiększenie udziału pracowników w zarządzaniu	27	31	40	37	19	36	34	46
Zmiana przełożonego	–	4	7	18	12	18	–	–
Zmiana funkcjonowania urzędu	23	21	33	23	56	28	56	44
według wykształcenia								
	śr.	w.	śr.	w.	śr.	w.	śr.	w.
Sposób organizacji pracy	29	59	34	46	48	50	59	61
Fizyczne warunki pracy	15	21	47	54	46	45	59	61
Socjalne warunki pracy	50	28	56	54	61	34	74	56
Zwiększenie udziału pracowników w zarządzaniu	23	38	36	32	34	24	49	38
Zmiana przełożonego	2	7	17	4	18	11	–	–
Zmiana funkcjonowania urzędu	12	45	20	25	30	34	41	55

^a Uzupełnieniem do 100 odpowiedzi „tak” i „nie” jest „trudno powiedzieć” (nie mam zdania w tej sprawie)

Analiza odpowiedzi pracowników postulujących zmiany w urzędzie jest trudna do oceny, jeśli nie skonfrontujemy ich z danymi pochodzącymi od pracow-

ników, którzy uznają stan obecny za zadowalający i nie proponują zmian (odpowiedzi „nie”).

W Suwałkach tylko w zakresie poprawy warunków socjalnych liczba pracowników urzędu dostrzegających potrzebę zmian była większa od liczby osób uważających, że w tym zakresie nie należy ich dokonywać.

Konfrontacja tych danych, czyli odpowiedzi „tak” z odpowiedziami „nie” pozwala stwierdzić, iż:

- W Suwałkach przewaga odpowiedzi „tak” nad „nie” dotyczyła tylko socjalnych warunków pracy, a równowaga wystąpiła w kwestii sposobu organizacji pracy.
- W Żyrardowie przewaga, i to bardzo duża, odpowiedzi „tak” nad „nie” obejmowała socjalne i fizyczne warunki pracy oraz (przewaga mniejsza) sposób organizacji pracy i zwiększenie udziału pracowników w zarządzaniu.
- Na Ursynowie przewaga odpowiedzi „tak” nad „nie” była w takich sprawach, jak sposób organizacji pracy, fizyczne i socjalne warunki pracy a równowaga wystąpiła w zakresie funkcjonowania urzędu.
- Na Mokotowie przewaga sądów o potrzebie zmian wystąpiła we wszystkich wymienionych w ankiecie sprawach (nie było pytania dotyczącego zmiany przełożonego). Z tego przeglądu wynika, iż najlepiej funkcjonuje urząd miejski w Suwałkach, skąd pochodziło najmniej postulatów dotyczących zmian. Można też jednak sadzić, iż pracownicy tamtejszego urzędu są bardziej zachowawczy. W każdym razie w wielu sprawach istnieje duża zbieżność wyników pochodzących z trzech urzędów odnośnie postulowanych zmian, np. w zakresie sposobu organizacji pracy, spraw socjalnych, zwiększenia udziału pracowników w zarządzaniu, zmian dotyczących funkcjonowania urzędu.

Organizacje decydujące o doborze kadry kierowniczej urzędu

Funkcjonowanie urzędu administracji samorządowej, jak i większości innych instytucji i przedsiębiorstw zależy od kadry kierowniczej. Jej doboru, niestety, nie dokonuje się według merytorycznej przydatności, lecz często według przynależności do danej partii politycznej lub organizacji. Interesującym więc zagadnieniem może być opinia na ten temat respondentów tkwiących w urzędach. W ankiecie sformułowano następujące pytanie: „Jaki wpływ obecnie na dobór kadry kierowniczej w P. urzędzie mają następujące organizacje?” Wymieniono 6 takich organizacji (tab. 35), z prośbą o zaznaczenie skali wpływu. Między pracownikami poszczególnych urzędów istnieje zgodność co do tego, że najmniejszy wpływ na dobór kadry kierowniczej w urzędzie mają organizacje młodzieżowe i OPZZ, czyli związki zawodowe o długotrwałej tradycji, oraz samorząd załogi. Nieco większy wpływ na dobór kadry kierowniczej w urzędach miejskich ma NSZZ „Solidarność”, a największy organizacje polityczne i grupy ludzi powiązanych różnymi układami. Jestem przekonany, że te odpowiedzi odzwierciedlają istniejący stan. Największy jest wpływ na dobór kadry kierowniczej organizacji politycznych i grup ludzi powiązanych różnymi układami w urzędzie mokotowskim, następnie w Żyrardowie i na Ursynowie (tab. 35), najmniejszy w Suwałkach. Wpływ bardzo duży i duży na dobór kadry kierowniczej ma NSZZ „Solidarność” w Żyrardowie (wchodzi w skład koalicji) i na Mokotowie, niewielki w Suwałkach.

