

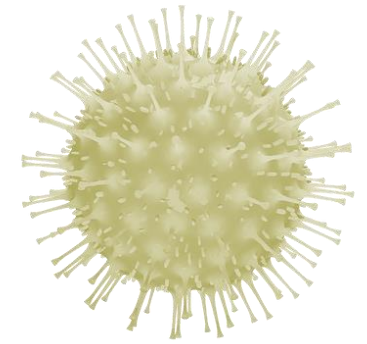
SPOŁECZNE I ORGANIZACYJNE UWARUNKOWANIA PRACY W CZASACH NAKŁADAJĄCYCH SIĘ KRYZYSÓW (WIELOKRYZYSU)

dr Jan Czarzasty,
Szkola Główna Handlowa w Warszawie



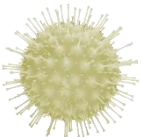
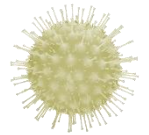
Projekt NCN OPUS COV-WORK,
finansowanie Narodowe Centrum Nauki,
UMO-2020/37/B/HS6/00479.



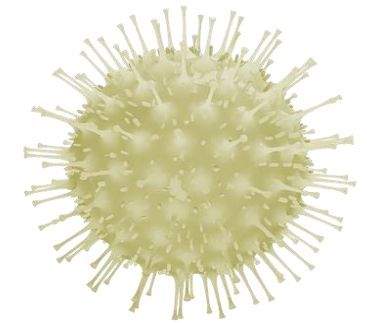


WPROWADZENIE

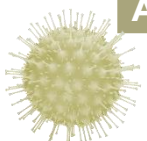
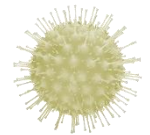
- Społeczne i organizacyjne warunki pracy (SiOWP) to zespół zjawisk i odpowiadających im na poziomie refleksji teoretycznej pojęć, które tworzą psychospołeczny wymiar środowiska pracy;
- SiOWP to ważne korelaty pojęciowe jakości pracy, również badanej w projekcie;
- Wskaźnik społecznych i organizacyjnych warunków pracy wyewoluował ze wskaźników techniczno-organizacyjnych i społecznych warunków pracy, użytych w badaniach *Polacy pracujący 2005* oraz *Polacy pracujący 2007* a następnie scalonych we właściwy wskaźnik w badaniach *Młodzi na rynku pracy województwa mazowieckiego* z 2018 r.



SIOWP PORÓWNANIE WYNIKÓW 2021 I 2023 – PANEL (%)



Czy zgadza się Pan /i z podanymi niżej stwierdzeniami dotyczącymi Pana /i głównego miejsca pracy?\	2021	2023	zmiana
Przełożeni mają autorytet u pracowników.	69,5	61,5	-8
Przełożeni sprawiedliwie oceniają i nagradzają pracowników.	59,1	67,6	+8,5
Przełożeni wysłuchują i uwzględniają uwagi pracowników.	67,3	68,8	+1,5
Pracownicy są informowani o sytuacji przedsiębiorstwa/instytucji.	65,0	59,8	-6,2
Przełożeni ufają pracownikom i nie kontrolują ich na bieżąco.	56,3	61,1	+4,8
Popiera się pracę zespołową, tworzy się atmosferę zgodnej współpracy między pracownikami.	75,4	73,2	-2,2
Popiera się ostrą rywalizację, konkurencję między pracownikami i liczą się przede wszystkim osobiste osiągnięcia.	18,6	16,8	-1,8
Pracownicy ufają przełożonym	62,5	67,4	+4,9
Przestrzega się zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.	92,5	93,7	+1,2
Pracownicy są szkoleni lub doszkalani na koszt pracodawcy.	72,6	79,0	+6,4
Pracownicy mają możliwość realizowania w pracy swoich własnych pomysłów	61,6	60,1	-1,5
Atmosfera w pracy nie jest stresująca.	60,9	58,7	-2,2



Uwaga: połączone odp. pozytywne
CATI (2021, 2023), panel, n=602

GŁÓWNE MIEJSCE WYKONYWANIA PRACY (%)

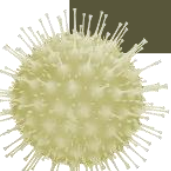
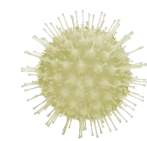
	Gdzie pracował(a) Pan(i) zarobkowo w okresie od marca 2020 do maja 2022, w czasie trwania pandemii COVID-19 w Polsce? I wybór	Gdzie pracuje P. zarobkowo obecnie? I wybór
1. W domu/miejsu zamieszkania	33,5	22,9
2. W miejscu (zakładzie) pracy	47,7	52,4
3. W miejscach wyznaczonych przez mojego pracodawcę, wskazanych przez klientów	15,1	21,8
4. W innych miejscach	4,0	2,8

PREFERENCJE DLA PRACY ZDALNEJ (%)



Mając wybór, jak często chciałby/aby Pani/i pracować z domu, gdyby nie było ograniczeń związanych z pandemią?

