

CZTERY PORTRETY PRACUJĄCYCH POMORZAN



dr Maciej Tarkowski

*Uniwersytet Gdański
i Instytut Badań
nad Gospodarką Rynkową*



*Przemysław
Susmarski*

*Instytut Badań
nad Gospodarką Rynkową*

Rola pracy w życiu

Rynek pracy jest jedną z najważniejszych dziedzin życia społeczno-gospodarczego. Jego funkcjonowanie przekłada się na konkurencyjność gospodarki, a co za tym idzie – na trwałość źródeł oraz wysokość dochodów gospodarstw domowych. Funkcjonowanie rynku pracy ma więc fundamentalny wpływ na kształtowanie jakości życia. Rolę tę podkreśla znaczenie, jakie przywiązuje się do jednego z podstawowych wskaźników stanu rynku pracy – stopy bezrobocia. Obok wielkości PKB na mieszkańca jest to drugi najczęściej wykorzystywany wskaźnik stanu gospodarki. Używany jest on także często jako kryterium objęcia danego obszaru różnego rodzaju formami interwencji społeczno-gospodarczej. Ponadto publikacja najaktualniejszych danych o poziomie bezrobocia jest zawsze szeroko komentowana w mediach.

Niezależnie od kontekstu myślenia o pracy, jej rola nie sprowadza się jedynie do pozyskiwania przez ludzi środków do życia. Nie daje się ona też zredukować do roli czynnika produkcji, wytwarzającego wartość dodaną przedsiębiorstw. Wykonywany zawód jest m.in. jednym z najważniejszych wyznaczników pozycji w hierarchii społecznej.

Niewątpliwie bezrobocie jest problemem społecznym numerem jeden – szczególnie w dobie kryzysu. Jednak z punktu widzenia funkcjonowania rynku pracy ważniejsze jest to, co dzieje się z pracującymi. Poświęcamy im mniej uwagi i o wiele mniej o nich wiemy. Tymczasem to zbiorowość pracujących ma zasadniczy wpływ na to, jak konkurencyjna jest gospodarka danego kraju czy regionu. Przyzwyczajaliśmy się również piętnować szkolnictwo za deficyty umiejętności praktycznych, cechujące wielu absolwentów. Zapominamy jednak, że pracujący też jest uczniem a instytucja, w której pracuje (najczęściej przedsiębiorstwo, ale również każda inna) jest swojego rodzaju szkołą. Idąc dalej tym tropem, także podmioty gospodarcze (a szerzej: te zatrudniające pracowników) kształtują charakter zasobów pracy, a te z kolei istotnie wpływają na tempo i kierunki rozwoju gospodarczego. Jest to pierwszy powód, dla którego postanowiliśmy przyjrzeć się pracującym.

Drugi powód dotyczy roli pracy w życiu każdego z nas, jak i w funkcjonowaniu całego społeczeństwa. Niezależnie od kontekstu myślenia o pracy, jej rola nie sprowadza się jedynie do pozyskiwania

przez ludzi środków do życia. Nie daje się ona też zredukować do roli czynnika produkcji (jak kapitał, ziemia czy technologia), służącego wytworzeniu wartości dodanej w przedsiębiorstwach. Praca pełni szereg funkcji pozaekonomicznych – wykonywany zawód jest jednym z najważniejszych wymiarów kształtowania struktury społecznej. Na poziomie indywidualnym sukcesy życiowe uskrzydłają, a porażki i (przede wszystkim) silny przewlekły stres, wywoływany problemami zawodowymi, jest jednym z ważniejszych przyczyn zaburzeń dobrostanu psychicznego. Praca kształtuje zatem w znacznym stopniu jakość życia. O tym, w jaki sposób, postanowiliśmy się przekonać, analizując wyniki badania ankietowego mieszkańców województwa pomorskiego, poświęconego ocenie jakości życia. Jedną z części tego badania dotyka właśnie kwestii pracy i satysfakcji, jakiej ona dostarcza oraz związkom pracy z innymi kategoriami jakości życia¹. Przyjrzelśmy się zagadnieniom takim jak: siła przetargowa na rynku pracy, czynniki i poziom satysfakcji z pracy, relacja czasu spędzanego w pracy do czasu wolnego. Celowo wybraliśmy kwestie „miękkie” – siłą rzeczy są one trudne do uchwycenia poprzez typowe badania

¹ Badanie zostało wykonane w dniach 19.04–27.05.2013 roku na losowej próbie 7 tys. mieszkańców województwa pomorskiego w wieku powyżej 15 lat. Przeprowadzono je metodą bezpośrednich wywiadów kwestionariuszowych, w miejscu zamieszkania respondentów. Wywiady zostały zrealizowane we wszystkich powiatach województwa pomorskiego, proporcjonalnie do udziału ich mieszkańców w całej populacji mieszkańców województwa. W ramach przestrzennego podziału próby szczególny nacisk położono na zdiagnozowanie sytuacji w obszarach peryferyjnych – gminach nie sąsiadujących z miastami powiatowymi i otaczającymi je gminami podmiejskimi. W efekcie uzyskano próbę dobraną celowo. W niniejszym artykule, z uwagi na skupienie się na związkach między odpowiedziami na różne pytania, a nie na szacowaniu wielkości poszczególnych kategorii, pominięto procedurę ważenia wyników, które pozwoliłyby uzyskać liczebności reprezentatywne dla populacji mieszkańców województwa pomorskiego.