Tabela 35. Skala wpływu poszczególnych organizacji na dobór kadry kierowniczej w urzędach miejskich

Skala wpływu	Suwałki	Żyrardów	Ursynów	Mokotów
1. Organizacje polityczne				
Bardzo duży	25	54	48	68
Duży	18	24	11	9
Średni	6	4	5	3
Mały	3	1	2	2
Bardzo mały	6	1	4	3
Nie wiem	42	6	30	15
Razem	100	100	100	100
2. OPZZ, związki zawodowe				
Bardzo duży	–	1	–	5
Duży	–	3	1	7
Średni	3	3	1	13
Mały	5	5	7	19
Bardzo mały	19	36	20	17
Nie wiem	73	52	71	39
Razem	100	100	100	100
3. NSZZ „Solidarność”				
Bardzo duży	6	15	10	14
Duży	–	18	5	16
Średni	3	8	5	10
Mały	6	1	5	14
Bardzo mały	16	18	10	12
Nie wiem	69	40	65	34
Razem	100	100	100	100
4. Samorząd załogi				
Bardzo duży	2	3	4	2
Duży	6	5	5	6
Średni	5	1	1	5
Mały	5	4	5	20
Bardzo mały	26	45	26	23
Nie wiem	36	42	59	44
Razem	100	100	100	100
5. Organizacje młodzieżowe				
Bardzo duży	–	–	–	–
Duży	–	1	–	1
Średni	–	–	2	1
Mały	–	3	4	9
Bardzo mały	30	42	24	31
Nie wiem	70	54	70	58
Razem	100	100	100	100
6. Grupy ludzi powiązanych różnymi układami				
Bardzo duży	26	26	28	37
Duży	9	10	9	20
Średni	3	–	3	4
Mały	–	1	5	1
Bardzo mały	2	4	–	2
Nie wiem	60	59	55	36
Razem	100	100	100	100

Podsumowując: organizacje polityczne mają dominujący wpływ na dobór kadry kierowniczej w 3 urzędach z dużym współdziałaniem grupy ludzi powiązanych różnymi układami, natomiast w Suwałkach udział tych dwóch grup jest raczej wyrównany (z pewną przewagą organizacji politycznych).

Niestety, nie jesteśmy w stanie odpowiedzieć na pytanie, w którym z tych urzędów podejmuje się najlepsze decyzje bieżące i strategiczne, i czy te decyzje służą interesom ogółu społeczności lokalnych, czy też podporządkowane są organizacjom politycznym i wybranym wąskim grupom ludzi.

Udzielenie odpowiedzi na te pytania wymaga dodatkowych badań. Warto jeszcze zaznaczyć, iż mężczyźni i osoby z wyższym wykształceniem częściej wyrażali zdecydowane opinie w tej sprawie niż kobiety i osoby ze średnim wykształceniem, które często nie były w tym zakresie zorientowane i zaznaczały odpowiedź „nie wiem”.

Opinia w sprawie istnienia związku zawodowego w urzędzie

Jakkolwiek wpływ związków zawodowych w badanych urzędach miejskich na dobór kadry kierowniczej jest niewielki, niemniej jednak interesującym problemem może być uzyskanie opinii na temat potrzeby istnienia związku zawodowego w urzędzie, w którym pracują respondenci.

Pracownicy zdają sobie sprawę, że związek zawodowy jest w stanie wstawić się w sprawach pracowniczych i jego „siła przebicia” jest o wiele większa niż pojedynczych osób. Zdaniem od 14% (Żyrardów) do 34% (Mokotów) badanych związek zawodowy w urzędzie jest na pewno potrzebny, a dalszych od 23% do 28% twierdziło, że raczej jest potrzebny (tab. 36). Najwięcej osób wypowiedało się za istnieniem związku zawodowego w urzędzie mokotowskim (57%) i w Suwałkach (51%), nieco mniej w Żyrardowie (42%) i na Ursynowie (43%), Nie więcej jak 20% (Żyrardów) respondentów twierdziło, że raczej nie jest potrzebny lub w ogóle jest zbędny.

