

Piotr Zawada

Prawo do pracy w świetle badań postaw pracowniczych : studium przypadku

Saeculum Christianum : pismo historyczno-społeczne 18/2, 263-281

2011

Artykuł został 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.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

PIOTR ZAWADA

PRAWO DO PRACY W ŚWIETLE BADAŃ POSTAW PRACOWNICZYCH. STUDIUM PRZYPADKU

1. Zagadnienia ogólne

Sprawcą transformacji ustrojowej w Polsce były ewolucje w sferze świadomościowej Polaków. Ze względu na bogactwo zmian społecznych w okresie przemian początku lat 90-tych wydają się one interesujące i godne podjęcia szerszych badań. Analiza postaw w tym okresie musi być skierowana do jednostek i grup społecznych ówczesnie reprezentowanych w społeczeństwie. W podejściu do zagadnień transformacji ustrojowej i ewolucji postaw społecznych za niezasadne wydaje się stosowanie skali makroekonomicznej, ponieważ inicjatorem zmian było społeczeństwo jako zbiór indywidualnych i zbiorowych postaw. Konsekwencją postaw są różne zachowania, ukierunkowane na realizację interesów poszczególnych jednostek i całych środowisk. W społeczeństwo inicjowane są zmiany, których skutki zarówno te pozytywne i negatywne odczuwane są we własnych strukturach. W wyniku przeprowadzonych badań empirycznych w grupie reprezentatywnej udało się zdaniem autora spojrzeć na procesy transformacji i ewolucji postaw z perspektywy pracowników, zatrudnionych w Zakładach Chemicznych Organika Sarzyna S.A. i firmach zależnych powstałych w wyniku restrukturyzacji przeprowadzonej na terenie Zakładów w l. 1994-1998. Badania, ze względu na swój zakres, umożliwiły wgląd w poziom świadomości jednostek, ale także dały możliwość obiektywnego zapisu zdefiniowanych kategorii i postaw społecznych. Okres jaki podlegał badaniu (transformacja systemu gospodarczego i politycznego) z powodu bogactwa zmian w obserwowanych postawach pracowniczych obfitował w interesujący materiał badawczy. Na podstawie lektury kilku opracowań, w których autorzy podejmowali dyskusje o wpływie transformacji ustrojowej na postawy obserwowane w społeczeństwie, można wysunąć wniosek, że przedmiotem postaw w sferze ludzkiej działal-

ności są konsekwencje wynikające z wprowadzanych zmian w społecznym wymiarze. Za podmiot postaw można uznać jednostki i grupy funkcjonujące w badanym otoczeniu. Obiektem postawy z całą pewnością jest zjawisko transformacji systemowej. Transformacja ustrojowa i gospodarcza jaką obserwowaliśmy w Polsce po 1989 r. jest przykładem ciągu niezwykle dynamicznych zmian i złożonych zjawisk społecznych, skutkujących ewolucją postaw społecznych. Przykładem takiej ewolucji postaw społecznych są wskazane w temacie artykułu zmiany postaw pracowniczych. Zróżnicowana świadomość społeczna, nieuporządkowana, niestabilna i niespójna, nałożyła się na zjawisko ewolucji postaw pracowniczych okresu transformacji ustrojowej. W badaniach uwzględniono punkt początkowy przed rokiem 1989 i okres współczesnej gospodarki wolnorynkowej.

Lektura opracowań odnoszących się do problemu postaw pracowniczych w okresie transformacji ustrojowej i okresu wchodzenia gospodarki w obszar wolnego rynku, zarysowuje wyraźne postawy społeczne, które nie występowały w okresie powojennym. W badaniach skoncentrowano się na zaakcentowaniu ewolucji gospodarczych i społecznych stanowiących najbardziej interesujący poziom badawczy dla wskazania kierunków ewolucji postaw pracowniczych w tym sposobu postrzegania prawa do pracy i pracy jako wartości.

Zmiany w obu przywołanych sferach obejmują trzy fazy:

- punkt wyjścia – dziedzictwo okresu socjalizmu, a w tym podejście do trwałości postaw i sposobów postrzegania świata ukształtowanego w okresie obowiązywania tego systemu,
- charakterystyka procesu transformacji i ich kierunków w sferze politycznej i gospodarczej, a w tym społeczny proces percepcji zmian, postaw wobec transformacji i reakcji przystosowawczych społeczeństwa,
- docelowy model ładu społecznego i sposobów dochodzenia do pożądanego kształtu ustroju z nieodzownymi w takich sytuacjach napięciami społecznymi, z punktem wyjścia – dziedzictwem okresu socjalizmu.

Wymiar poznawczy materii społecznej to następstwa transformacji ustrojowej i postaw podlegających ewolucji. Dla socjologów najistotniejszym będzie aspekt ewolucji postaw pracowniczych możliwy do udokumentowania w formie przemian świadomościowych społeczeństwa, dający szansę na odkrywanie skomplikowanych struktur, przemian na poziomie jednostek, grup zawodowych i społeczeństwa. To właśnie postawy jednostek, inicjujące społeczne zmiany ukształtowały nową jakość życia społecznego. Postawy te możliwe do zdefiniowania, wskazania i porównania ich z działaniami jednostek wydają się interesujące w badaniach przemian życia społecznego. W badaniach nad ewolucją postaw pracowniczych założono wpływ świadomości społecznej ulegającej ewolucji w miarę narastania zmian w wielowymiarowo-

ści życia społecznego. Nowe oblicze życia społecznego stworzyło całkowicie nowe oblicze postaw społecznych, które mogły następnie ewoluować równoległe do transformacji gospodarczej w kraju. Zmiany systemowe wywołały przekazanie funkcji publicznych na rzecz instytucji niezależnych, wśród których zaczęły odradzać się struktury niezależnych związków zawodowych, które podjęły się obrony interesów poszczególnych warstw społecznych¹.

Sformułowany i uzasadniony temat był przedmiotem badań własnych przeprowadzonych w 2006 r. (w oparciu o wyniki uzyskane jako opinie pracowników Zakładów Chemicznych Organika Sarzyna S.A i kilkunastu spółek zależnych powiązanych z przedsiębiorstwem macierzystym układem właścicielskim). W artykule wykorzystano współczesną wiedzę publikowaną w literaturze, którą stanowią będą opracowania w formie druków zwartych i artykułów z zakresu socjologii, psychologii, ekonomii, prawa i politologii.