statystyczne, więc mniej się o nich mówi. Nie znaczy to jednak, że są mniej ważne. Sytuację zawodową pracujących zestawiliśmy z ich ocenami podstawowych kategorii jakości życia: satysfakcji z życia, warunków życia, zadowolenia z życia rodzinnego, zaufania do innych ludzi. Dzięki temu udało nam się stworzyć cztery charakterystyczne portrety pracownika a zarazem człowieka, który dzięki pracy zmienia otaczający go świat, a jednocześnie sam przez tę pracę jest do pewnego stopnia kształtowany.

Dualny model rynku pracy a pomorska rzeczywistość

Za punkt wyjścia do analizy przyjęliśmy koncepcję dualnego rynku pracy². Nie jest to oczywiście jedyna, a tym bardziej jedynie słuszna, próba modelowego ujęcia struktury rynku pracy. Jej zaletą jest za to czytelność i, naszym zdaniem, znaczna spójność z charakterem publicznego dyskursu na temat problemów rynku pracy w Polsce, w tym także w naszym województwie. Model dualny zakłada funkcjonowanie dwóch równoległych i odseparowanych rynków pracy. Pierwszy z nich, w największym skrócie, jest rynkiem „dobrych” miejsc pracy. Tworzą je zarówno duże, jak i mniejsze firmy oferujące produkty i usługi o wysokiej wartości dodanej (złożone, rzadkie, oryginalne, wysokiej jakości, pożądane). Są to więc firmy stanowiące jądro danej gospodarki. Praca w nich wymaga odpowiednich postaw i kwalifikacji – z tego powodu dostęp do niej jest utrudniony. W zamian przynosi ona ponadprzeciętne dochody,

2 W najbardziej rozpowszechnionej wersji koncepcja zaproponowana została przez P. B. Doeringera i M. J. Piore’a (1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, D.C. Heath and Company, Lexington, Mass.). W polskiej literaturze omówiona, w kontekście ewolucji teorii segmentacji rynku pracy, przez E. Kryńską (1996, *Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź).

daje poczucie prestiżu i stabilności zatrudnienia oraz stwarza możliwości awansu. Pracownicy tych firm identyfikują się z miejscem pracy, uznają ich kulturę organizacyjną, czują się zmotywowani do bieżącej pracy jak i długofalowego rozwoju. Na drugim biegunie znajdują się „złe” miejsca pracy. Tworzą je podmioty działające z reguły na peryferiach gospodarki – w branżach drugorzędnych czy pomocniczych. Bardzo silnie konkurują one kosztami, w tym oczywiście kosztami pracy. Płace są więc bardzo niskie, ale praca nie wymaga też wyjątkowych kwalifikacji, wobec czego pracownik jest łatwo zastępowalny. „Złe” miejsca pracy nie tylko nie oferują godziwych wynagrodzeń, typowych godzin i czasu trwania pracy, ale także większości innych pozapłacowych korzyści, będących udziałem zajmujących dobre miejsca pracy. Nie powinno więc nas dziwić, że pracownicy nie są przywiązani do tych miejsc pracy, często postrzegają pracę jako zło konieczne, nie widzą potrzeby czy sensu rozwoju zawodowego, czy nie wyobrażają sobie tego, jak będą mieli wykonywać taką pracę w wieku 60 czy 65 lat.

Próbując zidentyfikować, kto z pracujących respondentów zajmuje „dobre” a kto „złe” miejsce pracy, przyjrzelśmy się samoocenie pozycji na rynku pracy oraz siły przetargowej pracowników względem pracodawców. Podziału dokonaliśmy na podstawie odpowiedzi na dwa pytania³:

1. Jak Pan(i) określił(a)by szanse na znalezienie nowej pracy, gdyby zaszła taka potrzeba, np. w przypadku utraty pracy?
2. Jak Pan(i) określił(a)by szanse obecnego pracodawcy na znalezienie nowego pracownika na Pana(i) miejsce, gdyby zaszła taka potrzeba?