Tabela 36. Czy w urzędzie miejskim potrzebny jest związek zawodowy (w %)

Wyszczególnienie	Suwałki	Żyrardów	Ursynów	Mokotów
Na pewno jest potrzebny	23	14	19	34
Raczej jest potrzebny	28	28	24	23
Raczej nie jest potrzebny	10	14	10	3
W ogóle nie jest potrzebny	4	6	8	3
Jest mi to obojętne	19	24	31	29
Trudno powiedzieć	16	14	8	8
Razem	100	100	100	100

Dla pokażnej grupy jest to sprawa obojętna (od 19% w Suwałkach do 31% na Ursynowie) lub trudno im było zająć zdecydowane stanowisko (od 8% do 16%). Z danych zawartych w tabeli 36 wynika jednak, że zdecydowanie wypowiadających się za istnieniem związku zawodowego jest więcej, niż tych, którzy są przeciwni jego istnieniu w urzędzie.

Konflikty i spory w urzędach

Spory zbiorowe, konflikty w postaci strajków, są w Polsce zjawiskiem niemal powszechnym, ale nie obejmują one osób, które są zatrudnione w administracji rządowej i samorządowej. Niemniej jednak spory i konflikty takie istnieją wewnątrz, ale nie są nagłaśniane. Są to często spory ciche, obejmujące niewielką część pracowników. Czy rzeczywiście takie spory i konflikty występują w badanych urzędach miejskich i są zauważane lub odczuwane przez respondentów. Wyniki badań ankietowych potwierdzają, że takie konflikty występują (tab. 37), dotyczą różnych spraw, najczęściej jednak podziału zadań do wykonania oraz kwestii płacowych. Pojawiają się też konflikty na tle niewłaściwego traktowania pracowników przez przełożonych, złych stosunków międzyludzkich panujących w zespole, często z powodu złego charakteru przełożonego. Najwięcej zdrażeń występuje w urzędzie na Ursynowie (301 punktów) i w Żyrdardowie (289), najmniej w Suwałkach (246). Różnice w wypowiedziach respondentów odnośnie do powodów sporów między poszczególnymi urzędami są niewielkie, a w wielu wypadkach bardzo zbieżne.

Tabela 37. Powody sporów w urzędzie dostrzeganych przez respondentów (w %)

Wyszczególnienie	Suwałki	Żyrdardów	Ursynów
Podział zadań	36	41	44
System płac	27	29	44
Niskie zarobki	34	28	20
Nieprawidłowy podział premii i nagród	25	26	31
Niewłaściwe traktowanie pracowników	31	31	20
Złe warunki pracy	5	24	21
Złe stosunki międzyludzkie w zespole	26	28	26
Trudny charakter przełożonego	13	23	26
Mianowanie przełożonego	–	7	6
Warunki socjalne	11	17	14
Sprawy społeczno-polityczne	5	8	15
Brak pieniędzy na wypłaty	2	2	–
Podwyżka płac, podział nagród	30	25	23
Inne powody	–	–	11
Razem	246	289	301

Występujące spory najczęściej są rozwiązywane przez bezpośredniego przełożonego. Pracownicy urzędu są w niewielkim stopniu konfliktowi, skoro tylko 3% w Suwałkach, 15% w Żyrardowie i 13% na Ursynowie brało udział w strajkach, i to tylko w latach 1980–1989.

Wysokość wynagrodzenia

Jak wspomniano już wcześniej, jednym z najważniejszych czynników wiążących respondentów z pracą w urzędzie jest wysokość zarobków. Również na pytanie, dlaczego respondent pracuje w ogóle, zdecydowana większość osób badanych twierdziła, że dla zarobków jako źródła utrzymania. Warto więc przyjrzeć się wysokości wynagrodzeń netto respondentów otrzymywanych w momencie badania. W przypadku Ursynowa są to pensje otrzymane w listopadzie 1999 r., Suwałk i Żyrardowa w styczniu 2000 r. i tylko pracownicy urzędu na Mokotowie podawali wysokość wynagrodzenia, jakie otrzymali za czerwiec 1999 r.

Najmniej zarabiają pracownicy urzędu miejskiego w Suwałkach, następnie w Żyrardowie, najwięcej w Warszawie (tab. 38). Przyjmując za podstawę średnie przedziały wynagrodzenia, przeciętna płaca netto w poszczególnych urzędach kształtowała się następująco:

Suwałki	– 1110 zł
Żyrardów	– 1380 zł
Ursynów	– 1570 zł
Mokotów	– 1590 zł

W 1999 r. średnie wynagrodzenie w sferze budżetowej w Polsce wraz z ubruttowaniem wynosiło 1176 zł (Biuletyn Statystyczny GUS nr 2/2000).

Tabela 38. Wynagrodzenie netto pracowników administracji samorządowej na początku 2000 r. lub w końcu 1999 r.

