



Analiza preferencji zapisów Pakietu Socjalnego

Warszawa, grudzień 2010

Opis badania

- ❖ Ankieta przeprowadzona została wśród pracowników Stołecznego Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej przez organizacje związkowe działające na terenie Spółki. Badanie miało na celu poznanie preferencji zatrudnionych pracowników względem gwarancji możliwych do objęcia *Pakiemem Socjalnym*,
- ❖ Udział w badaniu wzięło 1002 pracowników SPEC S.A. co stanowi 55, 5 % ogółu zatrudnionych,
- ❖ W zgodnej opinii respondentów do udziału w ankiecie skłoniła ich chęć wyrażenia własnego zdania i przemyśleń na temat zapisów *Pakietu Socjalnego*,
- ❖ Na podstawie deklaracji ankietowanych stwierdzić należy, iż w niektórych jednostkach organizacyjnych zawiodła komunikacja wewnętrzna, co w znacznym stopniu dotknęło zwłaszcza pracowników pozbawionych dostępu do poczty elektronicznej,
- ❖ Najwyższa frekwencja w stosunku do liczby zatrudnionych wystąpiła w ZEC-u Wola (80%) a najniższa, w ZTiS (40,4%),
- ❖ Wśród złożonych ankiet 119 sztuk (11, 9%) obarczonych było błędami uniemożliwiającymi objęcie badaniem,
- ❖ Najwyższy odsetek ankiet wypełnionych niezgodnie z przyjętymi regułami złożono w ZEC-u Ochota (25, 8%) i ZEC-u Śródmieście (24,5%),
- ❖ Najmniej błędów wystąpiło w ZEC-u Praga Północ (2,7%) oraz w Głównej Bazie Materiałowej gdzie wszystkie arkusze wypełniono prawidłowo (w prezentowanej poniżej tabeli GBM ujęto w strukturze Centrali).

Tabela 1 Udział w badaniu w podziale na jednostki organizacyjne SPEC S.A.

| L.p. | Zakład | % złożonych ankiet | % ankiet błędnych |
|------|---------------------------|--------------------|-------------------|
| 1. | ZEC Wola | 80,0 | 7,5 |
| 2. | ZEC Praga Południe | 68,5 | 6,1 |
| 3. | ZEC Śródmieście | 61,4 | 24,5 |
| 4. | ZEC Praga Północ | 60,7 | 2,7 |
| 5. | ZEC Mokotów | 56,8 | 14,3 |
| 6. | ZEC Żoliborz | 56,2 | 4,7 |
| 7. | ZEC Ochota | 53,7 | 25,8 |
| 8. | Centrala* | 46,9 | 10,7 |
| 9. | Zakład Zaplecza | 42,7 | 18,0 |
| 10. | ZTiS | 40,4 | 7,5 |
| | Ogółem | 55,5 | 11,9 |

- W strukturze Centrali ujęto ankietowanych z PC, OBRC oraz GBM.

Preferencje zapisów *Pakietu Socjalnego*

- ❖ Przeprowadzone badanie wskazało, że najwyższą wagę pracownicy SPEC S.A. przywiązują do gwarancji zatrudnienia. Największą ilość punktów (19) dla tej pozycji przyznało aż 82,5 % ankietowanych. Omawiany czynnik osiągnął dominującą pozycję wśród możliwych do uzyskania zapisów *Pakietu Socjalnego* uzyskując 9,52% wszystkich przyznanych punktów,
- ❖ Należy przy tym podkreślić, że utrzymanie zatrudnienia w Spółce stanowi priorytet dla większości ankietowanych bez względu na płeć, wiek, staż pracy i rodzaj zatrudnienia,
- ❖ Następną grupę w hierarchii ważności w zgodnej opinii respondentów stanowią pozycje związane z wypłatami pieniężnymi, postrzegane, jako rekompensata ekonomiczna za ewentualne zmiany organizacyjne i strukturalne w Spółce. Pracownicy SPEC jednakowo wysoką wagę nadali premii prywatyzacyjnej wypłacanej wszystkim objętym *Pakiem Socjalnym* w wysokości uzależnionej od stażu pracy w Spółce (7,48% przyznanych punktów), akcjom pracowniczym dla wszystkich uprawnionych w maksymalnej, określonej Ustawą wysokości (7,41% punktów), gwarancjom corocznych przeszerogowań uzależnionym od sytuacji finansowej Spółki (7,14% punktów), oraz zachowaniu w niezmiennym kształcie zapisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (7,11% punktów),
- ❖ Powyższe poglądy wiążą się silnie z przekonaniem ankietowanych, że położenie szczególnego nacisku na objęcie tych właśnie czynników gwarancjami *Pakietu Socjalnego* stanowić będzie wystarczającą ochronę interesów pracowników w dobie przemian prywatyzacyjnych,
- ❖ W grupie czynników, które osiągnęły ponad 6 % przyznanych punktów znajdują się również świadczenia pieniężne - jednorazowa odprawa pieniężna przyznawana w zamian za dobrowolną rezygnację z zatrudnienia oraz odszkodowanie za naruszenie gwarancji stałości umów o pracę w wysokości proporcjonalnej do ilości miesięcy pozostałych do końca okresu gwarancyjnego,
- ❖ Zastanawiająco wysoką pozycję w tej grupie osiągnęły gwarancje wypłaty wszelkich świadczeń materialnych oraz niematerialnych na zasadach i w wysokości wynikających z przepisów prawa wewnętrznego obowiązującego w SPEC (6,05% przyznanych punktów). Z przeprowadzonych analiz wynika, że wpływ na przyznanie tak wysokiej wagi dla tej pozycji miała najprawdopodobniej powierzchowna znajomość aktów prawa wewnętrznego lub zbyt ogólnikowy zapis,
- ❖ Grupa czynników, które w przeprowadzonym badaniu uzyskały ponad 5 % przyznanych punktów obejmuje świadczenia socjalne (5,61% punktów) oraz Program Dobrowolnych Odejść (5,49% punktów). Czynniki te wysoko ocenione zostały przez osoby, które stanowią tzw. grupy zainteresowań. Programem Dobrowolnych Odejść zainteresowani są głównie ankietowani w wieku przedemerytalnym, posiadający inne źródła dochodu, planujący rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej a także wysoko oceniający swoje szanse na rynku pracy. Wypłatą świadczeń socjalnych zainteresowane są w znacznym stopniu grupy pracowników posiadające dzieci

(kolonie, paczki), uczestnicy wycieczek a także korzystający z pożyczek mieszkaniowych lub zapomóg losowych. Respondenci, którzy poza świadczeniem urlopowym nie korzystają z funduszu socjalnego przyznawali tej pozycji niewielką ilość punktów,

