

SKUTKI ZMIANY INWESTORA W PRZEDSIĘBIORSTWIE BRANŻY TYTONIOWEJ W OPINII PRACOWNIKÓW

Monika Gębska, Anna Grontkowska, Anna Kosakowska

Katedra Ekonomiki i Organizacji Przedsiębiorstw
Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie
Kierownik katedry: prof. dr hab. Henryk Runowski

Słowa kluczowe: prywatyzacja, branża tytoniowa, inwestor zagraniczny, badanie ankietowe
Key words: privatization, tobacco industry, foreign investor, survey

S y n o p s i s. Celem opracowania jest przedstawienie opinii dotyczących procesu prywatyzacji wyrażonych przez respondentów – pracowników przedsiębiorstwa, w którym nastąpiła zmiana inwestora zagranicznego. Z badań przeprowadzonych wśród 100 pracowników przedsiębiorstwa funkcjonującego w branży tytoniowej metodą sondażową w 2015 roku z użyciem kwestionariusza ankiety wynika, że respondenci korzystnie oceniali oddziaływanie kapitału zagranicznego na polską gospodarkę, sytuację gospodarczą miasta Radom oraz na przedsiębiorstwo ich zatrudniające. Pracownicy po zmianie inwestora najbardziej obawiali się zwolnienia z pracy, likwidacji przedsiębiorstwa i pogorszenia warunków płacowych.

WPROWADZENIE

W polskiej gospodarce branża tytoniowa odgrywa istotną rolę, głównie ze względu na generowane wpływy do budżetu oraz zatrudnienie, albowiem wpływy do budżetu państwa z tytułu podatków od wartości dodanej oraz akcyzowego wynoszą prawie 23 mld zł rocznie (około 8% całkowitych wpływów budżetowych), a zatrudnienie znajduje ponad 60 tys. osób (w tym ponad 11 tys. plantatorów i około 6 tys. pracowników zatrudnionych w przetwórstwie tytoniu i produkcji wyrobów tytoniowych) [www.kspt.org.pl, pobrano 12.07.2016]. Ponadto Polska, po Włoszech, jest drugim producentem tytoniu w Unii Europejskiej.

Z danych zebranych na podstawie Powszechnego Spisu Rolnego w 2010 roku wynika, że w Polsce powierzchnia uprawy tytoniu wynosiła około 15,7 tys. ha, co stanowiło 0,2% ogólnej powierzchni zasiewów, a uprawą tytoniu zajmowało się 11,3 tys. gospodarstw rolnych. Średnio w jednym gospodarstwie uprawiającym tytoń powierzchnia plantacji wynosiła 1,39 ha. Ze względu na specyfikę technologii produkcji tytoniu, która charakteryzuje się wysoką pracochłonnością, niskim stopniem zmechanizowania i znacznym udziałem pracy ręcznej, produkcja jest skoncentrowana w niewielkich obszarowo gospodarstwach.

Polska stała się miejscem koncentracji inwestycji zagranicznych w branżę tytoniową, gdyż zlokalizowanych jest tu 6 z 31 fabryk wyrobów tytoniowych funkcjonujących w Europie. Producenci wytwarzają głównie papierosy, ale także oferują do sprzedaży tytoń do palenia oraz cygara i cygaretki. Produkcja (przetwórstwo) wyrobów tytoniowych

w Polsce jest zdominowana przez inwestorów zagranicznych, którzy przejęli zakłady tytoniowe w wyniku procesów prywatyzacji. Zakłady tytoniowe prowadzą produkcję w Polsce w 6 lokalizacjach, a mianowicie w: Krakowie (Philip Morris Polska), Augustowie (British American Tobacco), Gostkowie (Japan Tobacco International), Lublinie (Zakłady Tytoniowe Lublin) oraz Radomiu i Tarnowie Podgórnym (Imperial Tobacco Group).