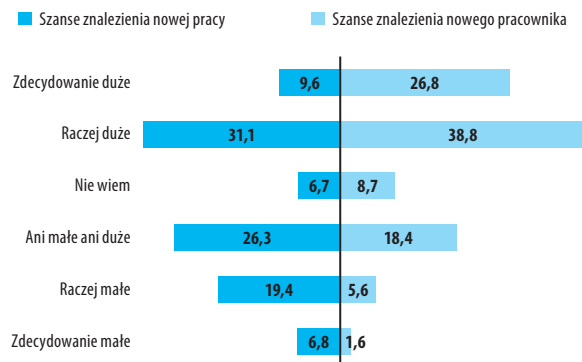
Odpowiedzi na oba pytania nie dostarczają oczywiście obiektywnych informacji. Odzwierciedlają one

3 Na pytania te odpowiedzi udzielali jedynie pracujący (wg. własnej deklaracji) – było ich 3,6 tys.

percepcję własnej pozycji na rynku pracy. Jednak w większości wypadków jest ona raczej bliska rzeczywistości, a poza tym – to właśnie samoocena własnej siły przetargowej na rynku pracy jest powiązana z innymi aspektami jakości życia.

Na pytanie o własne szanse znalezienia pracy padły dość optymistyczne odpowiedzi. Około 40 proc. pracujących respondentów miałyby raczej duże albo duże szanse na znalezienie nowej pracy. Należy jednak pamiętać, że odpowiedzi udzielili ci, którzy pracują – nie utracili zatrudnienia lub ponownie je uzyskali, w trudnych czasach na rynku pracy. Najprawdopodobniej mają więc oni do zaoferowania istotne atuty. Odpowiedź na drugie pytanie dość jasno pokazuje, że mamy do czynienia z rynkiem pracodawcy. Dwie trzecie respondentów stwierdziło, że pracodawca miałby raczej duże albo duże szanse na zastąpienie ich innym pracownikiem.

Rysunek 1. Struktura ocen (proc.) własnych szans na znalezienie pracy i szans pracodawcy na zastąpienie respondenta innym pracownikiem (woj. pomorskie, kwiecień-maj, 2013)

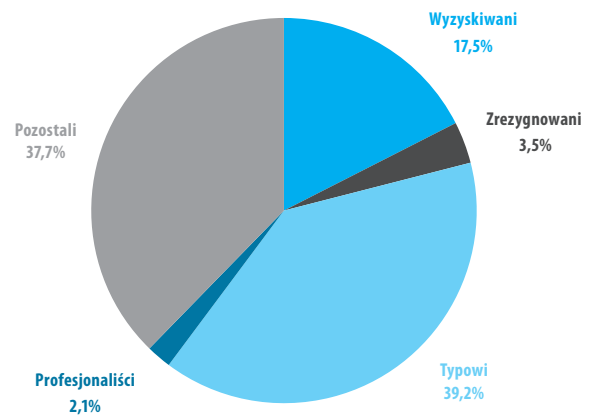


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych.

Konfrontacja odpowiedzi na oba pytania pozwoliła wyłonić cztery grupy respondentów. Dwie licznie reprezentowane i dwie o wąskim charakterze. Grupę o najsłabszej pozycji na rynku pracy nazwaliśmy grupą *wyzyskiwanych*. Jest to grupa

liczna – obejmuje 17,5 proc.⁴ pracujących respondentów. Jej cechą charakterystyczną jest brak stabilizacji, wynikający z małych szans na znalezienie innej pracy i stosunkowo łatwej zastępowalności. Grupę pracowników o nieco silniejszej, ale i tak słabej, pozycji określiliśmy mianem *zrezygnowanych*. Do niej zalicza się około 3,5 proc. pracujących respondentów – jest to pierwsza z dwóch małych grup. Pracownikom tym również trudno byłoby znaleźć inną pracę. Ich pozycja jest jednak o tyle mocniejsza, że również pracodawcy mieliby kłopot ze znalezieniem następcy, głównie z powodu małej atrakcyjności pracy.

Rysunek 2. Udział poszczególnych kategorii pracujących w próbie badawczej (woj. pomorskie, kwiecień-maj, 2013)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych.

Miano *typowych* nadaliśmy respondentom z najliczniejszej, obejmującej 39,2 proc. przebadanych pracujących, grupy. Zajmują oni stanowiska pracy dające stabilizację, nawet jeżeli jest to stabilizacja przez elastyczność – czyli częstą, ale jednak zakończoną sukcesem, zmianę miejsca pracy. W tym

⁴ Podawane udziały poszczególnych kategorii pracujących dotyczą struktury próby. W stosunku do populacji nieznacznie, dla globalnego obrazu, niedowartościowane liczbowo są kategorie pracowników typowych oraz profesjonalistów, a nieznacznie przeszacowane pozostałe dwie grupy.

segmente możemy mówić o równowadze podaży i popytu na pracę. Respondenci oceniają swoje szanse na znalezienie pracy jako przeciętne albo raczej duże. Tak samo oceniają szansę pracodawców na znalezienie następcy na ich miejsce. Najsilniejszą pozycję na rynku pracy ma grupa respondentów nazwana *profesjonalistami*. Według własnej opinii mają oni raczej duże albo duże szanse na znalezienie pracy. Jednocześnie oceniają szanse pracodawców na zastąpienie ich innym pracownikiem jako zdecydowanie małe albo raczej małe. Niestety, z punktu widzenia interesów pracujących, jest to grupa bardzo nieliczna – obejmuje zaledwie 2,1 proc. pracujących.