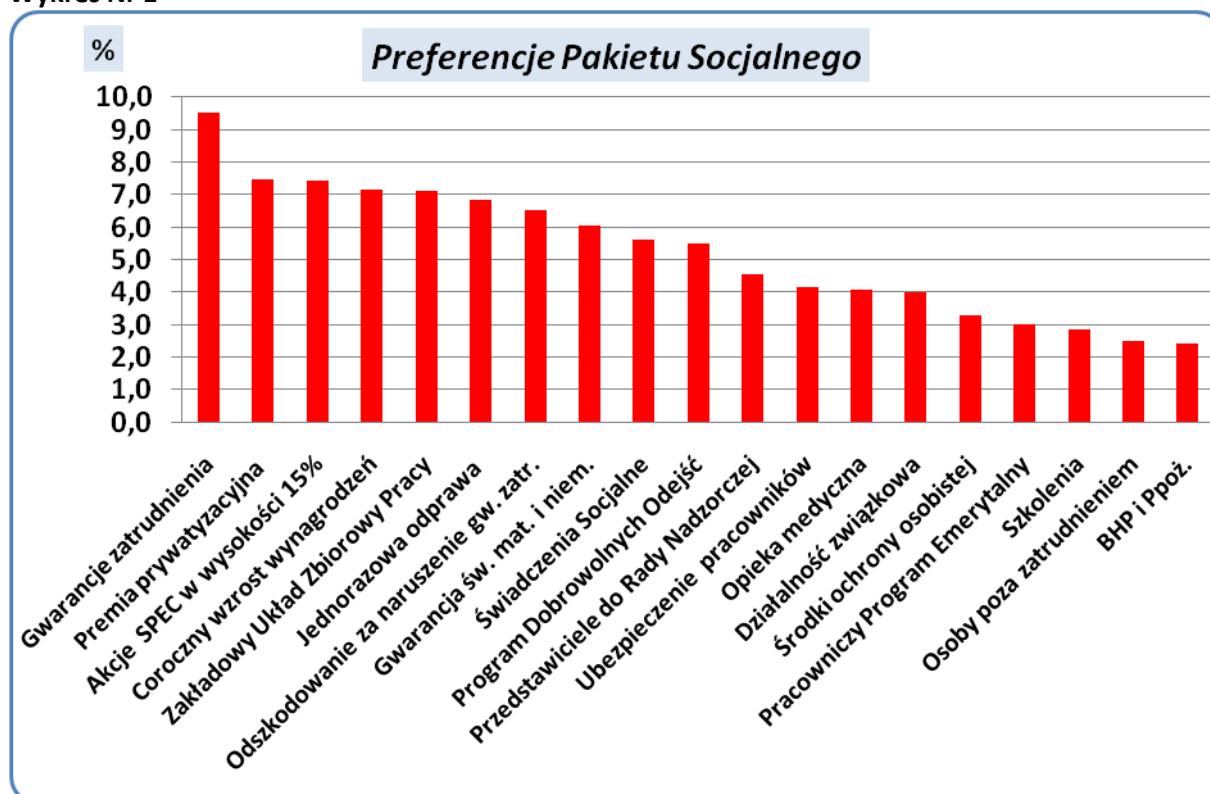
- ❖ Co drugi ankietowany uważa za ważne utrzymanie przedstawicielstwa pracowników w Radzie Nadzorczej Spółki,
- ❖ 70% objętych badaniem wysoko ocenia możliwość prowadzenia swobodnej działalności związkowej na terenie Spółki,
- ❖ Wyniki badań świadczą, że ankietowani mniejszą wagę przywiązują do czynników, z których mogą w razie potrzeby korzystać również poza SPEC. Należą do nich opieka medyczna (4,06% przyznanych punktów), ubezpieczenia (4,15% przyznanych punktów), programy emerytalne (3,01% przyznanych punktów), szkolenia (2,86% przyznanych punktów),
- ❖ Minimalne znaczenie dla ankietowanych ma utrzymanie, w stopniu szerszym niż wynika to z zapisów prawa, wyposażenie pracowników w środki ochrony osobistej, odzież roboczą, środki czystości, bony profilaktyczne itp. (3,28% przyznanych punktów) oraz zabezpieczenie realizacji wymogów wynikających z przepisów BHP i Ppoż. (2, 43% przyznanych punktów),
- ❖ W dole tabeli plasuje się również pozycja dotycząca objęcia *Pakiem Socjalnym* osób przebywających w dniu jego podpisania na urlopowych macierzyńskich, wychowawczych, zasiłkach rehabilitacyjnych itp. (2, 50% przyznanych punktów).

Tabela 2 Preferencje zapisów Pakietu Socjalnego

| L.p. | Czynnik | % punktów |
|-------------|---|------------------|
| 1. | Gwarancje zatrudnienia | 9,52 |
| 2. | Premia prywatyzacyjna | 7,48 |
| 3. | Akcje SPEC w wysokości 15% | 7,41 |
| 4. | Coroczny wzrost wynagrodzeń | 7,14 |
| 5. | Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy | 7,11 |
| 6. | Jednorazowa odprawa | 6,83 |
| 7. | Odszkodowanie za naruszenie gw. zat. | 6,51 |
| 8. | Gwarancja św. mat. i niem. | 6,05 |
| 9. | Świadczenia Socjalne | 5,61 |
| 10. | Program Dobrowolnych Odejść | 5,49 |
| 11. | Przedstawiciele do Rady Nadzorczej | 4,54 |
| 12. | Ubezpieczenie pracowników | 4,15 |
| 13. | Opieka medyczna | 4,06 |
| 14. | Działalność związkowa | 4,00 |
| 15. | Środki ochrony osobistej | 3,28 |
| 16. | Pracowniczy Program Emerytalny | 3,01 |
| 17. | Szkolenia | 2,86 |
| 18. | Osoby poza zatrudnieniem | 2,50 |
| 19. | BHP i Ppoż. | 2,43 |
| | | 100,00 |

Źródło; własne

Wykres Nr 1



Źródło; własne

Preferencje ze względu na płeć

- ❖ W grupie ankietowanych mężczyźni stanowią 78% a kobiety 22% ogółu,
- ❖ Obie grupy są zgodne przyznając największą liczbę punktów dla gwarancji zatrudnienia (odchylenie na poziomie 0,12%),
- ❖ Prawie jednomyślni są mężczyźni i kobiety przyznając punkty na zbliżonym poziomie dla jednorazowej odprawy pieniężnej należnej w zamian za dobrowolną rezygnację z pracy (odchylenie na poziomie 0,09%), członkostwa pracowników Spółki w Radzie Nadzorczej (odchylenie na poziomie 0,11%) oraz zabezpieczenia interesów pracowników będących w chwili podpisania *Pakietu Socjalnego* poza zatrudnieniem (odchylenie na poziomie 0,10%) i realizacji wymogów wynikających z przepisów BHP i Ppoż. (odchylenie na poziomie 0,04%),
- ❖ Przedstawiciele obu płci w jednakowy sposób ocenili wypłaty z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych przyznając im ponad 5% wszystkich punktów (kobiety 5,62%, mężczyźni 5,53%),
- ❖ Kobiety większe znaczenie niż mężczyźni przywiązują do zachowania zapisów ZUZP w niezmienionym kształcie oraz corocznego wzrostu wynagrodzeń. Wykazują również znacznie większe zainteresowanie Programem Dobrowolnych Odejść,