Przy omawianiu wyników wykorzystano obowiązujący w analizach socjologicznych polskiej rzeczywistości paradygmat przejścia do demokracji, które nie mają za zadanie wskazać „punkt dojścia transformacji” a jedynie opisać zmieniającą się rzeczywistość społeczną, polityczną i gospodarczą w kraju². Wyniki badań zostały omówione w oparciu o metodę analityczno-syntetyczną i porównawczą. W wyniku tych analiz starano się pozyskać dane liczbowe umożliwiające rozpoznanie tendencji i zmieniających się opinii, które posłużyły do sformułowania zasadniczych wniosków. Rozprawa została podzielona na cztery części. Pierwsza z nich stanowić będzie próbę charakterystyki zadnień ogólnych dotyczących postaw pracowniczych w okresie transformacji gospodarczej, w drugiej podjęto próbę omówienia zagadnienia prawa do pracy. Trzecia część zwiera treści odnoszące się do badanego środowiska, a czwarta skoncentrowała się na omówieniu wyników. W zakończeniu zostaną zaprezentowane wnioski z przeprowadzonych badań dotyczących postaw pracowniczych i sposobu postrzegania prawa do pracy. Ponieważ praca koncentruje się na aspekcie społecznym, zachodzących zmian, świadomie pominięto pozostałe zagadnienia, które z powodu różnorodności i obfitości materiału źródłowego mogą stać się podstawą kolejnego opracowania.

2. Prawo do pracy – charakterystyka zagadnienia

Prawo do pracy i towarzyszące mu zagadnieniem prawne są kluczowe przy omawianiu skomplikowanych zjawisk społecznych, zwłaszcza tych

¹ K. Z. S o w a, *Przyszłość Polski. Studia nad transformacją polskiej gospodarki*. Rzeszów 1993, s. 191-227.

² A. R y c h a r d, M. F e d o r o w i c z, *Spółczesność w transformacji*. Warszawa 1993, s. 6-7.

związanych z kryzysem gospodarczym³. Prawo do pracy to zespół reguł i norm prawnych, które rządzą zatrudnieniem pracowników, termin mniej więcej bliskoznacznym prawu przemysłowemu⁴. Już kilkadziesiąt lat temu Polska jako sygnatariusz Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 1948 r. i Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych przyjętym przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w 1966 r., zgodziła się, że państwa-strony tych paktów uznają prawo do pracy za jedno z praw człowieka⁵.

Wraz ze zmieniającym się systemem politycznym w Polsce rozpoczęły się dyskusje odnośnie zapisów w nowo przygotowywanym projekcie konstytucji. Zmiany jakie zostały przeforsowane na forum parlamentu w nowej ustawie zasadniczej zlikwidowały niektóre prawa obywatelskie, w tym zapis odnośnie prawa do pracy. W nowej konstytucji, która została przyjęta przez Sejm i Senat a następnie podpisana przez prezydenta RP nie powtórzono zapisu o prawie do pracy, zastępując go przepisem o zapewnieniu każdemu obywatelowi wolności wyboru i wykonywania zawodu, oraz wyboru miejsca pracy⁶. Za „przyrodzoną i niezbywalną” uznana została w konstytucji III Rzeczypospolitej godność człowieka⁷. W związku z tym można uznać obowiązek państwa do popierania starań o pracę obywateli. Pozostawanie ludzi bez pracy narusza godność człowieka. W tak rozumianym prawie do pracy ochrona ta z pewnością się mieści.

We współczesnych nam czasach przepisy prawa deklaratywnego w formie „gwarancji wolności pracy” są czystą fikcją z powodu deficytu miejsc pracy w Polsce i wolno rozwijającego się rynku pracy⁸. Prawodawca polski w zapisach ustawy zasadniczej zdecydował się na znaczne zawężenie praw obywatelskich w zakresie pracy. Przepisy uchwalone w nowej ustawie zasadniczej z 1997 r. odbiegały od tych, które Polska zgodziła się zagwarantować. Po pierwsze nasz kraj jako sygnatariusz Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych przyjął ten dokument jako wynik obrad Zgromadzenia Ogólnego ONZ z 1966 r. Państwa strony uznały prawo do pracy jako jedno z podstawowych praw człowieka⁹. W jednym z początkowych artykułów tego dokumentu prawo do pracy zostało uznane

³ B. Rysz-Kowalczyk, *Leksykon polityki społecznej*. Warszawa 2002, s. 160.

⁴ R. Scru-ton, *Słownik myśli politycznej*. Poznań 2002, s. 300.

⁵ M. Chmaj, W. Sokół, *Mała Encyklopedia Wiedzy Politycznej*. Toruń 2001, s. 268.

⁶ *Konstytucja RP z 1997 roku*, art. 65.

⁷ Tamże, art. 30.

⁸ T. Zieliński, *Prawo do pracy przeżytek realnego socjalizmu*. „Tygodnik Powszechny”. R. 2002, nr 33.

⁹ Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, Zgromadzenia Ogólnego ONZ z 1966 r.

nie jako prawo roszczeniowe, lecz prawo każdej osoby do uzyskania możliwości utrzymania się przez pracę dowolnie wybrana i przyjęta. Polska ratyfikowała ten pakt w 1977 r. Podobne zapisy znalazły się w Europejskiej Karcie Społecznej, w której jeden z artykułów został zatytułowany *Prawo do pracy*. W dokumencie tym znalazły się następujące postanowienia, które zobowiązały państwa strony do działań:

1. przyjąć, jako jeden z ich celów i obowiązków, osiągnięcie i utrzymanie możliwie najwyższego i stabilnego poziomu zatrudnienia w celu osiągnięcia stanu pełnego zatrudnienia,
2. skutecznie chronić prawo pracownika do zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną,
3. ustanowić lub utrzymywać bezpłatne służby zatrudnienia dla wszystkich pracowników,
4. zapewnić lub popierać odpowiednie poradnictwo zawodowe, szkolenie i readaptację zawodową¹⁰.

Konsekwencją zmian w zapisach *Konstytucji RP* z 1997 były wprowadzone nowe przepisy regulujące wzajemne relacje pracodawca pracownik. W kodeksie pracy zamieszczono, podobnie jak w konstytucji, prawo każdego do swobodnie wybranej pracy, oraz że nikomu (z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie) „nie można zabronić wykonywania zawodu”¹¹. Odnośne przepisy *Kodeksu pracy* jeszcze bardziej ogólnie wskazały, że polityka państwa w tym zakresie powinna zmierzać do pełnego produktywnego zatrudnienia. Prawo do pracy uzależnione zostało od efektywności gospodarki rynkowej, sytuacji budżetowej państwa i sprawności rządu, co Tadeusz Zieliński nazwał „mitem naszych czasów”¹².

Obserwowany we współczesnej Polsce kryzys demograficzny, na który nałożył się ten, związany z niekorzystnymi zmianami gospodarczymi wskazujące na aktualność problemów społecznych pomimo upływu ponad 50 lat od podpisania wyżej przywołanych dokumentów¹³. Wolność pracy, jest już powszechnym elementem obecnym w życiu gospodarczym, zwłaszcza z powodu otwierania się coraz to nowych rynków pracy dla pracowników z Polski.