Nawiązując do modelu dualnego rynku pracy, za „złe” miejsca pracy uznaliśmy te, które zajmują *wyzyskiwani* i *zrezygnowani*. Za „dobre” – zajmowane przez pracowników *typowych* i przez *profesjonalistów*. „Dobre” miejsca pracy skupiają zatem ponad 40 proc. respondentów, a „złe” ponad 20 proc. Pozostałe przypadają na respondentów reprezentujących dość szerokie spektrum sytuacji pośrednich, nie mających istotnego znaczenia dla wyników naszej analizy – czterech portretów pracujących Pomorzan.

Pracownik *wyzyskiwany*

Największą rozpoznawalność portretowanego pracownika zapewniają atrybuty, pozwalające określić zawód. Niestety *wyzyskiwanego* można znaleźć w każdej grupie zawodowej. Struktura zawodowa nie odbiega bowiem od tej charakteryzującej

pracowników ogółem. Pracownik *wyzyskiwany* to najczęściej robotnik przemysłowy albo rzemieślnik, pracownik usług osobistych albo sprzedawca, pracownik biurowy, ale także specjalista.

Czy pracownik *wyzyskiwany* może mieć satysfakcję z pracy? Aby odpowiedzieć na to pytanie, należy naświetlić kontekst. Prawie 80 proc. pracujących respondentów na to pytanie odpowiedziało raczej twierdząco lub twierdząco. W przypadku pracowników *wyzyskiwanych* zauważalny był wyraźnie większy odsetek odpowiedzi negatywnych (raczej nie i nie),

ale nadal suma odpowiedzi pozytywnych była wysoka (71 proc.). Można zatem twierdzić, że określenie „wyzyskiwany” nadaliśmy na wyrost. Być może częściowo tak, chociaż kolejne elementy portretu nie napawają optymizmem.

Kontynuując kwestię satysfakcji z pracy zadaliśmy pytanie, jakie czynniki decydują o tym, że jesteśmy z niej zadowoleni.

Wyzyskiwani wyraźnie częściej od przeciętnej dla wszystkich respondentów, jak i najczęściej w porównaniu do pozostałych trzech grup, podkreślali znaczenie pieniędzy jako warunku szczęśliwego życia. Częściej niż przeciętnie wskazywali też na rolę pracy. Może to świadczyć o deficycie w obu obszarach. Tego, co mamy pod dostatkiem, często nie doceniamy.

Respondenci mogli wybrać trzy najważniejsze dla nich warunki. Wyniki nie zaskakują – dla ogółu respondentów najważniejsze było właściwe wynagrodzenie, następnie dodatki motywacyjne, a na trzecim miejscu pewność zatrudnienia. Kolejne trzy miejsca w rankingu ważności zajęły czynniki „miękkie”: wykonywanie pracy, którą się lubi, możliwości awansu i atmosfera w pracy. W przypadku *wyzyskiwanych* najważniejsze było oczywiście odpowiednie wynagrodzenie (podobnie jak w przypadku *zrezygnowanych* i *typowych*). Jednak

na drugim miejscu pojawiła się pewność zatrudnienia. Respondenci z omawianej grupy relatywnie najsilniej akcentowali tę właśnie potrzebę. Jak przypuszczamy powód jest oczywisty – pewności zatrudnienia najbardziej w tej grupie brakuje. Jako trzeci najważniejszy czynnik wskazywali oni dodatki motywacyjne.

Jeżeli mówimy o wyzysku, to jego konsekwencje znajdują odzwierciedlenie w relacji czasu spędzanego w pracy do czasu wolnego. Choć ponad połowa ankietowanych ogółem określiła tę relację jako zadowalającą, a w omawianej grupie to zadowolenie było jeszcze powszechniejsze, to jednocześnie odnotowano największy, w porównaniu do pozostałych grup, odsetek twierdzących, że zbyt dużo czasu poświęcają pracy i jednocześnie najmniejszy tych, którzy wyrażają opinię przeciwną.

Przechodząc od analiz kwestii związanych z pracą do zagadnień dotyczących jakości życia, zwróciliśmy uwagę na pytanie o warunki szczęśliwego życia. Szczególnie interesowała nas rola pieniędzy i pracy jako warunków najistotniejszych z punktu widzenia analizowanego zagadnienia. Wyzyskiwani wyraźnie częściej od przeciętnej dla wszystkich respondentów, jak i najczęściej w porównaniu do pozostałych trzech grup, podkreślali znaczenie pieniędzy jako warunku szczęśliwego życia. Częściej niż przeciętnie wskazywali też na rolę pracy. Przyjeliśmy, że wysoka częstość tych wskazań świadczy o deficycie w obu obszarach. Tego, co mamy pod dostatkiem, często nie doceniamy. Najbardziej uderzająca jest jednak bardzo wyraźna

Zrezygnowanych wyróżnia relatywnie wysoki poziom jednoznacznie pozytywnych odpowiedzi związanych z satysfakcją z pracy. Może to świadczyć o akceptacji swojej pracy, rezygnacji wobec niemożności przewyciężenia trudności czy pogodzeniu się z losem.

różnica pomiędzy częstością wskazań pieniędzy (częściej) i pracy (rzadziej), tak jakby praca nie była warunkiem koniecznym do posiadania pieniędzy lub, co bardziej prawdopodobne, praca, jaką wykonują ci respondenci, nie zapewnia ich w dostatecznej kwocie.