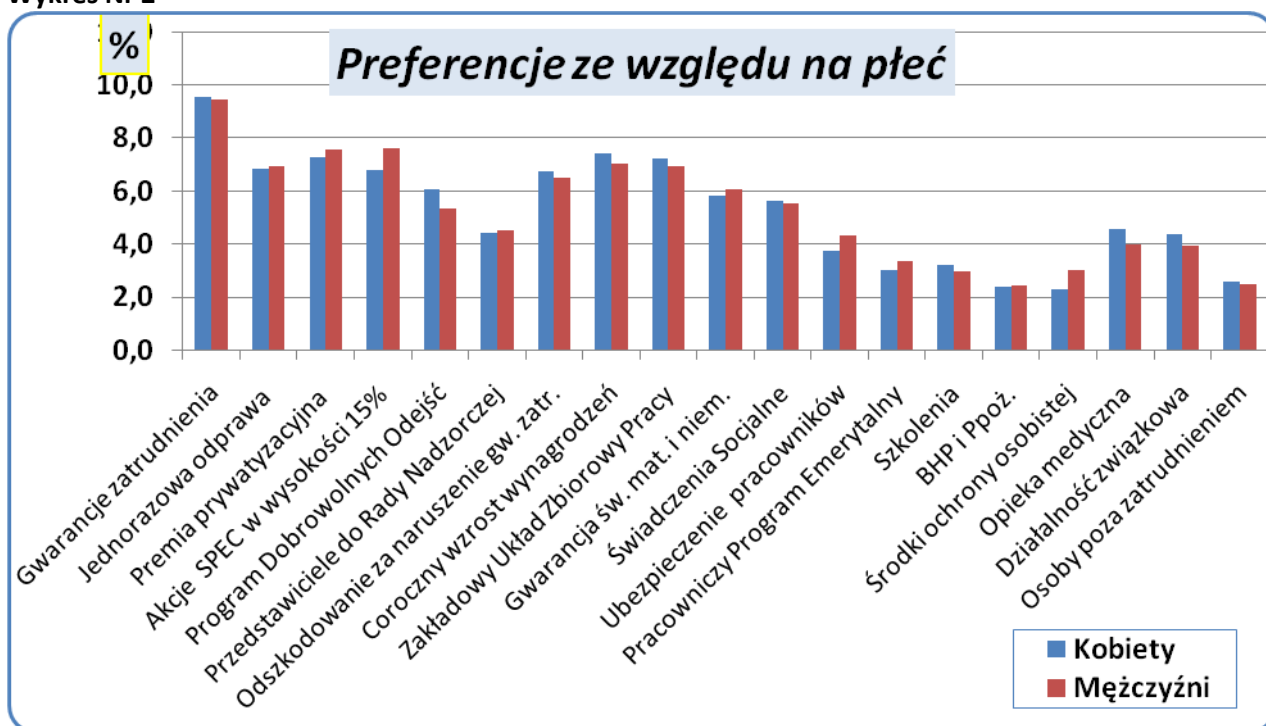
- ❖ Przeprowadzone badanie wykazało, że płęć żeńska znacznie większą wagę przyznaje czynnikom poza materialnym takim jak opieka medyczna, swobodna działalność związkowa czy gwarancje dla osób pozostających poza zatrudnieniem,
- ❖ Ankietowani mężczyźni większą wagę przywiązują do premii prywatyzacyjnej i akcji pracowniczych w maksymalnej wysokości. Oba czynniki związane są bezpośrednio ze stażem pracy. Mężczyźni z reguły dłużej niż kobiety pozostają w zatrudnieniu, otrzymują świadczenia w wyższej wysokości,
- ❖ W ocenie mężczyzn wyższą pozycję osiągnęło zapewnienie środków ochrony osobistej oraz zabezpieczenie realizacji wymogów wynikających z przepisów BHP i Ppoż. Wynika to z faktu, że płęć męska znacznie częściej niż żeńska korzysta z odzieży roboczej, bonów profilaktycznych, środków czystości itp. i te elementy są dla niej bardziej istotne,
- ❖ Dla obu płci istotne są czynniki związane z wypłatami rekompensat w zamian za naruszenie gwarancji zatrudnienia (kobiety – 6, 74%, mężczyźni 6, 52% przyznanych punktów),

Tabela 2 Preferencje ze względu na płęć

| L.p. | Czynnik | w % | | |
|------|---|---------------|---------------|------------|
| | | Kobiety | Mężczyźni | Odchylenia |
| 1. | Gwarancje zatrudnienia | 9,57 | 9,45 | 0,12 |
| 2. | Jednorazowa odprawa | 6,86 | 6,94 | -0,09 |
| 3. | Premia prywatyzacyjna | 7,25 | 7,55 | -0,29 |
| 4. | Akcje SPEC w wysokości 15% | 6,79 | 7,59 | -0,80 |
| 5. | Program Dobrowolnych Odejść | 6,09 | 5,36 | 0,73 |
| 6. | Przedstawiciele do Rady Nadzorczej | 4,43 | 4,54 | -0,11 |
| 7. | Odszkodowanie za naruszenie gw. zat. | 6,74 | 6,52 | 0,22 |
| 8. | Coroczny wzrost wynagrodzeń | 7,40 | 7,02 | 0,37 |
| 9. | Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy | 7,23 | 6,95 | 0,28 |
| 10. | Gwarancja św. mat. i niem. | 5,84 | 6,05 | -0,21 |
| 11. | Świadczenia Socjalne | 5,62 | 5,53 | 0,09 |
| 12. | Ubezpieczenie pracowników | 3,74 | 4,32 | -0,58 |
| 13. | Pracowniczy Program Emerytalny | 3,03 | 3,34 | -0,30 |
| 14. | Szkolenia | 3,23 | 2,97 | 0,26 |
| 15. | BHP i Ppoż. | 2,39 | 2,43 | -0,04 |
| 16. | Środki ochrony osobistej | 2,29 | 3,03 | -0,74 |
| 17. | Opieka medyczna | 4,54 | 4,00 | 0,54 |
| 18. | Działalność związkowa | 4,38 | 3,92 | 0,46 |
| 19. | Osoby poza zatrudnieniem | 2,58 | 2,48 | 0,10 |
| | | 100,00 | 100,00 | |