Zmiana *Konstytucji RP* w 1997 r. w zapisach poruszających prawo do pracy, które zostały zamienione na sformułowania o wyższym stopniu ogólności, np. wprowadzając przepis o zapewnieniu każdemu wolności wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy, wprowadziły zupełnie

¹⁰ Europejska Karta Społeczna, art. 1.

¹¹ Kodeks pracy, art.10.

¹² T. Zieliński, *Prawo do pracy przeżytek realnego socjalizmu*. „Tygodnik Powszechny: R. 2002, nr 33.

¹³ M. Chmaj, W. Sokół, *Mały leksykon politologiczny*. Lublin 1996, s. 235.

nowy wymiar w dyskusji nad współczesnymi problemami społecznymi¹⁴. Sformułowanie „prawo do pracy” wydaje się, że powinno być traktowane jako kategoria praw człowieka, posiadające wyraźne różnice od wolności pracy (zapis obecnie obowiązujący w konstytucji RP). Wolność pracy dla współczesnego pracownika w naszej części świata od kilku lat nie jest już przywilejem. W Polsce od dawna nie można już mówić o gwarancjach wolności pracy, z powodu ubożającego rynku wewnętrznego. Prawo do pracy uważane jest w wielu środowiskach za bezdyskusyjne, dla wielu jednak pozostaje ciągle w sferze wiary w samoczynne regulacje rynkowe. Polska w 1977 r. ratyfikowała *Europejską Kartę Społeczną* (EKS) jednoznacznie wskazującą na wartość jaką wiąże w społecznym wymiarze najwyższe i stabilne zatrudnienie¹⁵. Najważniejszy polski akt normatywny *Konstytucja RP* nie zawiera jednak zapisów, do wprowadzenia których zobowiązała się w wyżej przywołanej *Karcie Społecznej*, wprowadzając węższą ochronę prawa do pracy, uzależniając jego wykonanie od sytuacji gospodarczej kraju i mobilności rządu. W Polsce zwłaszcza w początkowym okresie transformacji gospodarczej zaobserwowano systematyczne odchodzenia Państwa od obowiązku kreowania życia gospodarczego. Szkody społeczne w postaci likwidacji wielu miejsc pracy, dzięki prywatyzacji i braku przemyślanej polityki rządu w kwestii polityki społecznej są w wielu wypadkach nie do naprawienia. Przykładem takiego zaniedbania jest powszechna zgoda państwowych właścicieli zakładów przemysłowych na ich restrukturyzację w układzie ilościowym, a nie jakościowym. Z takim przypadkiem autor opracowania zetknął się przy badaniu postaw pracowniczych, analizując zmieniające się poglądy respondentów pochodzących z firmy macierzystej i spółek zależnych powstałych po wyodrębnieniu ze struktur zakładowych.

Problematyka prawa do pracy musi mieć swoje miejsce we współczesnej dyskusji o problemach społecznych w Polsce. W rozważaniach tych warto oprócz rozważań dogmatyczno – prawnych, przedstawić wyniki analizy zmieniających się poglądów respondentów w układzie społeczno – ekonomicznym.

3. Charakterystyka badanego środowiska, opis grupy reprezentatywnej

W badaniu postaw pracowniczych wykorzystano metodę analityczno-syntetyczną, uwzględniającą specyfikę badanej populacji i przedmiot badań. Hipotezy badawcze sformułowano w oparciu o następujące wymogi:

- odniesienie się jednoznaczne do problematyki, przez dostarczenie propozycji odpowiedzi na pytania wynikające z problemu,

¹⁴ *Konstytucja Rzeczypospolitej znowelizowana w 1997 r.*, art. 65.

¹⁵ *Europejska Karta Społeczna*, art. 1.

- zaproponowane hipotezy posiadają uzasadnienie,
- podawane są warunki sprawdzalności¹⁶.

Przy założeniach metodologicznych badań wykorzystano dostępne materiały źródłowe, opisujące na różnym poziomie (ogólnym i szczegółowym) badane zagadnienia. Materiały źródłowe wykorzystane do badań zostały pozyskane drogą wewnętrznego kolportażu, a reprezentatywność grupy badawczej została uznana za wystarczającą.

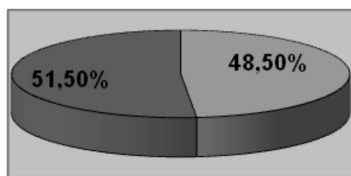
W badaniach wykorzystywano również elementy analizy wyników w oparciu o metody wielowymiarowe, z elementami metody projekcyjnej. Dobór metod i narzędzi uwzględniał specyfikę badanego zagadnienia i grupy reprezentatywnej. Wykorzystanie elementów metody projekcyjnej w prowadzonym badaniu wielowarstwowym miało za zadanie pokonać takie bariery świadomości, niedopuszczalności, nieracjonalności i grzeczności¹⁷.

Użycie elementów metody projekcyjnej w konstrukcji ankiety i metod analizy danych pozwoliło wykorzystać zjawisko asocjacji przy udzielaniu przez respondentów odpowiedzi na pytanie zawarte w ankiecie. Ankieta środowiskowa została tak skonstruowana, aby zachować wysoki poziom zwrotów, pełną anonimowość i aby jej obszerność nie znudziła i znużyła osobę ją wypełniającą. Zasady w oparciu, o które skonstruowano ankietę środowiskową zaczerpnięto z opracowania Janusza Sztumskiego¹⁸.

Zbrano i uznano za ważne 328 ankiet, cztery osoby zatrudnione w Zakładach Chemicznych Organika- Sarzyna S.A. odmówiły wzięcia udziału w przeprowadzanych badaniach, co stanowi 1,3% w ogólnej liczbie respondentów.

Ważną informację o badanej populacji stanowi wiek respondentów. Zebrane dane na ten temat zamieszczono w wykresie 1.

Wykres 1. Wiek



■ do 45 roku
życia

■ 46 i więcej lat

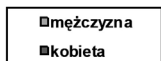
Z uzyskanych informacji wynika, że ponad połowa badanych (51,50%) to pracownicy powyżej 46 roku życia. Młodszy od nich stanowią mniejszość (48,50%). Z racji specyfiki prowadzonej przez badane firmy działalności, zdecydowaną większość wśród zatrudnionych to mężczyźni. Uzyskane dane prezentuje wykres 2.

¹⁶ G. B a b i Ń s k i, *Wybrane zagadnienia z metodologii socjologicznych badań empirycznych*. Nakład Uniwersytetu Jagiellońskiego, skrypt uczelniany, nr 340, s. 24.

¹⁷ A. O p p e n h e i m, *Kwestionariusze, wywiady, pomiary postaw*. Przekład S. A m s t e r d a m s k i, s. 244.