Próbując ocenić związki pozycji na rynku pracy z wybranymi aspektami jakości życia, pod uwagę wzięto oceny warunków materialnych, satysfakcji z życia rodzinnego, zaufania do innych ludzi oraz ogólnej satysfakcji z życia. Odpowiedzi *wyzyskiwanych* nie odstają wyraźnie od przeciętnej. Być może to właśnie pozazawodowe obszary życia stanowią remedium na niepewność pracy. Jedynym aspek-

tem, w którym oceny nieznacznie, ale jednak zauważalnie, odbiegały od przeciętnej, były materialne warunki życia. Wyzyskiwani ocenili je gorzej niż ogół respondentów. Może to wiązać się ze słabą pozycją względem pracodawców.

**Pracownik
zrezygnowany**

Grupa pracowników *zrezygnowanych* jest niewielka. Ma ona jednak specyficzną strukturę zawodową. Cechuje się wyraźną nadreprezentacją rolników, ogrodników, leśników i rybaków oraz pracowników przy pracach prostych. Nadreprezentowani są także, choć w mniejszym stopniu, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz operatorzy maszyn i urządzeń przemysłowych. Z kolei pozostałe grupy zawodów (pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, pracownicy biurowi, technicy i inny średni personel oraz specjaliści) w omawianej grupie występują wyraźnie rzadziej niż przeciętnie wśród pracujących respondentów.

Czy pozycja na rynku pracy zajmowana przez omawianą grupę może zapewnić satysfakcję z pracy? Otóż może, na co wskazuje wyraźnie większy odsetek odpowiedzi jednoznacznie pozytywnych, w porównaniu do ogółu pracujących respondentów. Może to świadczyć o akceptacji swojej pracy, rezygnacji wobec niemożności przewyciężenia trudności czy pogodzeniu się z losem.

Jeżeli przyjmiemy, że respondenci częściej wskazują czynniki satysfakcji z pracy, których deficyt sami odczuwają, to w takim kontekście *zrezygnowani* raczej nie należą do zamożnych, bo w pierwszej kolejności podkreślają rolę odpowiedniego wynagrodzenia. Kolejne pozycje są jednak nietypowe. Otóż na drugim miejscu wskazali oni wykonywanie pracy, którą się lubi, następnie pewność zatrudnienia i (równorzędnie) atmosferę w pracy. Jeżeli są to wskazania tego, czego w pracy brakuje *zrezygnowanym*, to przyznajemy, że ta rezygnacja, ograniczająca aktywność zawodową do niezbędnego minimum (bardzo rzadkie wskazania możliwości awansu), a zarazem przejawiająca się skupieniem się na innych wymiarach życia, jest całkiem rozsądnym rozwiązaniem. Jednocześnie zauważamy, że odwrotna interpretacja tych wskazań – jako wartości, którym pracownicy starają się być wierni, też jest interesująca, gdyż pozwala przedstawić pracującego z opisywanej grupy jako *outsidera* kontestującego powszechnie obowiązujące reguły rynku pracy, które być może zmuszałyby go do licznych życiowych kompromisów. Obie interpretacje wydają się uprawnione, choć z natury *outsiderzy* powinni być o wiele mniej liczni niż klasyczni *zrezygnowani*. Ocena satysfakcji z pracy, jak i preferowane przez respondentów z omawianej grupy wartości, mogą też wskazywać po prostu na bardzo niskie oczekiwania wobec pracy, wynikające z bardzo ograniczonych aspiracji. Jako dominujący rys portretu, arbitralnie wybraliśmy jednak rezygnację wynikającą z braku możliwości dokonywania realnych wyborów na rynku pracy.

Tym samym, prezentujemy tę grupę w sposób dla niej korzystniejszy.

Niezależnie od interpretacji, respondenci, o których mowa w powyższym fragmencie, są zdecydowanie częściej zadowoleni z relacji pomiędzy czasem pracy a czasem wolnym. Są jednocześnie najbardziej usatysfakcjonowani z życia rodzinnego, nie narzekają na materialne warunki, a ogólna ocena satysfakcji z życia także jest wysoka. Można więc oczekiwać, że realizują się oni w życiu pozazawodowym. Jedynie poziom zaufania do innych jest wyraźnie najniższy. Trudno o jednoznaczne wytłumaczenie tego stanu rzeczy. Wydaje nam się, przyjmując iż wskazania czynników zapewniających satysfakcję z pracy są wskazaniami deficytów, że na obniżenie poziomu zaufania wpływać mogą negatywne relacje międzyludzkie w środowisku pracy.