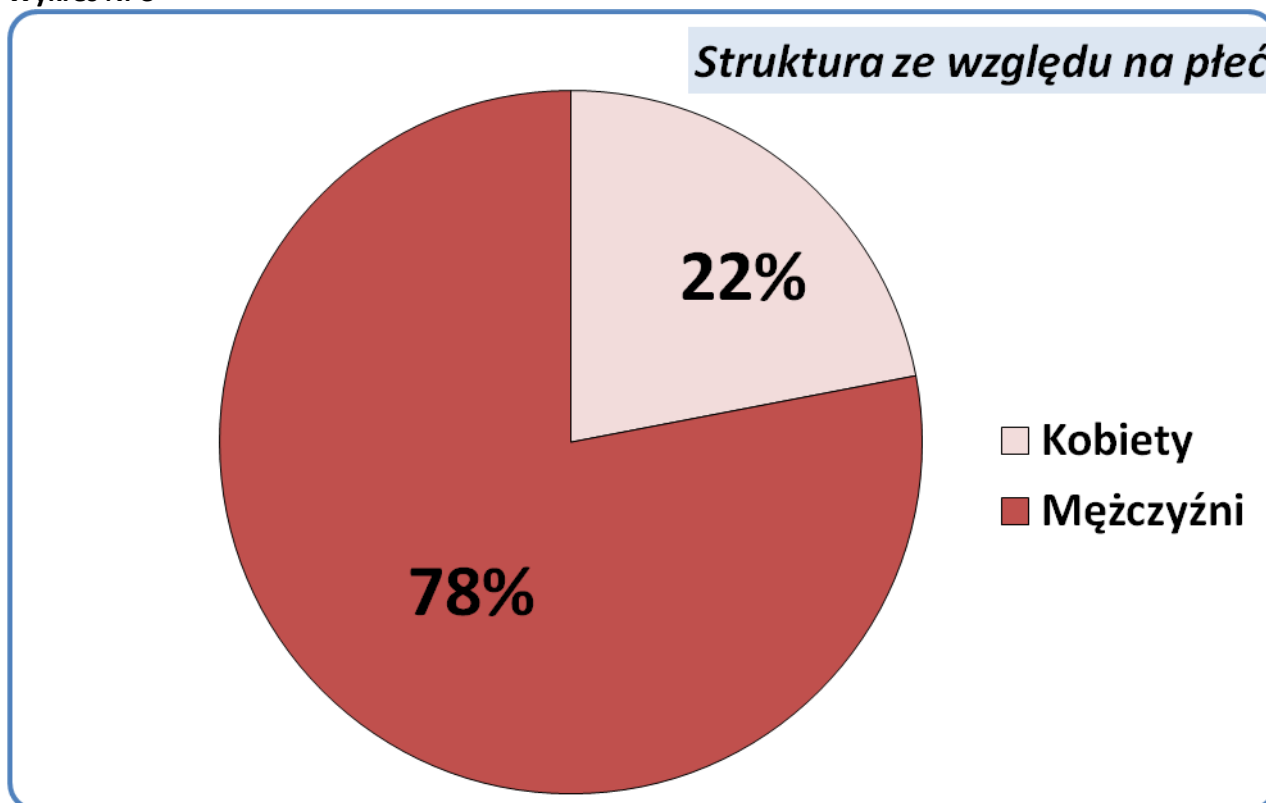
Źródło; własne

Wykres Nr 2



Źródło; własne

Wykres Nr 3



Źródło; własne

Preferencje ze względu na rodzaj zatrudnienia

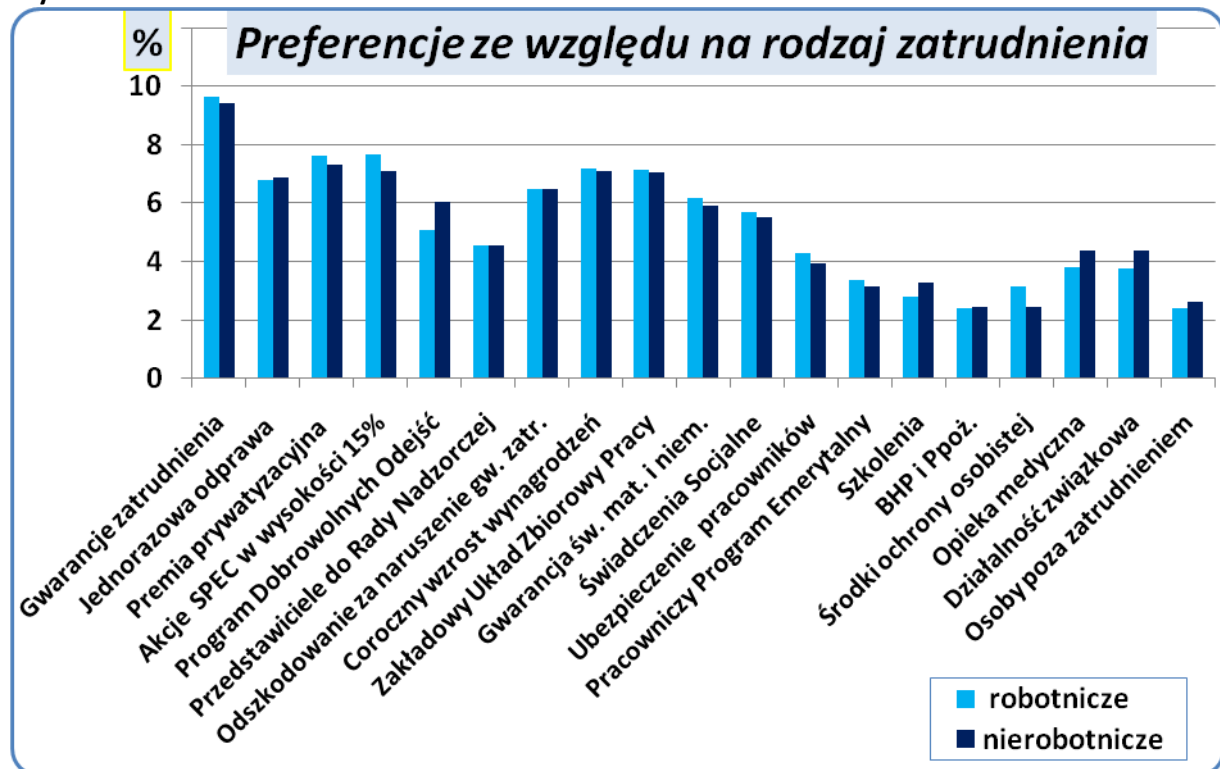
- ❖ Wśród ogółu respondentów 56% stanowią pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych a 44% pracownicy zatrudnieni na stanowiskach nierobotniczych,
- ❖ Obie grupy pozostały idealnie zgodne w ocenie parametrów związanych z przepisami BHP i Ppoż. przyznając im 2,4% wszystkich punktów i uznając ten czynnik za parametr najniższej wagi,
- ❖ Zbliżoną wagę ankietowani obu grup nadali gwarancjom Zakładowego Układu Zbiorowego, corocznemu wzrostowi wynagrodzeń i udziałowi przedstawicieli załogi w Radzie Nadzorczej,
- ❖ Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach nierobotniczych dużą ilość punktów przyznają Programowi Dobrowolnych Odejść. Wyżej oceniają oni swoje możliwości na rynku pracy w przypadku utraty posady i oczekują rekompensaty pieniężnej umożliwiającej funkcjonowanie w okresie poszukiwania nowego zatrudnienia lub rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej,
- ❖ Grupa pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych zdecydowanie wyżej ocenia możliwość korzystania z opieki medycznej na obecnych zasadach i popiera działalność organizacji związkowych w SPEC,
- ❖ Pracownicy na stanowiskach nierobotniczych większą wagę przywiązują do utworzenia Programu Szkoleń. Jest to konsekwencją tego, że robotnicy najczęściej uczestniczą w szkoleniach mających na celu przedłużenie posiadanych uprawnień, wymaganych na danym stanowisku i kierowani są na nie przez pracodawcę w miarę upływu terminu ważności. Pracownicy umysłowi są bardziej zainteresowani podnoszeniem swoich kwalifikacji i wykazują większą kreatywność często wskazując tematy szkoleń i kursów, w których chcieliby uczestniczyć,
- ❖ Zdecydowanie większą wagę pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych przywiązują do zapewnienia środków ochrony osobistej. Wiąże się to faktem, że ta właśnie grupa w głównej mierze korzysta z bonów profilaktycznych, odzieży roboczej, środków czystości i artykułów spożywczych. Pracownicy na stanowiskach nierobotniczych, poza służbami eksploatacyjnymi i nadzoru, sporadycznie korzystają ze środków ochrony osobistej i dlatego ich zainteresowanie tą pozycją jest minimalne,
- ❖ Obie grupy za mało istotne uznają objęcie *Pakiem Socjalnym* osób przebywających w dniu zawarcia porozumienia poza zatrudnieniem. Niskie zainteresowanie dla tego czynnika wynika z faktu, iż taka sytuacja nie dotyczy bezpośrednio zbyt wielu ankietowanych,
- ❖ Pracownicy na stanowiskach robotniczych większe znaczenie przywiązują do utrzymania i obsługi ubezpieczeń pracowników a także do utworzenia w SPEC Pracowniczego Programu Emerytalnego,

Tabela 3 Preferencje ze względu na rodzaj zatrudnienia w %

| L.p. | Czynnik | Stanowisko | | Odchylenia |
|------|--------------------------------------|---------------|---------------|------------|
| | | robotnicze | nierobotnicze | |
| 1. | Gwarancje zatrudnienia | 9,6 | 9,4 | 0,21 |
| 2. | Jednorazowa odprawa | 6,8 | 6,9 | -0,10 |
| 3. | Premia prywatyzacyjna | 7,6 | 7,3 | 0,30 |
| 4. | Akcje SPEC w wysokości 15% | 7,7 | 7,1 | 0,56 |
| 5. | Program Dobrowolnych Odejść | 5,1 | 6,1 | -0,98 |
| 6. | Przedstawiciele do Rady Nadzorczej | 4,5 | 4,6 | -0,02 |
| 7. | Odszkodowanie za naruszenie gw. zat. | 6,5 | 6,5 | 0,01 |
| 8. | Coroczny wzrost wynagrodzeń | 7,2 | 7,1 | 0,06 |
| 9. | Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy | 7,1 | 7,1 | 0,07 |
| 10. | Gwarancja św. mat. i niem. | 6,2 | 5,9 | 0,28 |
| 11. | Świadczenia Socjalne | 5,7 | 5,5 | 0,17 |
| 12. | Ubezpieczenie pracowników | 4,3 | 3,9 | 0,34 |
| 13. | Pracowniczy Program Emerytalny | 3,4 | 3,1 | 0,25 |
| 14. | Szkolenia | 2,8 | 3,3 | -0,47 |
| 15. | BHP i Ppoż. | 2,4 | 2,4 | 0,00 |
| 16. | Środki ochrony osobistej | 3,2 | 2,4 | 0,71 |
| 17. | Opieka medyczna | 3,8 | 4,4 | -0,54 |
| 18. | Działalność związkowa | 3,7 | 4,4 | -0,63 |
| 19. | Osoby poza zatrudnieniem | 2,4 | 2,6 | -0,22 |
| | | 100,00 | 100,00 | |