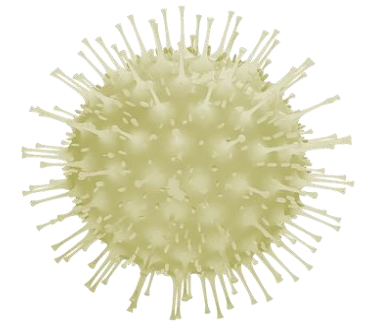
	2021	2023
1. Codziennie	19,3	13,2
2. Kilka razy w tygodniu	23,1	20,2
3. Kilka razy w miesiącu	12,9	19,8
4. Rzadziej	8,0	11,1
5. Nigdy	36,7	35,6



NARZĘDZIA PRACY ZDALNEJ 2023 (%)

Czy, a jeżeli tak, to jak często, w czasie trwania pandemii pracował/a Pan(i). zdalnie z wykorzystaniem narzędzi takich, jak komunikatory internetowe, narzędzia do wideokonferencji itp.?

	2021	2023
1. Codziennie	16,7	9,8
2. Kilka razy w tygodniu	10,2	9,8
3. Kilka razy w miesiącu	9,3	8,2
4. Rzadziej	8,3	7,0
5. Nigdy	55,5	65,0

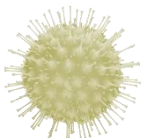
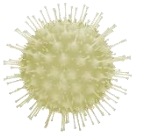


SIOWP HIPOTEZY KIERUNKOWE

I fala badania wykazała ciekawą prawidłowość, zgodnie z którą oceny społecznych i organizacyjnych warunków pracy okazywały się względnie lepsze **u osób wskazujących dom jako główny ośrodek aktywności zawodowej w czasie pandemii, aniżeli u respondentów, którzy oznaczali jako swoje główne miejsce pracy zakład lub inne miejsce (wskazane przez pracodawców i/lub klientów).**

Na tej podstawie zbudowaliśmy trzy hipotezy kierunkowe (przewidziane do weryfikacji):

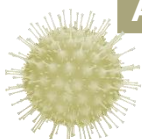
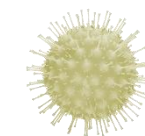
- ☐ millenalsi przeorientowujący się na pracę w domu,
- ☐ klasowe uprzywilejowanie osób wykonujących pracę zdalną
- ☐ odstraszający od fizycznej obecności w pracy efekt spetryfikowanej kultury folwarcznej



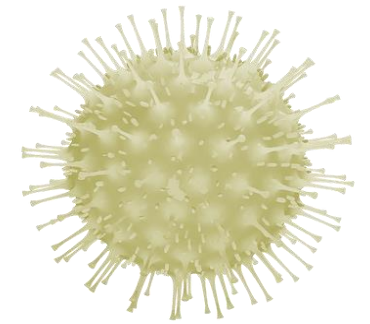
SIOWP 2023



Czy zgadza się Pan /i z podanymi niżej stwierdzeniami dotyczącymi Pana /i głównego miejsca pracy?\	Dom	Ogółem	Różnica
Przełożeni mają autorytet u pracowników.	63,8	61,5	2,3
Przełożeni sprawiedliwie oceniają i nagradzają pracowników.	75,2	67,6	7,6
Przełożeni wysłuchują i uwzględniają uwagi pracowników.	76,2	68,8	7,4
Pracownicy są informowani o sytuacji przedsiębiorstwa/instytucji.	73,0	59,8	13,2
Przełożeni ufają pracownikom i nie kontrolują ich na bieżąco.	57,8	61,1	-3,3
Popiera się pracę zespołową, tworzy się atmosferę zgodnej współpracy między pracownikami.	78,3	73,2	5,2
Popiera się ostrą rywalizację, konkurencję między pracownikami i liczą się przede wszystkim osobiste osiągnięcia.	9,3	16,8	-7,5
Pracownicy ufają przełożonym	82,0	67,4	14,6
Przestrzega się zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.	94,8	93,7	1,1
Pracownicy są szkoleni lub doszkalani na koszt pracodawcy.	82,3	79,0	3,3
Pracownicy mają możliwość realizowania w pracy swoich własnych pomysłów	69,6	60,1	9,5
Atmosfera w pracy nie jest stresująca.	69,5	58,7	10,8



Uwaga: połączone odp. pozytywne
CATI (2021, 2023), panel, n=602



PODSUMOWANIE

- ❑ Obserwując dynamikę ocen **społecznych i organizacyjnych warunków pracy** można powiedzieć, że pandemia i kryzysy **nie zmieniły umiarkowanie optymistycznego obrazu**. Między 2021 a 2023 r. poziom ocen się pogorszył w takich aspektach przypadku autorytetu przełożonych u pracowników informowania pracowników o sytuacji firmy i popierania pracy zespołowej. Oceny uległy natomiast poprawie w sferze wsłuchiwanie się w głos pracowników, sprawiedliwego oceniania i wynagradzania pracy, zaufania przełożonych do pracowników, jak i zaufania podwładnych do przełożonych. Do tego dochodzi spadek popierania rywalizacji i indywidualnej konkurencji w miejscu pracy 16,8% (spadek z 18,6%).
- ❑ Mimo tego, że koniec epidemii i związanych z nią obostrzeń sanitarnych przełożył się na spadek odsetka osób pracujących w domu, czemu towarzyszy wzrost odsetka osób pracujących w zakładzie pracy i tych, które pracują w miejscach wyznaczonych przez pracodawcę lub klientów, utrzymuje się **dość silna preferencja dla pracy z domu**.