¹⁸ J. S z t u m s k i, *Wstęp do metod i technik badań społecznych*. Katowice 1999, s. 144.

Wykres 2. Płeć

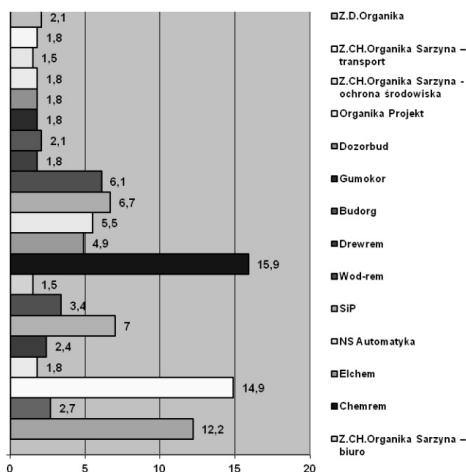


Źródło: badania własne

Płeć badanych (wykres 2) ujawnia, że ponad 2/3 respondentów to mężczyźni (71,70%). Kobiety stanowią zdecydowaną mniejszość (29,30%) w grupie badanych pracowników.

Szczegółowe informacje (wykres 3) na temat zróżnicowań w przynależności do różnych wydziałów w ramach Zakładów i firm zależnych ujawnia, że 47,90% badanych to pracownicy Zakładów Chemicznych Organika Sarzyna S.A. Wśród nich najliczniejszą grupą byli pracownicy wydziału środków ochrony roślin (prawie co 7-my) co stanowi 14,9 % ogółu badanych. Najmniejszą liczebnie grupę stanowili pracownicy biurowi- 1,5 % badanych. Z kolei najliczniejszą grupę respondentów wśród pracowników firm zależnych stanowili zatrudnieni w Chemrem sp. z o.o. -15,9 % badanych, najmniej liczną grupą byli pracownicy Gumokor sp. z o.o. -1,8 % badanych.

Wykres 3. Firma

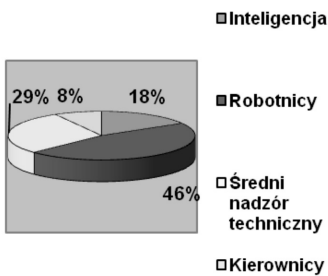


Źródło: badania własne

W grupie respondentów największą liczbę stanowili absolwenci szkół średnich, 139 osób (42,4 % badanych), 114 osób potwierdziło ukończenie szkół pomaturalnych lub wyższych- (34,8 %), absolwenci szkół podstawowych i zasadniczych to 75 osób (22,9 % respondentów).

W trakcie prowadzonych badań potwierdzono przynależność do poszczególnych grup społeczno-zawodowych.

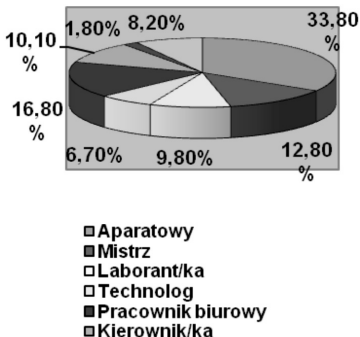
Wykres 4. Grupa społeczno-zawodowa



W trakcie prowadzonych badań potwierdzono przynależność do poszczególnych grup społeczno-zawodowych, robotnicy stanowili największą grupę 46,3 % (prawie co drugi udzielający odpowiedzi), 29% zadeklarowało przynależność do średniego nadzoru technicznego (95 osób), pozostali należeli do inteligencji 16,5% (54 osoby) i kierownicy 8,2 % (27 osób), wykres 4.

Źródło: badania własne

Wykres 5. Funkcja zawodowa



Z zebranych informacji zaprezentowanych w wykresie 5 wynika, że uzyskane dane odpowiadają strukturze zatrudnienia w badanym otoczeniu i zachowują pełną proporcjonalność, zarówno co do stanowisk jak i pełnionych funkcji w przedsiębiorstwach. Najczęściej udzielaną odpowiedzią 33,8% jest stanowisko robotnicze „aparatowy” (co trzeci badany), najmniej liczebnie grupą byli pracownicy stanowiący trzon kadry kierowniczej – 1,8 %.

Źródło: badania własne

Specyfika lokalizacyjna i społeczna fabryki wywołała powstanie bardzo silnych powiązań międzyludzkich doprowadzając do zjednoczenia załogi wokół realizacji założonych przez Zarząd celów i zadań rynkowych. Wyrazem pełnego skupienia załogi wokół celu obrony interesów fabryki jest fakt, braku

jakichkolwiek niepokoi społecznych w okresie przejścia z gospodarki sterowanej do wolnorynkowej. Podobna sytuacja miała miejsce również w najnowszej historii Zakładów. Powstawanie od połowy lat 90-tych spółek prawa handlowego wyodrębnionych ze struktur zakładowych również przebiegło bezkonfliktowo, choć należy zaznaczyć, że zmiany te były ze społecznego punktu widzenia bardzo skomplikowane i trudne. Podstawową trudnością była akceptacja dobrowolnego przejścia do spółek z ograniczoną odpowiedzialnością samodzielnie torujących sobie miejsce na rynku, a także wiek pracowników. Podobna sytuacja występowała w strukturach firm zależnych. Początki konkurencji i współzawodnictwa wewnątrz struktur spowodowały wzrost poziomu wykształcenia. Ilość osób z wykształceniem wyższym wzrosła w l. 2000-2003 z 13,5% do 19,24% zatrudnionych, z wykształceniem średnim z 32,96% do 33,46% i co najważniejsze zaczęto odnotowywać spadek liczby osób z wykształceniem zawodowym z 34,46% do 31,62% i podstawowym z 19,53% do 15,68%¹⁹.

Zjawiska rynkowe regulujące w sposób swobodny zachowanie się podmiotów gospodarczych zostały dostrzeżone w Nowej Sarzynie bardzo szybko, czego dowodem jest głęboka restrukturyzacja przedsiębiorstwa od początku lat 90-tych, polegająca na tworzeniu szeregu firm zależnych, które oprócz działalności usługowej dla Zakładów samodzielnie zaczęły realizować zamówienia na zewnątrz. Efektem ubocznym takiej działalności była również racjonalizacja zatrudnienia. W l. 1995-2003 stan personalny fabryki zmniejszono 1641 do 759 osób (spadek o 53,7%)²⁰, głównie przez systematyczne odchodzenie na emerytury i świadczenia przedemerytalne pracowników, którzy nabyli odpowiednie uprawnienia. W wyniku tych działań uzyskano odpowiednią strukturę stażu organizacji²¹.