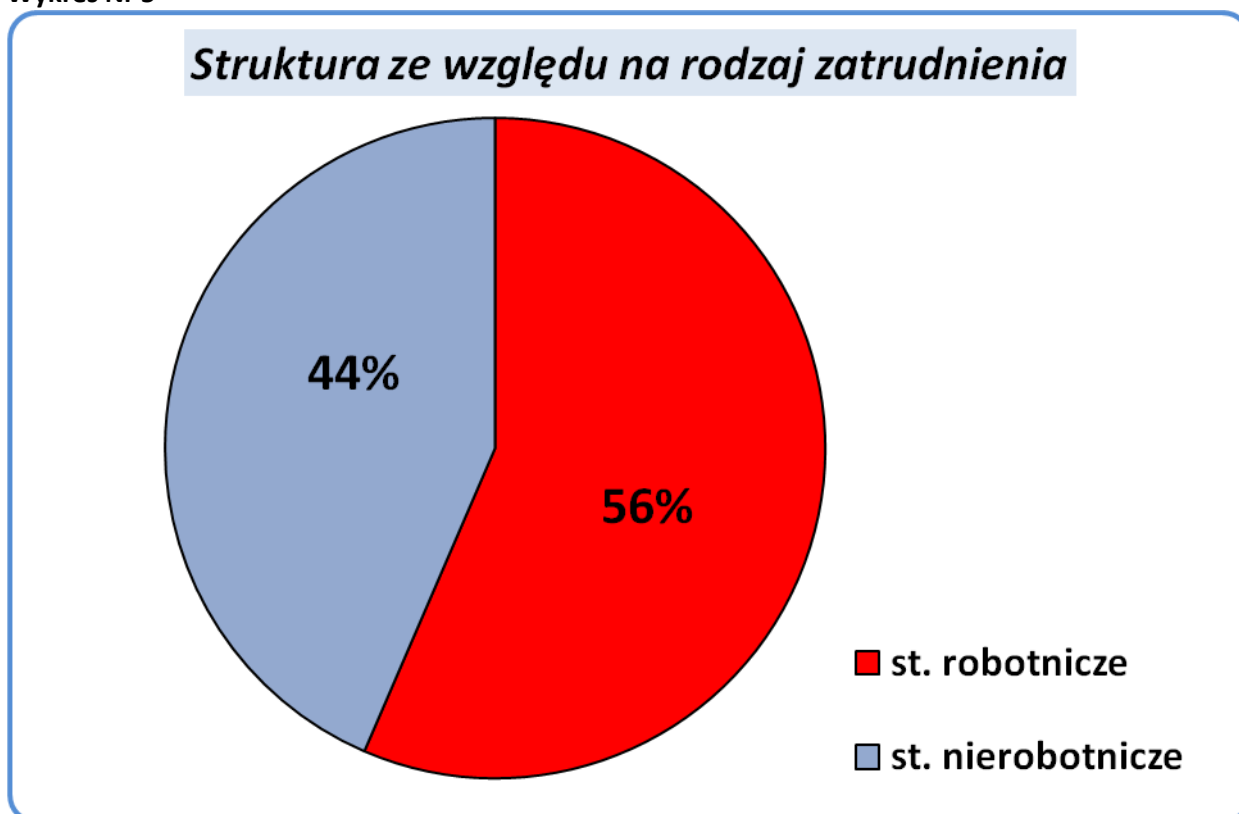
Źródło; własne

Wykres Nr 4



Źródło; własne

Wykres Nr 5



Źródło; własne

Preferencje ze względu na wiek

- ❖ Nieomal połowa ankietowanych (44%) to osoby w wieku powyżej 50 lat,
- ❖ Osoby młode, które nie przekroczyły 30 roku życia stanowią 6% uczestniczących w badaniu. Wynika to w równej mierze ze struktury zatrudnienia w Spółce jak i mniejszego zainteresowania tej grupy *Pakiem Socjalnym*. Pracowników młodych ze względu na krótki staż i wiek nie dotyczy wiele pozycji lub mogą z nich skorzystać w znacznie mniejszym zakresie. Należałoby tu wymienić przede wszystkim akcje pracownicze, ZUZP i ZFŚS i premię prywatyzacyjną,
- ❖ Respondenci bez względu na wiek najwyżej cenią sobie możliwość zachowania zatrudnienia w Spółce, dla tej pozycji ankiety jednomyślnie przyznając pierwsze miejsce w rankingu,
- ❖ Największe zainteresowanie stałością umów o pracę wykazują osoby od 31 do 50 lat, czyli te z określonym doświadczeniem zawodowym, kilkuletnim stażem, z ustabilizowaną sytuacją rodzinną, ceniący sobie stabilizację i poczucie bezpieczeństwa wynikające z zatrudnienia w SPEC. Osoby poniżej 30 roku życia, wysoko oceniające swoje szanse na rynku pracy, mało identyfikujące się ze Spółką i skłonne do wykonywania innego zawodu przyznają tej pozycji ankiety mniejsze ilości punktów niż pracownicy starsi. Młodzi nie zdążyli jeszcze zapaść korzeni w Spółce i

ciągle poszukują swojego miejsca na rynku zawodowym. Gwarancje zatrudnienia są dla nich ważne, ale nie bezwarunkowo,

- ❖ Na szkolenia stawiają głównie ludzie młodzi do 30 roku życia, którzy chcą się rozwijać, zdobywać nowe umiejętności lub doskonalić wiedzę już posiadaną. Zainteresowanie programem szkoleń maleje wraz z wiekiem – pracownicy starsi wychodzą z założenia, że posiadają już wszystkie niezbędne umiejętności i nie są skłonni do zmiany zawodu czy przekwalifikowania,
- ❖ Odwrotną tendencję do szkoleń, jak wykazało badanie, ma zainteresowanie utrzymaniem zapisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Najbardziej istotny jest ten punkt dla pracowników po 50 roku życia ze względu na wysokość przysługujących im gratyfikacji czy odpraw emerytalnych. Zainteresowanie dla ZUZP-u maleje wraz z wiekiem, ponieważ młodzi ludzie nie nabyli jeszcze uprawnień do tych świadczeń,
- ❖ Osoby powyżej 50 roku życia wykazują wyraźnie większe niż pozostałe grupy wiekowe zainteresowanie Programem Dobrowolnych Odejść. Krótszy okres pozostały do uzyskania świadczenia emerytalnego pozwala na rozważenie decyzji o odejściu z pracy w zamian za stosowną rekompensatę finansową,
- ❖ Dla omawianej grupy istotne jest również ze zrozumiałych względów powstanie Pracowniczego Programu Emerytalnego oraz swobodna działalność organizacji związkowych na terenie SPEC.