Każda sprawnie i skutecznie działająca organizacja niezależnie od branży stanowi zintegrowaną i harmonijnie funkcjonującą całość. Pracownicy identyfikują się z celami organizacji, a konflikty pomiędzy nimi i właścicielami (posiadaczami kapitału) nie mają miejsca [Griffin 1996]. Jednak w wyniku przeprowadzania np. procesów prywatyzacji istniejąca w przedsiębiorstwie harmonia zostaje silnie zakłócona, a zachodzące zmiany wpływają na warunki pracy, poczucie bezpieczeństwa i stosunki między pracownikami. Socjologowie w badaniach przebiegu procesów prywatyzacyjnych w przedsiębiorstwach państwowych podkreślali występowanie wśród pracowników wzrostu liczby negatywnych opinii o zachodzących zmianach. Niezadowolenie najczęściej wynikało z niespełnienia wcześniejszych obietnic dotyczących poprawy organizacji pracy i zarządzania lub istotnego wzrostu płac [Krynicka 1992]. Dotyczyło to w szczególności przedsiębiorstw państwowych prywatyzowanych metodą pośrednią, która w pierwszym etapie polega na przekształceniu przedsiębiorstwa państwowego w jednoosobową spółkę Skarbu Państwa (akcyjną lub z ograniczoną odpowiedzialnością), a w drugim – sprzedaży akcji lub udziałów takiej spółki [*Ustawa z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji*, Dz.U. 1996.118.561]. Natomiast w odniesieniu do bezpośredniej prywatyzacji opinie mogą być zróżnicowane, przede wszystkim w zależności od zaangażowania pracowników w ten proces.

W Polsce procesy prywatyzacji rozpoczęto na początku lat 90. XX wieku. Z danych zestawionych w tabeli 1. wynika, że przebieg procesów przekształceń własnościowych najintensywniejszy był w latach 1990-1995, gdy skomercjalizowano 60% przedsiębiorstw sprywatyzowanych w ten sposób w latach 1990-2014. Analogicznie w ciągu pierwszych 6 lat procesu transformacji dokonano 51% prywatyzacji metodą bezpośrednią, 71% – metodą likwidacji, natomiast w latach 2010-2014 notowane zmiany dotyczyły niewielkiej liczby przedsiębiorstw (udział liczby przedsiębiorstw objętych przekształceniami nie przekroczył 1% ogółu przedsiębiorstw sprywatyzowanych w latach 1990-2014). Pomimo wyraźnego osłabienia procesów przekształceń własnościowych nadal ważnym aspektem związanym z tymi procesami jest znajomość opinii i postaw społeczeństwa, w tym także pracowników prywatyzowanych przedsiębiorstw. W latach 1990-1995 istotną przyczyną negatywnych opinii o prywatyzacji była restrukturyzacja zatrudnienia.

Tabela 1. Liczba przedsiębiorstw objętych przekształceniami w latach 1990-2014

Lata	Liczba przedsiębiorstw			
	skomercjalizowanych	sprywatyzowanych bezpośrednio	zlikwidowanych	objętych procesem prywatyzacji
1990-1995	1062	1174	1383	3619
1996-2000	444	838	315	1597
2001-2005	72	241	186	499
2006-2010	165	51	44	260
2011-2014	12	4	11	27
Łącznie	1755	2308	1939	6002

Źródło: zestawienie własne na podstawie danych Ministerstwa Skarbu Państwa [2015].

Ówczesne wyniki badań Rady Przekształceń Własnościowych [1992] wskazywały, że po przekształceniu przedsiębiorstw państwowych w jednoosobowe spółki zatrudnienie zmalało o około 9%, a zwolnienia dotyczyły głównie robotników.