Wysokość wynagrodzenia	Struktura procentowa				Liczba osób			
	Suwałki	Żyrardów	Ursynów	Mokotów	Suwałki	Żyrardów	Ursynów	Mokotów
Poniżej 500	–	1	1	2	–	1	1	4
501–1000	45	21	16	9	34	18	15	15
1001–1500	41	59	40	38	31	51	38	64
1501–2000	13	9	27	35	10	8	26	58
2001–3000	1	3	8	11	1	3	8	17
Powyżej 3000	–	7	8	5	–	6	7	7
Razem	100	100	100	100	76	87	95	165

Dla porównania warto tu podać, że pensja netto profesora tytularnego SGH wraz z dodatkiem za 20-letni staż pracy wynosiła około 2200 zł. Tymczasem, jak podała „Gazeta Wyborcza” z 25 września 2000 r. agent ubezpieczeniowy w firmie z półtorarocznym stażem zarabia 2000 zł plus prowizja, 2100 zł otrzymuje sekre-

tarka w redakcji kolorowego miesięcznika, 2904 zł wynosi dieta zastępcy przewodniczącego rady miasta w woj. śląskim, 2949 zł otrzymuje zastępca naczelnika wydziału w częstochowskim magistracie. Na obszarach o dużym bezrobociu, pomimo niskiej pensji, każda praca urzędnicza jest atrakcyjna.

Tabela 39. Struktura wynagrodzenia netto pracowników według ich wykształcenia

Wysokość wynagrodzenia	Suwałki		Żyrardów		Suwałki		Żyrardów	
	śred.	wyż.	śred.	wyż.	śred.	wyż.	śred.	wyż.
Poniżej 500 zł	–	–	2	–	2	–	2	3
501–1000	59	11	19	25	20	10	11	5
1001–1500	37	48	71	35	46	28	48	22
1501–2000	4	37	7	11	23	31	32	40
2001–3000	–	4	–	11	3	16	4	22
3001 i więcej	–	–	1	18	3	15	3	8
Razem	100	100	100	100	100	100	100	100

Wysokość wynagrodzenia zależy w dużym stopniu od poziomu wykształcenia i zajmowanego stanowiska. W urzędzie mokotowskim przeciętna płaca netto pracowników ze średnim wykształceniem w czerwcu 1999 r. wynosiła 1460 zł, a z akademickim 1860 zł, czyli była o 27% wyższa. Z danych zawartych w tabeli 39 widać wyraźnie, iż większość pracowników ze średnim wykształceniem w Suwałkach zarabia w granicach 501–1000 zł, w Żyrardowie 1001–1500 zł. Na Ursynowie i Mokotowie zarobki pracowników ze średnim wykształceniem są bardziej zróżnicowane niż w Suwałkach i Żyrardowie. Co prawda najwięcej jest takich, których pensja netto kształtuje się w granicach 1001–1500, ale znacząca część zarabia 1500–2000 lub poniżej 1000 zł. W Suwałkach i Żyrardowie największa grupa osób z wyższym wykształceniem pracujących w urzędzie miejskim zarabia 1001–1500 zł, zaś w warszawskich urzędach 1501 do 2000 zł, ale znaczna ich część zarabia powyżej 2000 zł a nawet 3000, podczas gdy w Suwałkach takich osób nie ma. Na Ursynowie i Mokotowie niewiele jest osób z wyższym wykształceniem osiągających zarobki poniżej 1000 zł, podczas gdy w Żyrardowie co czwarta osoba z tej grupy tyle zarabia. Bardziej zróżnicowane są zarobki osób z wyższym wykształceniem w Żyrardowie i urzędach warszawskich niż w Suwałkach, gdzie przeszło połowa zarabia 1001–1500 zł. Najbardziej zróżnicowane są wynagrodzenia osób ze średnim i wyższym wykształceniem w Żyrardowie.

Rzeczywiste dochody osób pracujących w urzędach są jednak wyższe od wyżej przytoczonych, ponieważ w ciągu roku mogą dochodzić nagrody, tzw. trzy-nastki, za godziny nadliczbowe.

Samoocena warunków życia pracowników administracji samorządowej

Są różne metody oceny warunków życia ludności. Jedną z nich jest dokonanie takiej oceny przez samych respondentów. W ankiecie skierowanej do pracowników administracji proszono, by respondent ocenił sytuację materialną i finansową swojej rodziny (wspólnie z nim mieszkającej) w 5-stopniowej skali („trudno ocenić”). Otóż, niewielu pracowników sytuację tę oceniło jako bardzo dobrą, od 10% do 20% ogółu jako dobrą (tab. 40), a najwięcej uważało ją jako przeciętną.