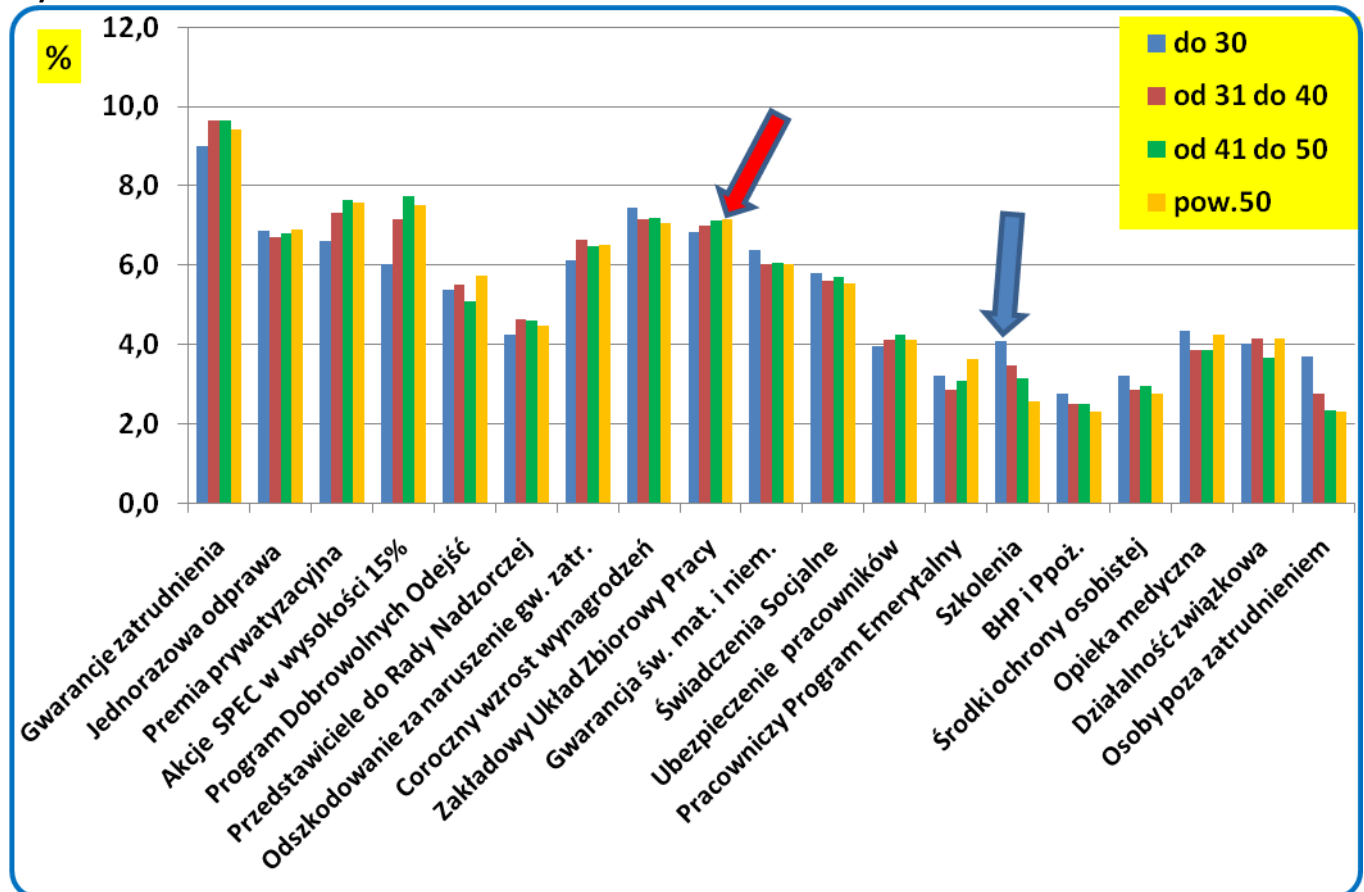
Tabela 4 Preferencje ze względu na wiek

w %

| L.p. | Czynnik | Wiek | | | |
|------|---|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | | do 30 | od 31 do 40 | od 41 do 50 | pow.50 |
| 1. | Gwarancje zatrudnienia | 9,0 | 9,7 | 9,7 | 9,4 |
| 2. | Jednorazowa odprawa | 6,9 | 6,7 | 6,8 | 6,9 |
| 3. | Premia prywatyzacyjna | 6,6 | 7,3 | 7,6 | 7,6 |
| 4. | Akcje SPEC w wysokości 15% | 6,0 | 7,2 | 7,8 | 7,5 |
| 5. | Program Dobrowolnych Odejść | 5,4 | 5,5 | 5,1 | 5,7 |
| 6. | Przedstawiciele do Rady Nadzorczej | 4,3 | 4,6 | 4,6 | 4,5 |
| 7. | Odszkodowanie za naruszenie gw. zat. | 6,1 | 6,6 | 6,5 | 6,5 |
| 8. | Coroczny wzrost wynagrodzeń | 7,4 | 7,2 | 7,2 | 7,1 |
| 9. | Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy | 6,8 | 7,0 | 7,1 | 7,2 |
| 10. | Gwarancja św. mat. i niem. | 6,4 | 6,0 | 6,1 | 6,0 |
| 11. | Świadczenia Socjalne | 5,8 | 5,6 | 5,7 | 5,5 |
| 12. | Ubezpieczenie pracowników | 4,0 | 4,1 | 4,3 | 4,1 |
| 13. | Pracowniczy Program Emerytalny | 3,2 | 2,9 | 3,1 | 3,6 |
| 14. | Szkolenia | 4,1 | 3,5 | 3,2 | 2,6 |
| 15. | BHP i Ppoż. | 2,8 | 2,5 | 2,5 | 2,3 |
| 16. | Środki ochrony osobistej | 3,2 | 2,9 | 3,0 | 2,8 |
| 17. | Opieka medyczna | 4,3 | 3,8 | 3,8 | 4,2 |
| 18. | Działalność związkowa | 4,0 | 4,1 | 3,7 | 4,2 |
| 19. | Osoby poza zatrudnieniem | 3,7 | 2,8 | 2,3 | 2,3 |
| | | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

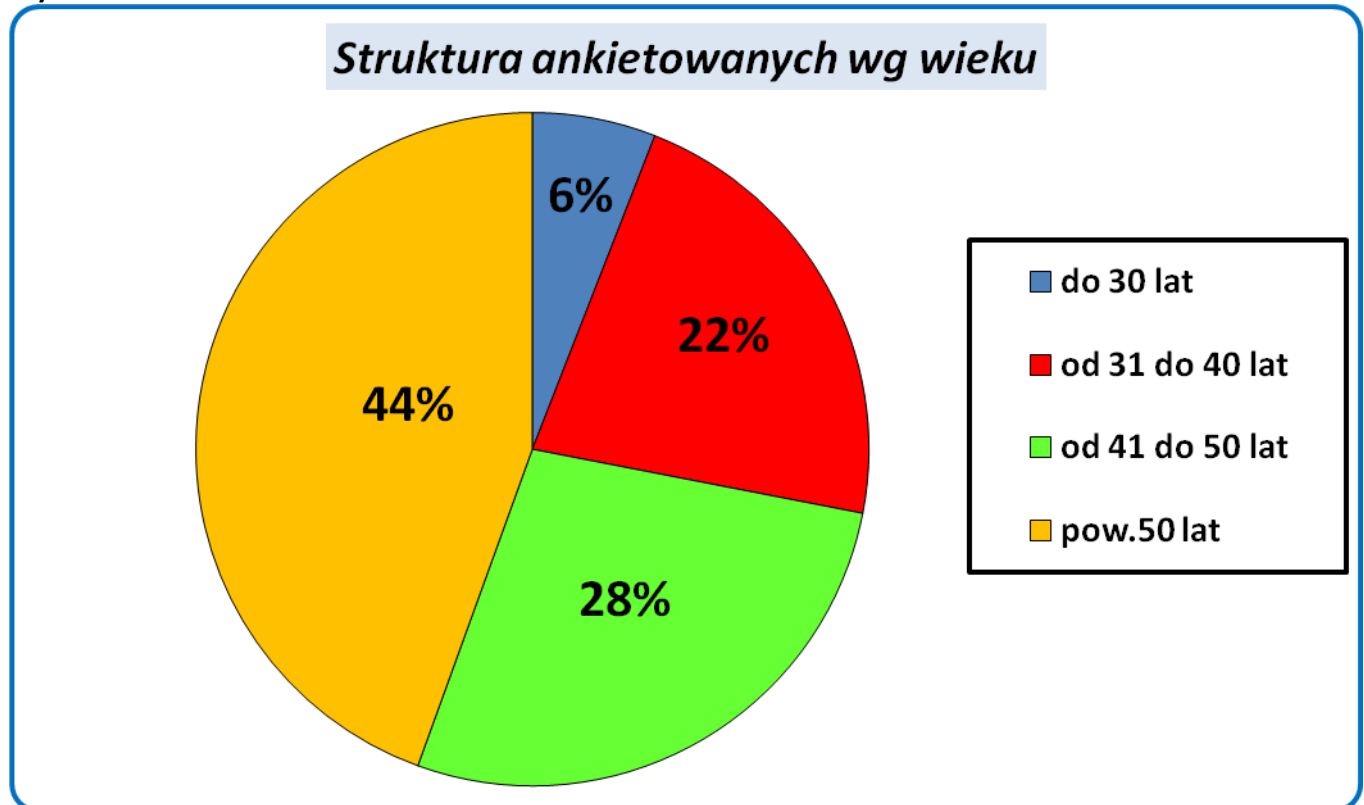
Źródło; własne

Wykres Nr 6



Źródło; własne

Wykres Nr 7



Źródło; własne

Preferencje ze względu na staż pracy w SPEC S.A.