W miarę upływu czasu negatywna opinia na temat zmian zachodzących w wyniku prywatyzacji stawała się coraz rzadsza. Według badań systematycznie prowadzonych przez CBOS, np. w 2003 roku jeszcze ponad połowa ankietowanych Polaków (55%) oceniała prywatyzację jako niekorzystną dla pracowników prywatyzowanych firm, w 2009 roku zaś odsetek krytycznych opinii zmniejszył się do 37%¹ [CBOS 2009]. Jednak pojawiają się wahania nastrojów respondentów, które są związane m.in. z warunkami panującymi na rynku i stanem polskiej gospodarki. Wyniki badań sondażowych z 2013 roku dotyczące postrzegania prywatyzacji świadczą o powrocie do tendencji sprzed 10 lat (aż 55% negatywnych opinii). Przyczyn tego prawdopodobnie należy upatrywać w światowym kryzysie gospodarczym, który wpłynął na wszystkie sfery życia społecznego, politycznego i gospodarczego [Ministerstwo Skarbu Państwa 2013]. Pozytywne opinie dotyczące skutków prywatyzacji zazwyczaj deklarowali młodszy ankietowani. Respondenci starsi, powyżej 50. roku życia i o niższym poziomie wykształcenia częściej byli bardziej sceptyczni. Ponadto pracownicy zatrudnieni w sferze budżetowej oraz przedsiębiorstwach prywatnych stwierdzali poprawę sytuacji pracowników (33% przypadków prywatyzowanych przedsiębiorstw), a rolnicy i ludzie nieaktywni zawodowo uczestniczący w badaniu mieli negatywną opinię na temat skutków prywatyzacji (odpowiednio 21 i 23% odpowiedzi pozytywnych)² [Ministerstwo Skarbu Państwa 2014].

CEL I METODA BADAŃ

Wytwórnia Papierosów w Radomiu powstała w 1922 roku na mocy ustawy o monopolu tytoniowym. Od lat 50. XX wieku działała jako przedsiębiorstwo państwowe pod nazwą Radomska Wytwórnia Papierosów. W latach 60. dokonano zmiany nazwy firmy na Zakłady Przemysłu Tytoniowego w Radomiu (ZPTR). W wyniku procesu prywatyzacji w 1995 roku partnerem strategicznym ZPTR S.A. został francuski koncern tytoniowy Seita. W 2000 roku ZPTR S.A. zmieniły nazwę na Altadis Polska S.A., wchodząc w struktury Grupy Altadis, co umożliwiło korzystanie z doświadczenia na rynku globalnym i wprowadzenie na ten rynek polskiej produkcji. W 2008 roku Grupa Altadis została przejęta przez Imperial Tobacco Group. Zakładowi w Radomiu nadano nową nazwę Imperial Tobacco Polska Manufacturing S.A.

Celem badań było zapoznanie się z opiniami pracowników zatrudnionych w tym przedsiębiorstwie dotyczącymi zmian w organizacji i zarządzaniu wprowadzonych po przejęciu przez inwestora zagranicznego. W pracy wykorzystano metodę sondażową, a techniką badawczą była ankieta. W badaniu zrealizowanym 9-13 marca 2015 roku uczestniczyło 100 pracowników (na około 500 zatrudnionych) Imperial Tobacco Polska Manufacturing S.A. w Radomiu z grupy Imperial Brands reprezentujących wszystkie działy. W próbie badawczej w sposób celowy uwzględniono strukturę zatrudnienia według stanowisk pracy. Oprócz analizowanej firmy w Polsce Imperial Tobacco Polska S.A. ma zakład z siedzibą w Tarnowie Podgórnym k. Poznania. Łącznie obie firmy zatrudniają około 1400 osób.

¹ Badanie przeprowadzono od 3 do 9 września 2009 roku na liczącej 1086 osób reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski.

² Badanie przeprowadzono od 25 do 29 maja 2013 roku na reprezentatywnej próbie 1009 dorosłych respondentów mieszkających w Polsce.