Tabela 40. Sytuacja materialna i finansowa rodzin pracowników administracji

Ocena	Materialna				Finansowa			
	Suwałki	Żyrardów	Ursynów	Mokotów	Suwałki	Żyrardów	Ursynów	Mokotów
B. dobra	4	6	1	2	3	5	1	–
Dobra	10	20	20	15	12	12	12	–
Średnia	80	66	68	69	68	72	70	–
Zła	5	6	9	12	12	9	14	–
B. zła	–	1	–	–	1	1	1	–
Trudno powiedzieć	1	1	2	2	4	1	2	–
Razem	100	100	100	100	100	100	100	100

Duża była rozbieżność oceny sytuacji materialnej i finansowej, przy czym ocena sytuacji finansowej wypadła nieco gorzej niż materialnej. Różnice w ocenie tej sytuacji między osobami pracującymi w poszczególnych urzędach były niewielkie. Ocena sytuacji materialnej w świetle wypowiedzi wypadła najkorzystniej dla Żyrardowa, najgorzej dla Mokotowa. Ocena sytuacji finansowej była bardzo podobna. Dane te warto porównać z oceną dokonaną przez studentów studiów zaocznych wydziału ekonomicznego Politechniki Radomskiej z 1999 i 2000 r., Prywatnej Wyższej Szkoły Ochrony Środowiska w Radomiu, Wyższej Szkoły Służby Społecznej w Suwałkach (1999 r.) i Wyższej Szkoły Rozwoju Lokalnego w Żyrardowie (1999). Otóż, jak wskazują dane zawarte w tabeli 41, ocena warunków materialnych dla rodzin studenckich wypadła bardziej korzystnie.

Tabela 41. Ocena sytuacji materialnej rodzin słuchaczy studiów zaocznych

Ocena	PWSOŚ	Polit. Radom.		WSSS	WSRL
		2000	1999		
B. dobra	5	3	3	5	1
Dobra	30	29	23	22	24
Średnia	54	58	64	51	65
Zła	10	9	10	19	10
B. zła	1	1	–	3	–
Trudno powiedzieć	5	3	3	5	1
Razem	100	100	100	100	100

Jednocześnie w wypadku studiujących w Suwałkach widać wysoki odsetek rodzin znajdujących się w trudnej sytuacji materialnej. Gorzej swoją sytuację materialną oceniają osoby ze średnim wykształceniem (tab. 42), szczególnie dotyczy to osób pracujących w Żyrardowie i na Ursynowie.

Tabela 42. Ocena sytuacji materialnej pracowników administracji samorządowej według wykształcenia

Ocena	Suwałki		Żyrardów		Ursynów	
	średnie	wyższe	średnie	wyższe	średnie	wyższe
B. dobra	4	4	2	15	–	3
Dobra	12	11	16	30	12	35
Przeciętna	76	81	70	55	72	59
Zła	6	4	8	–	12	3
B. zła	–	–	2	–	–	–
Trudno powiedzieć	2	–	2	–	4	–
Razem	100	100	100	100	100	100

Wreszcie należy dodać, iż ocena sytuacji materialnej zależy od wysokości otrzymywanego wynagrodzenia netto, co prezentują poniższe dane:

Tabela 43. Zależność oceny sytuacji materialnej od osiągniętych zarobków

Zarobki	Ocena sytuacji			
	B. dobra i dobra	Średnia	Zła i b. zła	Razem
Suwałki				
Poniżej 1000	15	74	11	100
1001–1500	9	81	10	100
1501 i więcej	33	58	9	100
Żyrardów				
Poniżej 1000	26	64	10	100
1001–1500	20	67	3	100
1501 i więcej	41	47	12	100
Ursynów				
Poniżej 1000	12	65	23	100
1001–1500	12	70	18	100
1501–2000	19	65	16	100
2001 i więcej	56	38	6	100

Można więc sądzić, iż ocena odzwierciedla stan faktyczny, skoro ci, co więcej zarabiają lepiej oceniają swoją sytuację materialną ponieważ wyższe dochody pozwalają na lepsze zaspokojenie potrzeb.

Wartości cenione przez pracowników urzędu

Sprawą interesującą może być wysondowanie opinii pracowników urzędu dotyczących spraw ogólnych. Mianowicie, jedno z pytań brzmiało: „Co ceni P. najbardziej w swoim życiu?” Podano 4 odpowiedzi z prośbą o uszeregowanie od 1 do 4 miejsca. Na pierwszym miejscu pracownicy wszystkich 3 urzędów wymienili „szczęście rodziny” (Suwałki 90%, Żyrardów 95%, Ursynów 95%, Mokotów 88%), „pracę i osiągnięcia zawodowe” wskazało po 3% respondentów z Suwałk, Ursynowa, Mokotowa; „materialne warunki życia” 6% badanych w Suwałkach, 5% z Mokotowa i 1% w Żyrardowie oraz „sprawiedliwe i demokratyczne społeczeństwo”, 1% badanych w Suwałkach i 2% na Ursynowie. Na drugim miejscu kolejność poszczególnych wartości między respondentami z Ursynowa i pozostałych dwóch ośrodków już nieco się różniła, co przedstawiają następujące dane:

	Suwałki	Żyrardów	Ursynów
1. Szczęście rodziny	7	1	4
2. Praca i osiągnięcia zawodowe	45	50	33
3. Materialne warunki życia	38	41	55
4. Sprawiedliwe i demokratyczne społeczeństwo	10	8	8
razem	100	100	100

Z uwagi na to, że na I miejscu rodzina zajmowała we wszystkich ośrodkach dominujące miejsce, w pozostałych będzie zajmować końcowe. Pracownicy Ursynowa różnią się tym, że w drugim „podejściu” (uszeregowanie) na pierwszym miejscu wymieniali „materialne warunki życia”, podczas gdy pozostałych urzędników „pracę i osiągnięcia zawodowe”. Na drugim miejscu respondenci z Ursynowa wskazywali „pracę i osiągnięcia zawodowe” a pracownicy Ursynowa i Żyrardowa „materialne warunki życia”, przy czym różnice we wskazaniach na te dwie wartości były znacznie większe wśród pracowników Ursynowa. Dane te wskazywałyby, że mieszkańcy dużych miast poza „szczęściem rodziny” na drugim miejscu stawiają „materialne warunki życia”, a średnich miast „pracę i osiągnięcia zawodowe”. Różnica ta spowodowana jest głównie istniejącą sytuacją na regionalnym i lokalnym rynku pracy.

Nieco więcej odpowiedzi ze wskazaniem „szczęście rodziny” pochodziło od osób z wykształceniem średnim. W II wskazaniu na „pracę i osiągnięcia zawodowe” oraz na „materialne warunki życia” więcej wypowiedzi od respondentów z Suwałk i Żyrardowa pochodziło od osób z wyższym wykształceniem.

Z pytaniem o cenione wartości łączy się drugie zagadnienie dotyczące zasad, którymi kierują się respondenci w swoim postępowaniu. Z 10 wymienionych zasad na pierwszym miejscu znalazło się „dobro swojej rodziny”. Wskazywało na nie od 34% respondentów z urzędu mokotowskiego do 59% na Ursynowie (tab. 44).

Tabela 44. Zasady, którymi kierują się w życiu respondenci – wskazanie I

Zasady	Suwałki	Żyrardów	Ursynów	Mokotów	PWSOŚ ^a
Obowiązujące normy prawne	23	20	14	19	23
Wzory i tradycje społeczne	6	7	7	13	16
Religijne	18	19	13	14	15
Poglądy ludzi starszych	–	–	–	2	–
Świeckie	–	–	1	4	2
Kieruję się interesem narodu	–	1	1	4	–
Kieruję się dobrem swojego środowiska lokal.	–	–	1	4	19
Kieruję się dobrem swojej rodziny	50	50	59	34	13
Dbam głównie o własną karierę	2	3	3	2	–
Mam inną filozofię życia	1	–	1	4	–
Wartości ponadczasowe	–	–	–	–	12
Razem	100	100	100	100	100

^a PWSOŚ: Prywatna Wyższa Szkoła Ochrony Środowiska w Radomiu – studia zaoczne. Wyniki badań luty 1999 r.

Na drugim miejscu znalazły się „obowiązujące normy prawne”, a na trzecim „zasady religijne”. Pewne znaczenie miały „wzory i tradycje społeczne” (od 13 do 6%). Takie zasady jak „poglądy ludzi starszych”, „zasady świeckie”, „dobro narodu” lub „dobro środowiska lokalnego” nie miały w zasadzie żadnego znaczenia.

W podziale na dwa poziomy wykształcenia (tab. 45), osoby z wyższym wykształceniem częściej kierowały się obowiązującymi normami prawnymi, wzorami i tradycjami społecznymi, osoby zaś ze średnim wykształceniem „dobrem swojej rodziny”, „zasadami religijnymi” (z wyjątkiem Żyrardowa). Różnice we wskazywaniu wartości, którymi kierują się pracownicy z wykształceniem wyższym i średnim nie były duże. W większym stopniu wystąpiły one jedynie wśród respondentów Żyrardowa, szczególnie w sprawie dbania o dobro swojej rodziny.