Pracownik typowy

Najtrudniej scharakteryzować pracownika *typowego*, właśnie dlatego, że jest typowy – nie wyróżnia się istotnie spośród ogółu respondentów. Spróbowałibyśmy poszukać jednak jakichś cech wyróżniających tę grupę. Nie jest nią struktura zawodowa, z wyjątkiem wyraźnie mniejszego udziału rolników, ogrodników, leśników i rybaków i nieznacznej nadreprezentacji pracowników biurowych. *Typowi* są umiarkowanie usatysfakcjonowani z pracy. Jedynie znikomy odsetek to zdecydowanie niezadowoleni. Kolejność ważności czynników satysfakcji z pracy także nie zaskakuje – układają się one w kolejności: właściwe wynagrodzenie, dodatki motywacyjne, pewność zatrudnienia. W tej sferze odkryliśmy jednak informację, która daje do myślenia. Otóż przeciętnemu *typowemu* pracownikowi, reprezentującemu prawie 40 proc. pracujących uczestników badania, zadowolenia nie przynosi podejmowanie decyzji. W rankingu czynników satysfakcji z pracy możliwość podejmowania samodzielnych decyzji znalazła się na dziesiątej

z jedenastu pozycji. Mniej pożądanym był jedynie służbowy samochód. Warto nadmienić, że *wyyskiwani* także nie cenią sobie możliwości podejmowania decyzji (dziewiąte miejsce). Łącznie obie kategorie liczą wyraźnie ponad połowę respondentów. W świetle tych wyników powszechne narzekania pracodawców na bierność i brak inicjatywy wykazywanej przez pracowników wydają się być uzasadnione. W porównaniu do dwóch wcześniej omówionych kategorii pracowników, *typowi* mniej cenią sobie atmosferę w pracy, a bardziej możliwość wykorzystania urlopu w dogodnym terminie.

Kolejna, a zarazem niezwykle ważna, cecha wyróżniająca *typowych* wiąże się z zaskakująco wysokim odsetkiem odpowiedzi stwierdzających, że zbyt dużo czasu poświęcają oni innym zajęciom niż praca. Na tym tle rodzi się istotny wniosek. Przywykliśmy do operowania kategoriami takimi jak pracujący czy bezrobotny, traktując je jako jednoznaczne i rozłączne – przyjmując założenie, że jak ktoś pra-

cuje, to nie może być bezrobotnym. Kiedy jednak odrzucimy legislacyjno-administracyjne podstawy takiego myślenia, staje się jasne, że można jednocześnie pracować i być bezrobotnym, przynajmniej we własnym przekonaniu. Taka sytuacja właśnie ma miejsce. Przeciętny *typowy* pracuje, ale chciałby pracować więcej, jednak ograniczony popyt na pracę na to nie pozwala. Mamy więc najprawdopodobniej do czynienia z bezrobociem ukrytym. Pracodawcy, biorąc pod uwagę koszty

Przeciętnemu typowemu pracownikowi, reprezentującemu prawie 40 proc. pracujących uczestników badania, zadowolenia nie przynosi podejmowanie decyzji. W rankingu czynników satysfakcji z pracy możliwość podejmowania samodzielnych decyzji znalazła się na dziesiątej na jedenaście pozycji. Mniej pożądanym był jedynie służbowy samochód.

rotacji kadr, duże trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników, jakie mieli kilka lat temu w szczycie ożywienia gospodarczego, wyczekując zarazem ponownego jego przyjścia, nie zwalniali najcenniejszych pracowników (tych mniej wartościowych już zwolnili), a szukają innych sposobów ograniczenia kosztów pracy.

Następne zaskoczenie wiąże się z ocenami satysfakcji z życia rodzinnego i ogólnej satysfakcji z życia. Są one niższe niż w pozostałych trzech kategoriach. Wyjaśnień szukamy, biorąc pod

uwagę fakt, że analizujemy rynek „dobrych” miejsc pracy. Oprócz oczywistych błasków ma on też swoje cienie. Aby się na niego dostać, respondenci nierzadko musieli zainwestować dużo życiowej energii, zdobywając odpowiednie wykształcenie formalne i zestaw realnych kompetencji. Zdobyli względnie stabilną pozycję i mają więcej do stracenia. Ponadto, w większym stopniu identyfikują się z instytucją, w której

pracują i czują się za nią odpowiedzialni. Nie oznajmiają, patrząc ze stoickim spokojem w oczy pracodawcy, że jutro biorą urlop i ich nie będzie. Nie jest to oczywiście tylko i wyłącznie kwestia etosu – być może takich pracowników nie jest łatwo zastąpić, ale w obecnej sytuacji rynkowej nie jest to też niewykonalne. *Typowi* ponoszą więc wyższe koszty osobiste i rodzinne, których nie rekompensuje duża pewność zatrudnienia czy duże dochody.