CHARAKTERYSTYKA PRÓBY BADAWCZEJ

W badanym przedsiębiorstwie najliczniejszą grupę wśród respondentów stanowiły osoby w wieku do 38 lat (38 osób), natomiast 32% (32 osoby) to osoby w wieku od 39 do 43 lat. Respondenci w wieku 44 lat i starsi stanowili 30% (30 osób). W badaniach wzięło udział 56 kobiet (56%) oraz 44 mężczyzn (44%). Wśród ankietowanych 64% miało wykształcenie średnie, 20% pracowników legitymowało się wykształceniem wyższym magisterskim, a 16% – wyższym licencjackim. Ze względu na zajmowane stanowisko najliczniejszą grupę badanych stanowili pracownicy produkcji (28%). Pozostałe grupy to: specjaliści – 14%, dyrektorzy działu oraz laboranci – po 12%, koordynatorzy – 10%, maszyniści, kontrolerzy i mechanicy – po 8%. Spośród badanych pracownicy mieszkający na wsi stanowili 56%, natomiast 44% ankietowanych mieszkało w mieście. Ze względu na poziom wynagrodzenia wydzielono cztery grupy: najniższe wynagrodzenie za pracę w wysokości od 1001 do 2000 zł deklarowało 60 osób, wynagrodzenie od 2001 do 3000 zł wskazało 18 osób, tylko 6 badanych osiągało wynagrodzenie od 3001 do 5000 zł, a w grupie deklarującej wynagrodzenie powyżej 5000 zł znalazło się 16 ankietowanych. Najwięcej badanych (62%) oceniło swoją sytuację materialną jako dobrą. Z kolei 32% badanych zadeklarowało, że ich sytuacja materialna jest zła. Tylko 6% badanych oceniło swoją sytuację materialną jako bardzo dobrą. Spośród ankietowanych 26% deklarowało 14-letni lub krótszy staż zawodowy. Tyle samo pracowników pracowało od 15 do 19 lat, natomiast 24 ankietowanych pracowało od 20 do 24 lat i tyle samo respondentów miało staż pracy wynoszący 25 i więcej lat. Pod względem stażu pracy w Imperial Tobacco Polska Manufacturing SA (praca w tym samym przedsiębiorstwie) nie dłużej niż 7 lat pracowało 30 osób, staż od 8 do 12 lat deklarowało 20 pracowników, natomiast przedział od 12 do 18 lat wskazało 26 ankietowanych i 24 respondentów stanowiły osoby pracujące w badanym przedsiębiorstwie 19 lat lub dłużej.

WYNIKI BADAŃ

Wszelkie zmiany organizacyjne, własnościowe i technologiczne mogą prowadzić do konfliktów. Każda zmiana, także prywatyzacja czy zmiana inwestora, wywołuje silne reakcje emocjonalne i opór. Ludzie odczuwają zagrożenie. Pojawiają się różnice interesów i poglądów uczestników przemian. Zmiany sprawiają, że zostaje naruszona pewna równowaga, która ukształtowała się w przedsiębiorstwie. Tworzy się sytuacja niepewności, większość ludzi obawia się poniesienia strat finansowych, utraty pozycji, przywilejów, konieczności przekwalifikowania się, a nawet utraty pracy [Kuc 1999]. Największe obawy pracowników to zmniejszenie zarobków, opinia o braku pozytywów płynących ze zmian, strach przed dodatkowymi obowiązkami czy degradacją [Sikora 1998]. Przyczyny takich zachowań wynikają m.in. z tego, że pracownicy często nie rozumieją potrzeby zmian. Ich opór wynika z niewiedzy, z przeświadczenia, że nie podolają nowym obowiązkom lub że nie są przygotowani mentalnie do pełnienia nowych funkcji w przedsiębiorstwie. Pracodawca (nowy właściciel) powinien udzielić rzetelnej informacji pracownikom, na czym będą polegać zmiany i co będzie ich skutkiem, gdyż z reguły każda zmiana w życiu człowieka kojarzy się ze strachem. Ocenę roli kapitału zagranicznego w funkcjonowaniu całej gospodarki, regionu i przedsiębiorstwa w opinii respondentów badanego przedsiębiorstwa przedstawiono w tabeli 2.