Wzrost świadomości pracowników Zakładów Chemicznych Organika Sarzyna S.A. i firm zależnych od fabryki spowodował między innymi gwałtowny wzrost wykorzystania czasu pracy. Typowy efekt dyscyplinujący pracowników i mobilizujący załogą celem podniesienia wydajności pracy stał się od połowy lat 90-tych elementem towarzyszącym w działalności organizacji.

Prezentowana tabela obrazuje niewykorzystany czas pracy grupy pracowniczej za lata 1995-2003²².

¹⁹ Oficjalne dane działu kadr Z.CH. Organika-Sarzyna S.A. Listopad 2003 s.9.

²⁰ T a m ż e, s. 3.

²¹ T a m ż e, s. 11.

²² Oficjalne dane działu kadr Z.CH. Organika-Sarzyna S.A. Listopad 2003, s.13.

	Jednostki miary	Rok 1995	Rok 2003
Przeciętna liczba zatrudnionych pracowników	Osoba	1654	777
Czas nieprzepracowany bez urlopów	W tys. godzin.	155,1	20,9
W tym chorobowe	W tys. godzin.	123,6	16,4
Czas nieprzepracowany na jednego robotnika	Godziny	128,7	40,3
Chorobowe na jednego robotnika	Godziny	102,6	31,6

Załoga Zakładów i pracownicy firm zależnych wkroczyli w okres gospodarki wolnorynkowej z postawami typowymi dla pracowników dużych firm państwowych. Spotykane bardzo wysokie absencje chorobowe, czy okresy nieprzepracowane są typowym następstwem swobodnego podejścia pracownika prezentującego postawę roszczeniową o minimalnym poziomie identyfikowania się z celami przedsiębiorstwa. Taką postawę opisują dane zaprezentowane jako wyjściowe za rok 1995. W momencie rozpoczęcia działań restrukturyzacyjnych w połowie lat 90-tych pracownicy powoli zaczęli rozumieć, że ich postawa warunkuje sukces przedsiębiorstwa, regularnie wypłacane pensje, stabilizację zatrudnieniową i bezpieczeństwo socjalne. Te same parametry po ośmiu latach wyglądają inaczej. Obserwując ich polepszanie można przypuszczać, że wizja utraty miejsca pracy spowodowała powstanie nowej jakości w podejściu do obowiązków i zmianę postawy z roszczeniowej na służebną w stosunku do pracodawcy. Spadek liczby zatrudnionych tylko w samych Zakładach pomiędzy rokiem 1995-2003 z 1654 osób do 777, był na tyle mocnym bodźcem dla pozostałych pracowników, że we wspomnianym okresie czas nieprzepracowany bez urlopów spadł o 86,5%, wymiar chorobowego zmniejszył się o 86,7%, czas nieprzepracowany na jednego robotnika zmniejszył się o 68,6%, a wymiar chorobowego na jednego robotnika uległ zmniejszeniu o 69,2%.

W badaniach wykorzystano dobór próby grupowo-warstwowy, w ten sposób w badaniu mogły uczestniczyć wszystkie jednostki aktualnie reprezentowane na terenie Zakładów. W oparciu o analizę struktury osobowej Zakładów Chemicznych Organika Sarzyna S.A. i wszystkich pozostałych firm biorących udział w badaniu wytypowano dla poszczególnych jednostek grupy pracowników do przeprowadzenia badań z zachowaniem proporcji odnośnie zaproponowanych zmiennych socjologicznych²³. W ten sposób po wytypowaniu firm biorących udział w badaniu, zgrupowano je w 2-ch kategoriach, ze względu

²³ Struktura organizacyjna Zakładów Chemicznych Organika Sarzyna S.A. i schematy organizacyjne firm zależnych.

na formę przedsiębiorstwa: Zakłady Chemiczne Organika Sarzyna S.A.²⁴ i firmy zależne²⁵. Przygotowana lista obejmująca 12 jednorodnych podgrup jakimi są załogi badanych firm stanowiła podstawę do przeprowadzenia procesu ankietowania²⁶. Z liczby aktywnych zawodowo pracowników, pozostających w zatrudnieniu w oparciu o różne formy umów o pracę (1512 osób), zaplanowano przebadac ok. 20% stanu osobowego z każdej firmy, dało to liczbę minimum 300 osób. Decyzja dotycząca kontynuowania badania we wszystkich firmach była podyktowana zwiększeniem poziomu reprezentatywności otrzymanych wyników²⁷. Dodatkowym atutem przemawiającym za prowadzeniem szerokiej akcji ankietowej był stosunkowo niewielki teren, na którym są zlokalizowane badane firmy (kilkanaście kilometrów kwadratowych)²⁸. Przed rozpoczęciem wszelkich działań autor opracowania przeprowadził rozmowy wstępne z zarządami poszczególnych firm i szefami wydziałów uzgadniając szczegóły logistyczne badań. Ponadto wytypowano trzy firmy, w których przeprowadzono doświadczenia polegające na próbnym wypełnieniu przygotowanego wzoru ankiety²⁹.

Szczególnie mocno zaakcentowano pełną anonimowość dotyczącą zwłaszcza respondentów chcąc sprowokować ich do większej szczerości i otwartości przy udzielaniu odpowiedzi. W trakcie prowadzonych badań rozkolportowano

²⁴ Łącznie 5 działów podlegających dyrektorom zarządzającym.

²⁵ Łącznie 11 spółek prawa handlowego, w różnym stopniu zaangażowania się kapitałowego Zakładów.

²⁶ Stan osobowy Zakładów Chemicznych Organika Sarzyna S.A.	731 osób
Gumokor sp. z o.o.	25 osób
Elchem sp. z o.o.	74 osoby
Chemrem sp. z o.o.	234 osoby
Budorg sp. z o.o.	28 osób
Wodrem sp. z o.o.	92 osoby
Dozorbud sp. z o.o.	22 osoby
Zakład Chemiczny Silikony Polskie sp. z o.o.	72 osoby
Organika Projekt sp. z o.o.	13 osób
Drewrem sp. z o.o.	24 osoby
N.S. Automatyka sp. z o.o.	80 osób
Z.D.Organika	30 osób
Razem	1425 osób

²⁷ M. M a l i k o w s k i, M. N i e z g o d a, *Badania empiryczne w socjologii*. Tyczyn 1997s.305.

²⁸ Plan rozmieszczenia poszczególnych firm na terenie Zakładów chemicznych Organika Sarzyna S.A.

²⁹ Trzy wymienione firmy wytypowane do badania wstępnego wyczerpywały znamiona różnicowania własnościowego, 1. typowy wydział dużego przedsiębiorstwa państwowego, 2. firma z przeważającym kapitałem przedsiębiorstwa dużego, 3. firma o strukturze akcjonariatu pracowniczego.