- ❖ Zdecydowana większość uczestników badania (36%) to osoby o długom stażu pracy (od 21 do 30 lat),
- ❖ Ta grupa ankietowanych jest w największej mierze zainteresowana utrzymaniem zapisów ZUZP-u, otrzymaniem akcji prywatyzowanej Spółki i premią prywatyzacyjną, ponieważ są one najkorzystniejsze dla osób posiadających długi staż w SPEC,
- ❖ Jak w pozostałych przypadkach, najwyższe notowania wśród respondentów osiągnęły gwarancje stałości zatrudnienia. Bez względu na staż pracy pracownicy wskazywali, jako najistotniejszą możliwość pozostania w stosunku pracy, przyznając dla tej pozycji ankiety zdecydowanie najwięcej punktów,
- ❖ Pracownicy legitymujący się krótkim stażem w SPEC (do 10 lat) zdecydowanie preferują stworzenie programu szkoleń. Zainteresowanie dla tej pozycji wyraźnie maleje z wiekiem,
- ❖ Osoby pracujące niezbyt długo w Spółce, to w dużej mierze ludzie młodzi, którzy korzystają z urlopów wychowawczych i dlatego zrozumiałe jest ich wyraźne zainteresowanie dla objęcia gwarancjami *Pakietu Socjalnego* pracowników pozostających chwilowo poza zatrudnieniem,

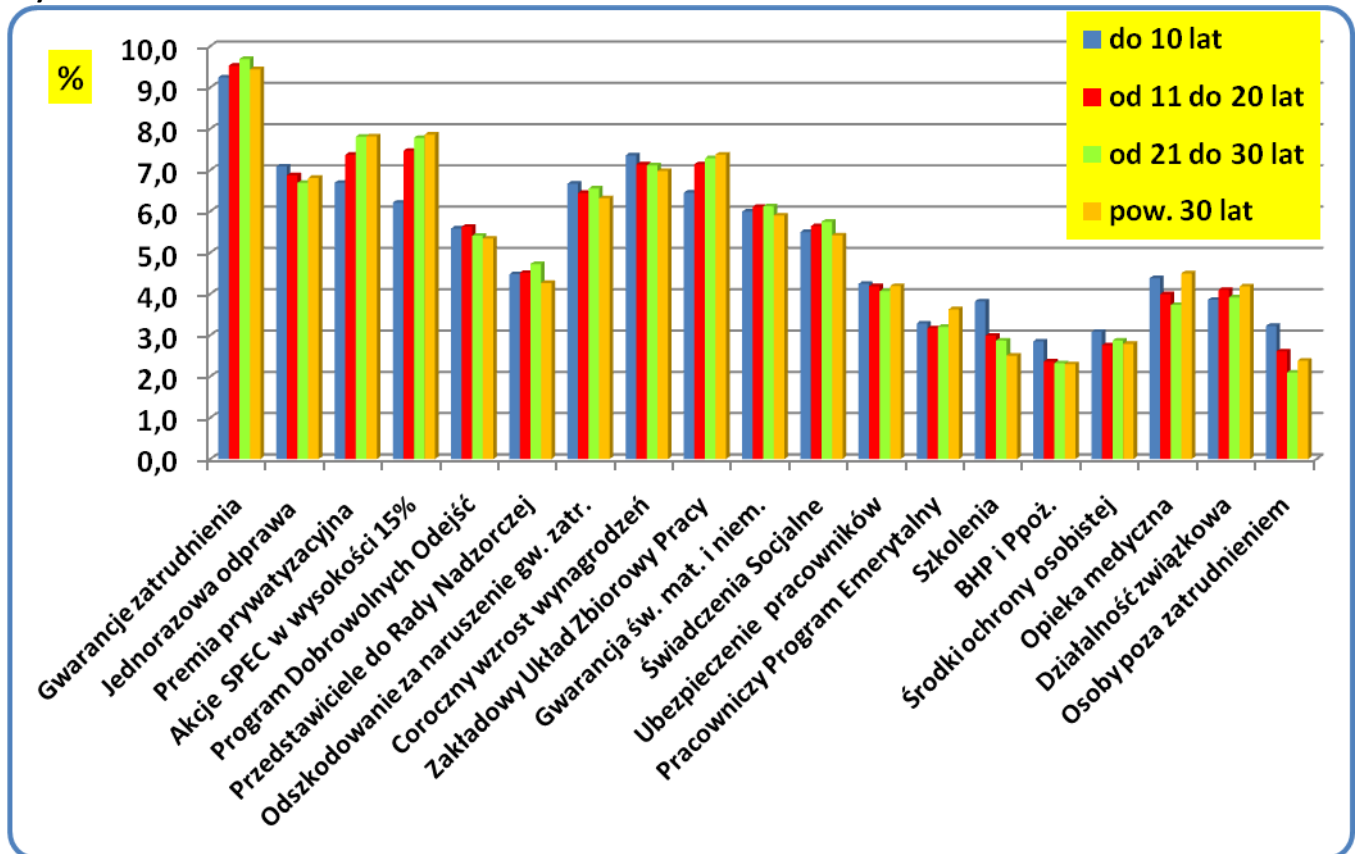
Tabela 5 Preferencje ze względu na staż pracy w SPEC S.A.