Z danych zestawionych w tabeli 2. wynika, że większość badanych (64%) wskazała korzystne oddziaływanie na polską gospodarkę inwestycji z udziałem kapitału zagranicz-

Tabela 2. Opinie respondentów dotyczące procesu prywatyzacji z udziałem inwestora zagranicznego (N = 100)

Rodzaj opinii	Liczba osób wskazujących odpowiedź		
	zdecydowanie korzystny (pozytywny)/ raczej korzystny (pozytywny)	zdecydowanie niekorzystny (negatywny)/ raczej niekorzystny (negatywny)	trudno powiedzieć
Stosunek ankietowanego do kapitału zagranicznego	62	33	6
Udział kapitału zagranicznego w prywatyzacji przedsiębiorstw jest dla polskiej gospodarki	64	26	10
Zmiana inwestora była dla przedsiębiorstwa	70	20	10
Prywatyzacja była dla pracowników	40	50	10
Zmiana inwestora była dla pracowników	50	44	6
Wpływ kapitału zagranicznego na sytuację gospodarczą miasta Radomia	64	14	22

Źródło: badania własne.

nego w procesie prywatyzacji przedsiębiorstw, gdyż tylko co czwarty respondent ocenił wpływ inwestycji jako raczej niekorzystny lub zdecydowanie niekorzystny. Analogicznie zaobserwowano, że większy odsetek respondentów ocenił zmianę inwestora na podmiot z kapitałem zagranicznym jako korzystną dla przedsiębiorstwa (70%) i sytuację gospodarczą miasta Radom (64%). W porównaniu z oceną prywatyzacji oraz zmianą inwestora wskazywaną przez respondentów w odniesieniu do sytuacji pracowników było to o kilkanaście punktów procentowych mniej. Oznacza to, że ankietowani częściej wskazywali korzystniejszą ocenę w odniesieniu do sytuacji, która ich nie dotyczyła bezpośrednio, uwzględnienie zaś własnej sytuacji jako pracownika przyczyniło się do ostrożniejszego podejścia w ocenie (udział ocen zdecydowanie korzystnych i korzystnych nie przekroczył 50%).

W ocenie wpływu kapitału zagranicznego na sytuację gospodarczą miasta odnotowano wyższy odsetek osób niezdecydowanych (co 5 respondent odpowiedział „trudno powiedzieć”). Zatem ankietowani często mieli trudność w jednoznacznym wskazaniu oddziaływania kapitału zagranicznego w odniesieniu do lokalnej skali. Zdecydowanie lub raczej niekorzystny wpływ tego kapitału wskazało tylko 14%, podczas gdy w odniesieniu polskiej gospodarki było to aż 33% badanych. Niestety, trudno jednoznacznie wskazać przyczyny takiego zróżnicowania opinii dotyczących zakresu oddziaływania inwestorów z kapitałem zagranicznym w skali kraju, regionu i przedsiębiorstwa.

W tabeli 3. zestawiono opinie ankietowanych pracowników dotyczące roli kapitału zagranicznego w prywatyzacji przedsiębiorstw, liczby inwestycji zagranicznych w polskiej gospodarce oraz Radomiu, a także możliwości rozwoju pracowników i poczucia pewności zatrudnienia w przedsiębiorstwie po zmianie inwestora w zależności od wieku respondentów.

Z danych zaprezentowanych w tabeli 3. wynika, że pracownicy w każdej grupie wiekowej w większości pozytywnie oceniali inwestycje zagraniczne w Polsce, przy czym o zdecydowanie korzystnym lub raczej korzystnym wpływie udziału kapitału zagranicznego w prywatyzacji przedsiębiorstw na polską gospodarkę najwięcej było przekonanych osób w wieku powyżej 44 lat (ponad 73% osób tej grupy wiekowej). Najliczniej reprezentowaną grupą respondentów wyrażających opinię o niekorzystnym wpływie kapitału

Tabela 3. Wybrane elementy oceny znaczenia kapitału zagranicznego w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa w zależności od wieku respondentów (N = 100)