Bardzo interesującą sprawą jest fakt, że podobnymi zasadami jak urzędnicy administracji samorządowej, kierują się studenci zaoczeni I semestru Prywatnej Wyższej Szkoły Ochrony Środowiska w Radomiu. Większa rozbieżność istnieje w kierowaniu się „dobrem swojej rodziny” (mniej wypowiedzi od studentów) i „dobrem swojego środowiska lokalnego” (więcej wskazań studentów). Ponadto w ankiecie studenckiej wyróżniono jeszcze „wartości ponadczasowe”, które wybrało 12% słuchaczy. W ankiecie skierowanej do pracowników nie wyróżniono tej zasady.

Tabela 45. Zasady, którymi kierują się pracownicy administracji samorządowej wg ich poziomu wykształcenia

Zasady	Suwałki		Żyrardów		Ursynów	
	śred.	wyż.	śred.	wyż.	śred.	wyż.
Obowiązujące normy prawne	21	26	21	18	8	20
Wzory i tradycje społeczne	4	15	2	18	2	16
Religijne	21	11	16	25	16	5
Poglądy ludzi starszych	–	–	–	–	–	–
Świeckie	–	–	–	–	–	3
Kieruję się interesem narodu	–	–	2	–	2	–
Kieruję się dobrem swojego środowiska lokal.	–	–	–	–	–	3
Kieruję się dobrem swojej rodziny	52	44	55	35	67	50
Dbam głównie o własną karierę	2	–	4	4	5	–
Mam inną fozozofię życia	–	4	–	–	–	3
Razem	100	100	100	100	100	100

Stopień zadowolenia z całokształtu życia

W uproszczeniu można przyjąć, iż na zadowolenie z całokształtu życia składa się życie rodzinne, praca zawodowa, życie towarzyskie, materialne warunki życia, w tym także osiągane dochody, bezpieczeństwo w sensie ekonomicznym, bezpieczeństwo życia, stan zdrowia własnego i najbliższych osób, dostępność do infrastruktury, wolny czas, funkcjonowanie państwa, administracji samorządowej i innych instytucji. Czyli składa się na to zarówno otoczenie najbliższe, jak i dalsze. Ale także zadowolenie z całokształtu życia zależy także od stanu psychicznego czy też konstrukcji psychicznej danej osoby. Z całokształtu dotychczasowego życia bardzo zadowolonych jest niewiele osób i wyniki w układzie przestrzennym są bardzo zbieżne, np. między pracownikami urzędu miejskiego w Suwałkach i na Ursynowie (tab. 46).

Tabela 46. Zadowolenie z całokształtu życia respondentów

Stopień zadowolenia	Suwałki	Żyrardów	Ursynów	Suwałki	Żyrardów	Ursynów
	razem			w tm: kobiety		
Bardzo zadowolony	4	8	4	6	9	5
Zadowolony	58	66	58	57	63	53
Ani zadowolony, ani niezadowolony	29	18	29	28	19	32
Niezadowolony	1	2	1	2	3	1
Bardzo niezadowolony	–	–	–	–	–	–
Trudno powiedzieć	8	6	8	7	6	9
Razem	100	100	100	100	100	100
wg wykształcenia						
Bardzo zadowolony	6	3	3	14	7	–
Zadowolony	51	73	67	65	48	70
Ani zadowolony, ani niezadowolony	33	17	17	21	33	27
Niezadowolony	2	–	3	–	2	–
Bardzo niezadowolony	–	–	–	–	–	–
Trudno powiedzieć	8	7	10	–	10	3
Razem	100	100	100	100	100	100

Natomiast większość respondentów twierdzi, że jest zadowolona z całości kształtu życia, co można uznać za stan średni. Gdy zsumujemy bardzo zadowolonych i zadowolonych, okaże się, że najbardziej pozytywnie oceniają dotychczasowe życie pracownicy urzędu w Żyrardowie. Niezadowolonych z życia jest bardzo mało, ale znaczący jest odsetek respondentów, szczególnie w Suwałkach i na Ursynowie neutralnych albo obojętnych, którzy ani nie są zadowoleni, ani niezadowoleni. Bardziej z życia zadowoleni są pracownicy z wyższym wykształceniem niż ze średnim (tab. 46), co wiąże się z szerszą wiedzą, zainteresowaniem i bogatszym życiem duchowym.