360 ankiet, skuteczny zwrot zakończył się na 328 ankietach, które uznano za nie zawierające błędów i zakwalifikowano do dalszej analizy jako reprezentatywne³⁰. Obróbka informatyczna wyników nastąpiła w oparciu o program analiz statystycznych SPSS wersja 14.0³¹, który posłużył do przekształcenia danych w wielkości statystyczne i do wykonania obliczeń i zestawień, w tym niezbędnych różnic akceptacji wartości testowych zmiennych niezależnych i pozostałych obliczeń pomocniczych. Przy omawianiu wyników zdecydowano się na użycie współczynników V-Cramera, opartych na teście chi- kwadrat celem wyodrębnienia różnic w poziomie akceptacji wartości testowych zmiennych niezależnych. Dla zinterpretowania siły związku współczynnika V-Cramera przyjęto hipotezę zerową informującą, że zmienne niezależne nie wpływają na zróżnicowanie postaw wobec wartości. Ponadto ustalono, że ocena siły związku dla istotnych zróżnicowań statystycznych nastąpi w oparciu o następującą skalę³².

Lp	Rozpiętość współczynnika V-Cramera	Zakładana siła związku
1	0 – 0,200	Bardzo słaba
2	0,201 – 0,400	Słaba
3	0,401 – 0,600	Średnia siła
4	0,601 – 0,800	Mocna zależność
5	0,801 – 1,000	Bardzo silna

³⁰ E. B a b i e, Badania społeczne w praktyce. Warszawa 2003, s. 210.

³¹ Informacja o programie SPSS wersja 14.0 dostępna jest na stronie www.spss.pl/narzędzia/index.html.

³² Zakładając istnienie doskonałego związku zmiennych x i y reprezentowanego przez dane wykorzystane w budowie tabeli krzyżowej, w oparciu o program spss w.14 można obliczyć wartość

$$\text{testu CH-|KWADRAT PEARSONA ze wzoru } \chi^2_p = \sum_{ij} \frac{(f_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

gdzie:

f_{ij} – empiryczna liczebność komórki

E_{ij} – teoretyczna liczebność komórki

Wzór ten umożliwia obliczenie wartości statystyki CH-|KWADRAT PEARSONA Korzystając we wzorze na wartość V-CRAMERA

$$V = \left[\frac{\chi^2_p}{w(q-1)} \right]^{\frac{1}{2}}$$

gdzie:

q = min {R,C}, (Liczba wierszy w tabeli, C Liczba kolumna w tabeli)

W – Całkowita skumulowana liczebność tabeli

Taka konstrukcja wzoru w programie spss w.14 umożliwia obliczenie V-CRAMERA który może osiągnąć max wartość 1,000

Sposób zaprezentowania ankiety pracownikom i układ jasnych pytań z przejrzystym zestawem możliwych odpowiedzi został pozytywnie przyjęty przez respondentów, czego dowodem jest wysoki poziom prawidłowo wypełnionych wszystkich stron ankiety.

Zaprezentowana i szeroko opisana problematyka dotycząca zjawisk socjologicznych występujących we współczesnym zakładzie pracy (podmiot dominujący Zakłady Chemiczne Organika Sarzyna S.A. i firmy zależne) nasuwa wiele hipotez, które w sposób naturalny podlegają procesowi zweryfikowania w materiale empirycznym³³. Przedstawione poniżej hipotezy badawcze według autora studium są przegotowane w ten sposób aby najbardziej precyzyjnie opisywały zakres i zawężyły pole poszukiwań odpowiedzi na pytania, ukazujące teoretyczne przesłanki wyjaśnień i obszary dotychczas nie zbadane i zdiagnozowane³⁴. Źródłem wiedzy empirycznej była baza danych skonstruowana przez skonfigurowanie wyników otrzymanych w procesie ankietowania wyselekcjonowanej grupy reprezentatywnej. W procesie formułowania hipotez przyjęto zasady wskazane we współczesnych źródłach odnoszących się do badań empirycznych³⁵.

Uznano za celowe wykorzystanie „kierunku metodologicznego zwanego hipotetyzmem, który mówi wręcz, że nie jest ważne, skąd się wzięła hipoteza – ważne jest jak sprawdza się jej prawidłowość”³⁶. Mając na uwadze powyższą definicję hipotezy po jednoznacznym sformułowaniu problematyki badawczej postanowiono, że formułowane twierdzenia zostaną oparte o następujące wymogi jednoznacznie odniesienie się do problematyki badawczej, i podane zostaną warunki sprawdzalności³⁷.

1. W badanym środowisku podzielany jest zbliżony system wartości i postaw.

³³ W niniejszym studium za hipotezę przyjmuje się zgodnie z zasadami ogólnymi logiki: „1.Zdanie nie poddane wystarczającemu sprawdzeniu, przyjęte prowizorycznie, 2.Zdanie empiryczne, zawierające przynajmniej jeden termin nieobserwacyjny, czyli teoretyczny, 3.Każde zdanie empiryczne nie będące spostrzeżeniowym. Dla dalszych rozważań wystarczająca będzie następująca definicja hipotezy: jest to propozycja twierdzenia naukowego... hipoteza jest raczej odpowiedzią (propozycją odpowiedzi)na pytania zawarte w problematyce badawczej...Hipotezy wyznaczają zakres poszukiwań odpowiedzi na pytania, ukazują teoretyczne przesłanki wyjaśnień, określają „obszar niewiedzy” badacza”. M .M a l i k o w s k i, M. N i e z g o d a, *Badania empiryczne w socjologii, wybór tekstów*, s.303.

³⁴ K. L e ś n i a k – M o c z u k, E. M o c z u k, *Podstawy socjologii i psychologii społecznej*. Rzeszów 2002, s. 182, autorzy podają definicję hipotezy, która posłużyła jako podstawa budowy własnych założeń.

³⁵ M .M a l i k o w s k i, M. N i e z g o d a, *Badania empiryczne w socjologii, wybór tekstów*, s. 303.

³⁶ T a m ż e.

³⁷ T a m ż e, s.304.

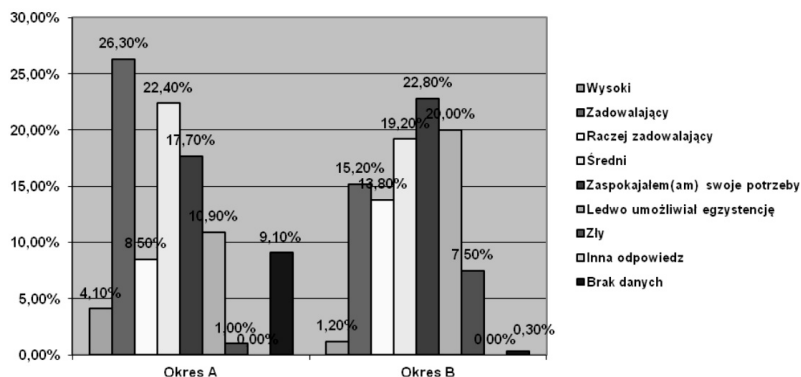
2. Miejszem dominującym w systemie wartości, które można zweryfikować w procesie badań empirycznych jest bezpieczeństwo socjalne postrzegane przez zbiorowość jako jeden z najistotniejszych elementów funkcjonowania pracowników i ich rodzin.
3. Przypuszcza się, że występują różnice w postawach wobec zasad efektywnościowych, racjonalizujących zachowanie pracowników i sposób gospodarowania przedsiębiorstw w okresie transformacji ustrojowej w różnych kategoriach socjalnych. Różne postawy prezentowane przez różne grupy zawodowe są efektem ewolucji tych postaw i sposobu traktowania firmy jako miejsca pracy w tych okresach.