w %

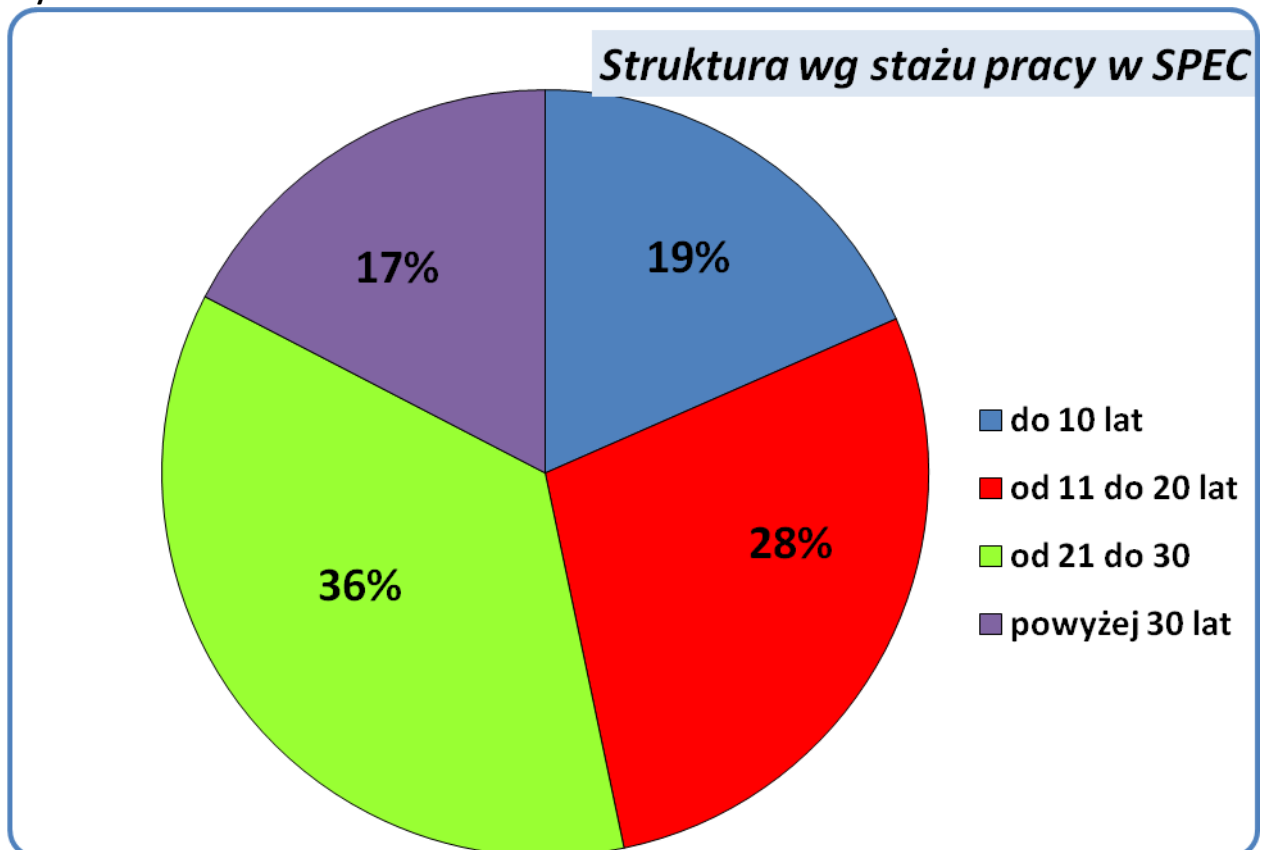
| L.p. | Czynnik | Staż pracy w SPEC S.A. | | | |
|------|---|------------------------|-----------------|-----------------|-------------|
| | | do 10 lat | od 11 do 20 lat | od 21 do 30 lat | pow. 30 lat |
| 1. | Gwarancje zatrudnienia | 9,2 | 9,5 | 9,7 | 9,4 |
| 2. | Jednorazowa odprawa | 7,1 | 6,9 | 6,7 | 6,8 |
| 3. | Premia prywatyzacyjna | 6,7 | 7,4 | 7,8 | 7,8 |
| 4. | Akcje SPEC w wysokości 15% | 6,2 | 7,5 | 7,8 | 7,9 |
| 5. | Program Dobrowolnych Odejść | 5,6 | 5,6 | 5,4 | 5,3 |
| 6. | Przedstawiciele do Rady Nadzorczej | 4,5 | 4,5 | 4,7 | 4,3 |
| 7. | Odszkodowanie za naruszenie gw. zat. | 6,7 | 6,4 | 6,6 | 6,3 |
| 8. | Coroczny wzrost wynagrodzeń | 7,4 | 7,1 | 7,1 | 7,0 |
| 9. | Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy | 6,5 | 7,1 | 7,3 | 7,4 |
| 10. | Gwarancja św. mat. i niem. | 6,0 | 6,1 | 6,1 | 5,9 |
| 11. | Świadczenia Socjalne | 5,5 | 5,6 | 5,7 | 5,4 |
| 12. | Ubezpieczenie pracowników | 4,2 | 4,2 | 4,1 | 4,2 |
| 13. | Pracowniczy Program Emerytalny | 3,3 | 3,2 | 3,2 | 3,6 |
| 14. | Szkolenia | 3,8 | 3,0 | 2,9 | 2,5 |
| 15. | BHP i Ppoż. | 2,8 | 2,4 | 2,3 | 2,3 |
| 16. | Środki ochrony osobistej | 3,1 | 2,8 | 2,9 | 2,8 |
| 17. | Opieka medyczna | 4,4 | 4,0 | 3,7 | 4,5 |
| 18. | Działalność związkowa | 3,9 | 4,1 | 3,9 | 4,2 |
| 19. | Osoby poza zatrudnieniem | 3,2 | 2,6 | 2,1 | 2,4 |
| | | 100 | 100 | 100 | 100 |

Źródło; własne

Wykres Nr 8



Źródło; własne
Wykres Nr 9



Źródło; własne

Podsumowanie

Udział w badaniu przeprowadzonym przez organizacje związkowe działające na terenie SPEC S.A. wzięło blisko 56% pracowników Spółki, reprezentujących wszystkie jednostki organizacyjne, co sprawiło, że osiągnięte wyniki można uznać za reprezentatywne. Choć wartość poznawcza badania opinii pracowników SPEC jest znaczna, to interpretacja osiągniętych wyników stanowi dla organizacji związkowych duże wyzwanie.

Na podstawie deklaracji ankietowanych można stwierdzić, iż wysokie zaangażowanie pracowników wiąże się nie tylko z możliwością publicznego wyrażenia własnych poglądów i przemyśleń na zadany temat, ale także z wiarą, że wyniki badania będą wykorzystane w przyszłych negocjacjach *Pakietu Socjalnego*. Według respondentów zamiar przeprowadzenia ankiety w temacie preferencji dla zapisów *Pakietu* świadczy o podjęciu przez Związki Zawodowe konkretnych działań, zmierzających do jak najlepszego przygotowania się do negocjacji. W ocenie pracowników biorących udział w badaniu stanowi to możliwość poznania preferencji pracowników, co w konsekwencji przełoży się na zabezpieczenie najistotniejszych interesów załogi SPEC. Poglądy w tej sprawie silnie wiążą się z obawami o zmiany mogące nastąpić po prywatyzacji Spółki, związane z możliwością utraty pracy.

Wyraza się to w osiągniętych wynikach, które jednoznacznie wykazały, że najważniejszym spośród zapisów *Pakietu Socjalnego* jest uzyskanie gwarancji utrzymania zatrudnienia. Czynnikiem ten okazał się dominujący u większości respondentów, bez względu na wiek, płeć, staż pracy i stanowisko. Gwarancje zachowania zatrudnienia osiągnęły najwyższą ilość ocen maksymalnych i osiągnęły pierwszą pozycję w hierarchii ważności, utrzymując jednocześnie wyraźną przewagę nad drugą w kolejności lokatą. Możliwość utrzymania stanowisk pracy, w świetle osiągniętych wyników, stanowi bezwzględny priorytet dla załogi SPEC i na ten parametr organizacje związkowe powinny położyć szczególny nacisk podczas prowadzenia negocjacji.

Powszechnie akceptowana jest opinia, że ewentualne naruszenie przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia powinno zostać zrekompensowane wypłatami pieniężnymi w odpowiedniej wysokości, które pozwolą na znalezienie nowego zatrudnienia, uzyskanie nowych kwalifikacji czy rozpoczęcie własnej działalności. Stąd wynika położenie dużego nacisku na zagwarantowanie w *Pakiecie Socjalnym* odszkodowania za naruszenie gwarancji zatrudnienia i odprawy w zamian za dobrowolne rozwiązanie umowy o pracę. Pracownicy SPEC biorący udział w ankiecie za bardzo istotne uważają utrzymanie w niezmiennym kształcie zapisów ZUZP-u i ZFŚS, które to gwarantują zachowanie korzystnego katalogu wypłat (gratyfikacje jubileuszowe, odprawy emerytalne).

Analiza osiągniętych wyników pozwoliła również na ustalenie listy czynników, które z wielu, omawianych wcześniej powodów, mają dla respondentów mniejsze znaczenie i z których są skłonni ewentualnie zrezygnować za cenę zachowania w *Pakiecie Socjalnym* parametrów wyższej wagi.

Opracowała:
Bożena Skudlarska