Można sądzić, iż wysokość zarobków wpływa na stopień zadowolenia z całości kształtu życia, bo mając wyższe dochody ludzie są w stanie lepiej zaspokoić swoje potrzeby. Otóż odsetek respondentów bardzo zadowolonych i zadowolonych z całości kształtu życia według wysokości zarobków przedstawiał się następująco (dla 3 urzędów łącznie):

poniżej 1000 zł	– 61%
1001–1500	– 67%
1501–2000	– 57%
powyżej 2000	– 77%

Wydaje się, że na wynik ten wpłynęły przede wszystkim wyższe zarobki osób z akademickim wykształceniem, a osoby te, jak już wcześniej nadmieniono, są bardziej zadowolone z życia niż posiadające średnie wykształcenie. Wyniki badań urzędników administracji samorządowej warto znowu skonfrontować z danymi studiów zaocznych (koniec I semestru) PWSOŚ w Radomiu z lutego 1999 r. W ankiecie skierowanej do studentów zastosowano nieco inne pytania, ale bardzo zbliżone do tych, na które odpowiadali pracownicy urzędów miejskich. Dane te dla studentów (211 osób) w tym 154 mężczyzn i 54 kobiety (dla 3 osób brak danych odnośnie płci) wyglądały następująco:

Życie moje uważam za:	Mężczyźni	Kobiety	Razem
bardzo szczęśliwe	8	4	7
szczęśliwe	55	44	52
średnio szczęśliwe	32	48	36
raczej szczęśliwe	5	4	5
zdecydowanie nieszczęśliwe	–	–	–
razem	100	100	100

Czyli również przeszło połowa słuchaczy studiów zaocznych uważa się za szczęśliwych. Tyle samo pracowników administracji jest zadowolonych z życia.

Zakończenie

Wyniki badań w 4 urzędach miejskich wykazują bardzo zbliżone poglądy pracowników odnośnie pracy w ogóle, czynników wiążących z miejscem pracy, skali zadowolenia z zatrudnienia w administracji samorządowej, poglądów dotyczących dokonania zmian w urzędzie i wpływu różnych organizacji na dobór kadry kierowniczej oraz oceny warunków materialnych i finansowych swojej rodziny.

Pewne różnice między urzędami wystąpiły w zakresie wysokości wynagrodzeń, pochodzenia społeczno-zawodowego i terytorialnego pracowników, źródła czerpania informacji o możliwościach zatrudnienia w urzędzie.

W wielu sprawach było duże podobieństwo między pracownikami urzędu w Żyrardowie i w Suwałkach, lecz także między Żyrardowem a pracownikami urzędu na Ursynowie. W pewnych zakresach wyniki badań 3 pozostałych urzędów odbiegały od urzędu mokatowskiego, który ma ograniczone uprawnienia samorządowe.

Przedmiotem jest jednym z głównych problemów partycypacji w społecznej społeczności wsi krakowskiej jest ona jawianym narastającym i coraz bardziej zgroźnym normalnym funkcjonowaniu społeczeństwa ówczesnej w naszym kraju, zwłaszcza w wielkich aglomeracjach i ich otoczeniu. Problemy społecznej i przestępczości trójca również ludności miasta i całego regionu Żyrardowa. To również dynamika przestępczości w obszarach 10-letniej jest wieloaspektowa.

Różnorodna jest przyczyna i uwarunkowania narastającej przestępczości i postępującej apopleksji. Po udziale jest, że towarzyszy one postępowi cywilizacyjnemu. Duże znaczenie odgrywa również przestępczość, a jej rozwój procesy związane z transformacją społeczną, zwłaszcza w strukturze zatrudnienia i narastaniem bezrobocia. Nie bez znaczenia jest również przestępczość w również warunki funkcjonowania organów ścigania. Jak natomiast jest formami prawnymi. Stwierdzone prawo nie zmienia narodziła postępującym procesami patologicznymi.

Opisem przedstawianego sprawowania jest dotychczas w Żyrardowie w zakresie struktury przestępczości na terenie Żyrardowa i jej zmian w ubiegłych w pięćdziesiąt lat 1929-1993. W analizie wykorzystano wybrane metody statystyczne.

Ciekawo ciekawy analiza porównawcza badanej zjawiska w Żyrardowie i w innych obszarach miast i powiatu w wieloletniej i polonizacji. Pierwszym jest takie zadanie. O uzyskanych rezultatach poinformujemy w następnym tomie.

Struktura przestępczości w latach 1929 i 1999

W kryminologii używa się terminu przestępczość zazwyczaj w trzech podstawowych znaczeniach:

- przestępczość rzeczywista – ogół czynów zakazanych przez ustawy pod gruzką kary, jakie zostały popełnione na danym obszarze w określonym czasie;
- przestępczość ujawniona (rejestrowana) – część przestępstw popełnionych, które zostały objęte rejestracją statystyczną dzięki temu, że informacje o nich dotarły do organów ścigania, umożliwiając im odnotowanie tego faktu na potrzeby statystyczne oraz wzięcie ich pod uwagę w postępowaniu karnym;