Pracownik profesjonalista

Pracownik *profesjonalista*, w rozumieniu tego słowa w sposób, jaki poniżej zostanie wyjaśniony, to rzadkość wśród badanych pracujących. Stanowi on zarazem ważną część rynku pracy, z uwagi na siłę przetargową wobec pracodawcy, a także zajmuje silną pozycję w hierarchii społecznej, o czym krótko wspominamy w zakończeniu. *Profesjonalista* to przede wszystkim specjalista, kierownik albo urzędnik wyższego szczebla, choć nadreprezentowany w tej kategorii jest także robotnik przemysłowy i rzemieślnik. To znak czasów – mimo kryzysu to właśnie najwięcej wolnych miejsc pracy oczekuje na przedstawicieli tej grupy. Fundamentem bycia profesjonalnym nie są kwalifikacje formalne czy zasób wiedzy jawnej, ale wiedza utajona – specyficzna dla danej instytucji, a także doświadczenie zawodowe i życiowe. Dla tego *profesjonalistów* można znaleźć niemal w każdej grupie zawodowej, choć w wymienionych występują najczęściej. *Profesjonalista* jest zdecydowanie najbardziej usatysfakcjonowany z pracy, w porównaniu do pozostałych trzech grup. Względnie wysoki odsetek niezadowolonych (i tak na poziomie zaledwie 5 proc.) jest zapewne pochodną wysokich aspiracji i wagi pracy jako warunku szczęśliwego życia. Satysfakcję z pracy przynosi *profesjoniści* wyraźnie odmienna konfiguracja czynników. Najważniejsza jest atmosfera w pracy i właściwe wynagrodzenie (niemal równorzędnie). W drugim rzędzie docenia on (także niemal równorzędnie) wykonywanie pracy, którą się lubi oraz pewność zatrudnienia. Mniejszą wagę przykładają do możliwości skorzystania

Dla profesjonalisty praca jest bardzo ważnym warunkiem szczęśliwego życia. W tym kontekście jest ona częściej wymieniana niż pieniądze, co jest wyraźnym odstępstwem od obserwacji poczynionych w pozostałych grupach pracujących.

z urlopu w dogodnym terminie (choć w porównaniu do pozostałych trzech grup czynnik ten ma najwyższą wagę), możliwości awansu oraz możliwości podejmowania samodzielnych decyzji (tu również wyraźnie większa waga niż w pozostałych grupach). Marginalne znaczenie mają natomiast takie kwestie jak: dodatki motywacyjne, elastyczny czas pracy czy służbowy samochód. W przypadku omawianej kategorii respondentów przyjęliśmy odwrotną interpretację hierarchii warunków satysfakcji. Z uwagi na silną pozycję na rynku pracy, są oni w stanie uzyskać większość preferowanych przez siebie warunków zatrudnienia.

Dla *profesjonalisty* praca jest bardzo ważnym warunkiem szczęśliwego życia. W tym kontekście jest ona częściej wymieniana niż pieniądze, co jest wyraźnym odstępstwem od obserwacji poczynionych w pozostałych grupach i wśród pracujących respondentów ogółem.

Profesjoniści, wyraźnie lepiej niż pozostali

pracujący, oceniają swoje warunki materialne, satysfakcję z życia rodzinnego oraz ogólną satysfakcję z życia. Są też najbardziej usatysfakcjonowani z relacji między czasem poświęcanym pracy a czasem wolnym. Można powiedzieć, że udało im się osiągnąć harmonię w życiu, której zapewne zazdrości znaczna część pozostałych pracujących, o bezrobotnych nie wspominając.

Zamiast wniosków

Chcielibyśmy uniknąć wysnuwania kategoriycznych wniosków, a tym bardziej przedstawiania rekomendacji. Naszym celem nie było sprawdzenie

Powinniśmy przyjąć do wiadomości, że przeważająca część pracujących byłaby usatysfakcjonowana, gdyby najważniejsze ich potrzeby zawodowe były zaspokojone choćby na umiarkowanym poziomie, a przy tym pozostałoby im trochę czasu i energii na równie ważne, a być może ważniejsze, zajęcia po pracy.

użyteczności modelu dualnego w opisie zróżnicowania rynku pracy, choć efekty wydają się być interesujące. Nie formułujemy też prawidłowości dotyczących zależności pomiędzy pracą a jakością życia. Naszkicowane portrety trochę nam o nich mówią, choć należy pamiętać, że żaden portret nie odzwierciedla w stu procentach rzeczywistości. Trudno zresztą mówić o ogólnych prawidłowościach, nie wpadając w banał, kiedy mamy do czynienia z szeroką paletą postaw wobec pracy i życia. Coraz częściej dyskutujemy o rozwoju w kategoriach jakości życia, dostrzegając jednocześnie, jak trudne i „nieostre” jest to podejście, głównie z uwagi na szerokość i wieloznaczność tego pojęcia, a przede wszystkim z powodu różnorodności postaw i aspiracji ludzi. Do niedawna częściej dyskutowaliśmy o rozwoju w kategoriach wzrostu gospodarczego. Było to prostsze, ze względu na uznane i spójne instrumentarium. Jednak mówienie o pracy tylko w kategoriach wzrostu gospodarczego sprowadza ją w zasadzie do postaci czynnika produkcji, co z punktu widzenia jakości życia jest rujnujące. Ale to nie jedyna konsekwencja. Niekorzystne dla postrzegania rozwoju