Zebrany i zgromadzony materiał źródłowy otrzymany w trakcie przeprowadzonych badań empirycznych posłużył do weryfikacji powyższych hipotez.

4. Omówienie wyników

Wyniki uzyskiwane w badaniu przeprowadzonym w lutym 2006 na 328 osobowej próbie respondentów w wybranych firmach wskazują nieco odmienne pojmowanie części składowych wpływających sposób oceny poziomu życia i wysokości zarobków. Zastosowana skala wartości za udane życie stanowi wypadkową wielu cech i zależności respondentów, takich jak: forma przedsiębiorstwa, miejsce zamieszkania, wykształcenie, wiek i płeć.

Wykres 1. Proszę porównać poziom życia w omawianych okresach?



Źródło: badania własne.

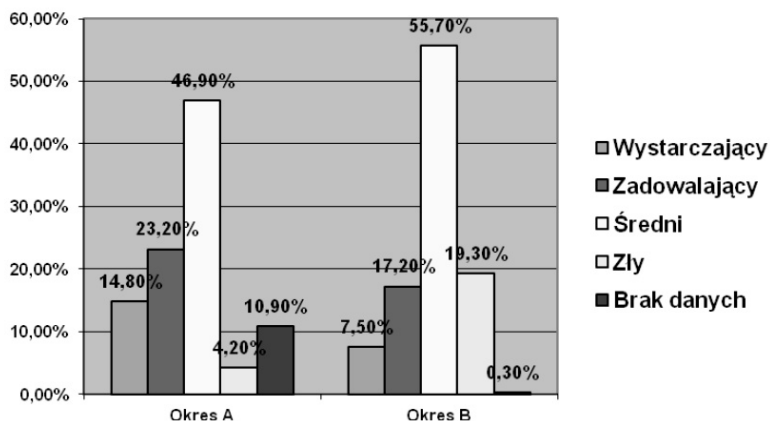
Z uzyskanych danych, wynika, że w okresie B (po 1989 r.) zmniejszył się odsetek respondentów, którzy oceniali swój poziom życia za zadowala-

jący. Największej zmianie uległa liczba pracowników (trzy krotnie, z 4,1% do 1,2%), którzy wskazali, że w porównaniu z okresem A (przed 1989 r.), ich poziom życia był wysoki, a także tych, którzy oceniali warunki życiowe jako zadowolające, spadek z 26,3% do 15,2%. Wzrosła liczba respondentów, którzy uznali, że po zmianach w strukturach firm, ich poziom życia uległ poprawie (poziom życia raczej zadowolający) z 8,5% do 13,8%. Otrzymane opinie respondentów wskazują ponadto, że w okresie zmian wywołanych transformacją gospodarczą, skutkującą wydzieleniem ze struktur zakładowych wydziałów i przekształceniem ich w samodzielne podmioty gospodarcze, gwałtownie wzrosła liczba respondentów, dla których sytuacja życiowa uległa pogorszeniu. Największy wzrost niezadowolonych z obecnej sytuacji życiowej zanotowano w grupie tych, którzy sygnalizowali gwałtowne pogorszenie się warunków życia (odpowiedź – zły poziom życia), wzrost 7,5-krotny. O prawie 100% wzrosła liczba respondentów (z 10,9% do 20,0%), którzy stwierdzili, że obecny ich poziom życia ledwie umożliwia egzystencję. Dane liczbowe wskazują, że do gwałtownego zubożenia doszło w grupie pracowników firm zależnych, Grupa oceniająca swój poziom życia za wysoki zmniejszyła się ponad 4,5-krotnie (z 5,8% do 1,2%), liczba wskazująca na poziom zadowolający, spadek ponad 100% (z 28,7% do 13,5%) i raczej zadowolonych z obecnego poziomu życia spadek z 11,1% do 7,6%. Chwili uwagi wymagają dane otrzymane w związku z analizą odpowiedzi respondentów, którzy sygnalizowali pogorszenie się ich poziomu życia. Jako ledwo umożliwiający egzystencję uznał co czwarty obecnie zatrudniony w firmie zależnej, 26,3% respondentów, a jako zły poziom życia oceniło 8,2% respondentów, w tej kategorii był to największy wzrost. Zaprezentowane deklaracje badanych różnicują w sposób istotny statystycznie wszystkie zmienne społeczno-demograficzne ($p < 0,001$). Spośród nich największą siłę związku wykazują zmienne „wyszktałenie”, „forma przedsiębiorstwa” i „pleć”. Pracownicy z wykształceniem zasadniczym zawodowym i innym zdecydowanie częściej deklarują zmiany postaw wobec oceny poziomu życia ocenianego jako zadowolający w porównywalnych okresach (różnica o 26,6%), przy równoczesnej deklaracji, że w okresie B poziom ten uległ pogorszeniu do poziomu ledwo umożliwiającego egzystencję (21,3%). W wyniku prowadzonych analiz danych liczbowych okazało, że istnieje pewna wspólna zależność. Bez względu na poziom wykształcenia respondentów odnotowano spadający poziom życia, choć były to zmiany niewielkie. Oznacza to, że redukcji uległa grupa pracowników, którzy w porównywalnych okresach wysoko oceniali swoje warunki życiowe, największy spadek dotyczy respondentów legitymujących się wykształceniem średnim, którzy oceniali poziom życia jako wysoki, (spadek o 4,3%) i zadowolający, respondenci z wykształceniem zasadniczym zawodowym (spadek o 26,6%). Wzrost poziomu życia ocenianego jako raczej zado-

walający wykazał tendencje wzrostową we wszystkich kategoriach zmiennej wykształcenie. Odnotowano prawie 2-krotny wzrost odsetka respondentów legitymujących się dyplomem studiów wyższych (wzrost z poziomu 7,9% do 14,4%), którzy w swoich odpowiedziach wskazali na raczej zadowalający obecny poziom życia.

W dalszej części badania ankietowego grupy reprezentatywnej zdecydowano się poprosić respondentów o dokonanie oceny oferowanych poziomów zarobków przez obecnych pracodawców.