Rodzaj opinii	Liczba osób w wieku							
	do 38 lat		39-43 lata		44 lata i więcej		ogółem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Ocena udziału kapitału zagranicznego w prywatyzacji przedsiębiorstw dla polskiej gospodarki								
Zdecydowanie korzystna	4	10,5	4	12,5	8	26,7	16	16
Raczej korzystna	18	47,3	16	50	14	46,7	48	48
Raczej niekorzystna	2	5,3	12	37,5	2	6,7	16	16
Zdecydowanie niekorzystna	6	15,7	-	-	4	13,3	10	10
Trudno powiedzieć	8	21,2	-	-	2	6,6	10	10
Inwestycje zagranicznych w polskiej gospodarce jest								
Za mało	6	15,8	6	18,8	8	26,7	20	20
Odpowiednio	22	57,9	12	37,5	10	33,3	44	44
Za dużo	10	26,3	14	43,8	12	40,0	36	36
Inwestycje zagranicznych w Radomiu jest								
Za mało	12	31,6	12	37,5	12	40,0	36	36
Odpowiednio	16	42,1	16	50,0	10	33,3	42	42
Za dużo	10	26,3	4	12,5	8	26,7	22	22
Ocena możliwości rozwoju zawodowego w przedsiębiorstwie z udziałem kapitału zagranicznego								
Zdecydowanie dobre	2	5,3	2	6,3	2	6,7	6	6
Raczej dobre	4	10,5	14	43,8	8	26,7	26	26
Raczej złe	18	47,4	10	31,2	14	46,6	42	42
Zdecydowanie złe	10	26,3	2	6,2	-	-	12	12
Trudno powiedzieć	4	10,5	4	12,5	6	20,0	14	14
Ocena poczucia pewności zatrudnienia w przedsiębiorstwie po zmianie inwestora								
Zdecydowanie tak	2	5,3	2	6,3	4	13,3	8	8
Raczej tak	6	15,7	6	18,7	4	13,3	16	16
Raczej nie	18	47,4	16	50,0	8	26,7	42	42
Zdecydowanie nie	12	31,6	4	12,5	8	26,7	24	24
Trudno powiedzieć	-	-	4	12,5	6	20,0	10	10
Ogółem	38	100,0	32	100,0	30	100,0	100	100

Źródło: badania własne.

zagranicznego byli ankietowani w przedziale wiekowym 39-43 lata (12 osób). Natomiast 10 respondentów zaznaczyło odpowiedź „trudno powiedzieć”. Reasumując, pozytywna ocena wpływu prywatyzacji i zmiany inwestora była najczęściej wyrażana przez osoby w grupach wiekowych do 38 lat oraz powyżej 44 lat.

Zdaniem respondentów, inwestycje zagranicznych w polskiej gospodarce jest wystarczająco dużo. Stwierdziło tak 44% badanych osób, w tym najwięcej (22) w wieku do 38 lat. Znaczna liczba respondentów (36%) uważała nawet, że takich inwestycji jest za dużo, a tylko 20% respondentów określiło, że jest ich za mało. Osoby ze starszych grup wiekowych (powyżej 39 lat) częściej uważały, że inwestycje zagranicznych w polskiej gospodarce jest za dużo (udział ponad 40%). Z kolei w odniesieniu do liczby inwestycji zagranicznych w Radomiu wyniki badań wskazują, że o ile odsetek osób oceniających

liczbę inwestycji jako wystarczającą (42-44% ankietowanych) był zbliżony do odsetka notowanego dla polskiej gospodarki, o tyle proporcje w liczbie osób uważających, że inwestycji zagranicznych jest za dużo lub za mało były odwrotne, a więc w odniesieniu do całej gospodarki 20% respondentów uważało, że jest za mało inwestycji zagranicznych, a w odniesieniu do warunków lokalnych (Radom) – 40%, natomiast odpowiednio 36 i 22%, że jest za dużo. W każdej grupie wiekowej respondenci odpowiadali w zbliżony sposób. Różnice dotyczyły tylko zmniejszenia liczby osób wskazujących za małą liczbę inwestycji w skali lokalnej wśród respondentów ze starszych grup wiekowych. Oznacza to, że ocena nasycenia inwestycjami zagranicznymi w skali lokalnej była inaczej oceniana niż w skali kraju, co wskazuje inną percepcję zjawiska w zależności od rozpatrywanej perspektywy oraz własnego doświadczenia z uczestnictwa w tym procesie.