w kategoriach jakości życia jest każde wąskie spojrzenie – także przeceniające rolę źle rozumianego etosu pracy. Takie tony debaty narzucają najczęściej profesjonaliści – nieliczna, w porównaniu do innych, a zarazem wyraźnie odmienna, jak pokazała nasza analiza, grupa pracujących. Mówienie o samorozwoju, efektywności, produktywności, postawach, kompetencjach, elastyczności, kreatywności, uczeniu się przez całe życie i wielu innych ważnych i interesujących kwestiach jest niewątpliwie potrzebne. Powinniśmy jednak przyjąć do wiadomości, że przeważająca część pracujących traktuje pracę instrumentalnie i byłaby usatysfakcjonowana pracą pewną, za wynagrodzenie pozwalające na godne życie, w stałych określonych godzinach pracy, nie wymagającą jednocześnie podejmowania zbyt wielu decyzji, taką, którą chociaż trochę da się lubić i można wykonywać przynajmniej w znośnej atmosferze. Do tego nie powinna ona absorbować zbyt mocno, po to, aby po pracy można było oddać się innym równie ważnym, a być może ważniejszym, zajęciom. Możemy oczywiście powiedzieć, że to przejawy typowej postawy roszczeniowej. Powinniśmy jednak przy tym uczciwie przyznać, że najważniejsze z tych oczekiwań (płaca, pewność zatrudnienia, pozostałe warunki pracy) spełniają się najczęściej w przypadku *profesjonalistów*. To, że muszą oni jednocześnie podejmować trudne decyzje jest z reguły źródłem satysfakcji, a nieregularny tryb pracy czy konieczność silnego zaangażowania intelektualnego i emocjonalnego jest przynajmniej akceptowana, o ile nie pożądana, i do tego odpowiednio wynagradzana. Takie podejście do pracy, w którym jest ona wartością samą w sobie, jak pokazaliśmy, to wyjątek. Zapewnia ono *profesjonalistom* satysfakcję z życia. Przedstawiciele pozostałych grup potrzebują jednak innych rozwiązań – adekwatnych do tych wartości, postaw i kompetencji, których po prostu nie chcą lub nie mogą zmienić.

O PROJEKCIE:

Niniejszy artykuł powstał w oparciu o wyniki badań przeprowadzonych w toku wykonywania projektu pt. „Wzorcowy System Regionalny Monitoringu Jakości Usług Publicznych i Jakości Życia”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Priorytet V POKL 2007–2013 Dobre rządzenie, Działanie 5.2 Wzmocnienie potencjału administracji samorządowej). Jego celem jest stworzenie zintegrowanego systemu mierzenia jakości usług publicznych i jakości życia, uzupełnionego o platformę debaty dotyczącej interpretacji wyników i sposobu ich wykorzystania, jaką jest Pomorska Sieć Dialogu „Usługi publiczne”. Projekt jest odpowiedzią na potrzebę zobjektywizowanej, ale nie wyrwanej z kontekstu, informacji o warunkach, poziomie i jakości życia, która powinna być wykorzystywana w procesie programowania, zarówno przy strategicznej diagnozie, jak i ewaluacji efektów podejmowanych działań. Dzięki temu możliwe będzie podniesienie jakości usług publicznych przy jednoczesnym zwiększeniu efektywności wydatków publicznych poprzez ścisłe ich powiązanie z efektami. System podlega testowaniu w województwie pomorskim i czterech gminach pilotażowych: Gdańsku, Słupsku, Stegnie oraz Czarnej Wodzie. Więcej informacji na stronie projektu: www.monitoring.ibngr.pl.

O AUTORACH:

Dr Maciej Tarkowski jest pracownikiem naukowym Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową i nauczycielem akademickim w Instytucie Geografii Uniwersytetu Gdańskiego. Specjalizuje się w problematyce geografii ekonomicznej, rozwoju lokalnego i regionalnego oraz rynku pracy. Jest autorem licznych publikacji naukowych i ekspertyz oraz uczestnikiem projektów badawczych i wdrożeniowych poświęconych wymienionej problematyce.

Przemysław Susmarski jest pracownikiem naukowym Obszaru Badań Regionalnych w Instytucie Badań nad Gospodarką Rynkową. Ekspert w dziedzinie rozwoju regionalnego. Specjalista ds. prognoz rynku pracy, trendów gospodarczych, atrakcyjności inwestycyjnej oraz koniunktury gospodarczej w ujęciu regionalnym.