Wykres 2. Proszę powiedzieć jak ocenia Pan(i) poziom zarobków?



Źródło: badania własne.

W porównywalnych okresach A i B odnotowano zmieniające się opinie respondentów w kwestii otrzymywanych uposażeń. Prawie dziewięciu na stu zatrudnionych w Zakładach Chemicznych Organika Sarzyna S.A. deklaroowało, że w okresie przed 1989 r. ich poziom zarobków był wystarczający, a w okresie B – po 1989 r. było ich nieznacznie mniej, bo co dziesiąty pracownik (10,2%). Przybyło natomiast zadowolonych z zarobków w tej grupie respondentów oceniających osiągnięty poziom zarobków jako zadowalający, co czwarty z zatrudnionych w Zakładach (23,6%) wskazał na taką odpowiedź. W okresie poprzedzającym transformację systemu politycznego i gospodarczego było ich znacznie mniej (16,6% głosów), co siódmy uczestnik badań. Nieznacznie wzrosła natomiast liczba tych respondentów, przez których poziom zarobków oceniany był jako średni, z 54,1% do 55,4%. Ocenę zły poziom zarobków w okresie A wybrało 2,5% respondentów pochodzących z firmy macierzystej, a w okresie B był to co dziesiąty respondent (10,8%).

Inaczej przedstawiała się sytuacja w grupie respondentów zatrudnionych w firmach zależnych. Odnotowano trzykrotny spadek liczby respondentów, którzy uznali poziom zarobków w porównaniu do poprzedniego okresu podlegającemu badaniu jako wystarczający. O ile w okresie A był to co siódmy badany (16,4%) o tyle w okresie B był to prawie co dwudziesty respondent (5,3%). Trzykrotnemu zmniejszeniu uległa również liczba tych respondentów, którzy reprezentowali zadowolonych z uzyskiwanego poziomu zarobków, z 29,2% do 10,5% (poprzednio co trzeci respondent obecnie zaledwie co dziesiąty z nich). Największy wzrost zanotowano w grupie respondentów, którzy ocenili poziom zarobków jako zły w porównywalnych okresach. Do 1989 r. był to prawie co dwudziesty respondent (5,8%), obecnie liczba tych wyjątkowo niezadowolonych ze swoich zarobków gwałtownie wzrosła bo do poziomu 28,1%, prawie co trzeci badany. Zaprezentowane deklaracje badanych różnicują istotnie statystycznie wszystkie zmienne społeczno-demograficzne ($p < 0,02$). Największą siłę związku wykazują zmienne „forma przedsiębiorstwa” i „wykształcenie”. Pracownicy z wykształceniem pomaturalnym i wyższym zdecydowanie częściej deklarowali zmiany postaw wobec oceny poziomu zarobków postrzeganych jako zadowalających (różnica o 12,2%), przy równoczesnej deklaracji, że w okresie B poziom ten oceniany był jako zły (różnica o 10,5%). Należy przypuszczać, że pracodawca – Zakłady Chemiczne Organika Sarzyna S.A. zarówno w okresie poprzedzający transformacje ustrojową jak i obecnie jest postrzegany jako firma oferująca najlepsze zarobki dla swoich pracowników w porównaniu do innych firm biorących udział w badaniu.

W grupie respondentów zaobserwowano postawy szacunku dla posiadanej pracy jako dobra. Podobne postawy zostały odnotowane w wynikach badań podczas udzielania odpowiedzi w okresie B. Zupełnie inne poglądy na wcześniej wspomniane zagadnienia posiadają respondenci zatrudnieni w firmach zależnych, których postawy ewoluują w kierunku znacznie bardziej radykalnym, graniczącym wręcz z niezadowolaniem. Można stwierdzić istnienie, zdecydowanej ewolucji postaw respondentów w grupie pracowników firm zależnych, znacznie bardziej wyrazistych niż te zaobserwowane wśród pracowników firmy macierzystej w kwestii modeli przywiązania do miejsca pracy. Związane jest to z utratą dotychczas posiadanych przywilejów pracowniczych tych grup zawodowych, z niezadowolaniem z obecnie posiadanych warunków pracy i płacy, a także z faktem przebywania załóg w ciągłym stresie spowodowanym trudną sytuacją firm. Załogi poszczególnych wydziałów firmy macierzystej jakimi są Zakłady Chemiczne Organika Sarzyna S.A. nie potrafiły w nowej rzeczywistości gospodarczej stworzyć mechanizmów, które tak jak poprzednio (przed rokiem 1989) konsolidowały załogę w Nowej Sarzynie tworząc trwale związki oparte na przywiązaniu i identyfikacji z fir-

mą traktowaną jako całość, bez względu na podziały my (pracownicy Z.CH. Organika Sarzyna S.A.) i oni (byli pracownicy, obecnie zatrudnieni w spółkach zależnych).

Można zatem stwierdzić, że treści zaproponowanych hipotez badawczych znalazły w dużej części potwierdzenie w wynikach badań grupy reprezentatywnej, dotyczy to zwłaszcza pierwszej zaproponowanej hipotezy, mówiącej o istnieniu zbliżonego systemu wartości w badanej populacji. Postrzeganie bezpieczeństwa socjalnego jako dominującego w systemie wartości respondentów zostało potwierdzone zwłaszcza w grupie badanych wywodzących się z firm zależnych. Zatrudnieni w tych przedsiębiorstwach ze względu na warunki, w których przyszło im żyć i pracować godzą się na znacznie gorsze warunki płacowe proponowane przez ich obecnych pracodawców, które mają podstawowy wpływ na ich poziom życia. Sposób traktowania obecnego miejsca pracy przez respondentów, którzy w wyniku procesów restrukturyzacji zostali zmuszeni do przejścia do nowego pracodawcy, jest inny niż ten prezentowany przez pracowników firmy macierzystej.

Ciągłe zmiany uwarunkowań politycznych, kulturowych, gospodarczych i społeczno-ekonomicznych z jakimi mamy do czynienia we współczesnej Polsce umożliwiają odnajdywanie nowych obszarów badawczych. W dalszym ciągu wartym głębszego zainteresowania i zbadania w formie oddzielnych prac pozostają zaobserwowane zmiany postaw respondentów w kwestii utrzymującego się bezrobocia i wpływu tego zjawiska na życie społeczeństwa.

The right to work in the light of employee attitude research – a case study

Summary

The attitudes of individuals, initiating social changes have shaped new quality of social life in Poland. These attitudes, possible to define and depict, seem interesting in the study of social transformations and in their comparison with units' activities. In studies on the evolution of employee attitudes there has been assumed the influence of social consciousness undergoing evolution in result of the accumulation of changes in the multi-dimensionality of social life. The article in its content raises issues of right to work of employees in a restructured company based on my own research.

Transl. by Piotr Zawada