Możliwości rozwoju w przedsiębiorstwie z udziałem kapitału zagranicznego zostały ocenione przez respondentów jako raczej niekorzystne („raczej złe” wskazało 42 osoby i „zdecydowanie złe” – 12 osób) i dotyczyło to głównie osób w wieku do 38 lat. Oceny takiej dokonało ponad 70% osób tej grupy wiekowej, podczas gdy w pozostałych grupach wiekowych odsetek nie przekroczył 50%. Możliwości rozwoju jako zdecydowanie korzystne oceniły po 2 osoby w każdym przedziale wiekowym, czyli około 6% respondentów każdej z grup. Także w odniesieniu do poczucia pewności zatrudnienia w przedsiębiorstwie dominowały oceny wskazujące brak takiego poczucia, co odczuwał co 3. ankietowany (66%, w tym 42% deklaruowało mniej radykalnie „raczej nie” i 24% – „zdecydowanie nie”). Udział osób deklarujących pewność zatrudnienia z niejakimi wątpliwościami („raczej tak”) lub mających pełne poczucie pewności zatrudnienia w przedsiębiorstwie („zdecydowanie tak”) był zbliżony we wszystkich grupach wydzielonych według wieku (wykazywał nieznaczny wzrost wraz z wiekiem) i wynosił około 25%. Co dziesiąty badany miał trudności w ocenie sytuacji w tym zakresie („trudno powiedzieć”). Największe obawy związane z zatrudnieniem w przedsiębiorstwie miały osoby w wieku do 38 lat (prawie 80% osób tej grupy wiekowej). W kolejnych przedziałach wiekowych udział osób deklaruujących brak poczucia pewności zatrudnienia zmniejszał się do 62,5% w przedziale wieku od 39 do 43 lat i 53,4% w grupie osób w wieku powyżej 44 lat.

Ocena sytuacji przedsiębiorstwa zatrudniającego respondentów przed zmianą właściciela i po niej była odmienna. Zróżnicowanie ocen sytuacji przedsiębiorstwa przed zmianą inwestora zagranicznego było następujące: sytuacja zdecydowanie dobra – 4%, raczej dobra – 54%, raczej zła – 22%, zdecydowanie zła – 2%, trudno powiedzieć – 18%. Zatem większość ankietowanych oceniała sytuację przedsiębiorstwa przed zmianą inwestora jako dobrą, przy czym należy zauważyć, że prawie co 5. ankietowany nie był w stanie sprecyzować kondycji przedsiębiorstwa. Oceny respondentów dotyczące warunków pracy, warunków płacowych, warunków socjalnych, relacji pomiędzy pracownikami, relacji pomiędzy przełożonymi i pracownikami po zmianie właściciela zestawiono w tabeli 4. Zmiana inwestora zagranicznego w analizowanym przedsiębiorstwie wywołała zmiany organizacyjne, co zostało ocenione przez respondentów w zróżnicowany sposób. Poprawę warunków pracy wskazało prawie 40% ankietowanych, ale jednocześnie pogorszenie 34%. Aż po 46% badanych osób oceniło, że pogorszyły się warunki płacowe i socjalne, a po około 40% wskazało, że pozostały one bez zmiany. Poprawę warunków płacowych zauważyło 14% respondentów, natomiast warunków socjalnych – 18%. W opinii respondentów zmiana inwestora w najmniejszym stopniu wpłynęła na relacje między pracownikami oraz między pracownikami a pracodawcą. Udział osób deklaruujących brak zmian w tych zakresach wynosił odpowiednio 66 i 72%. Udział osób wskazujących zarówno poprawę,

Tabela 4. Ocena warunków w przedsiębiorstwie po przejęciu przez inwestora zagranicznego (N = 100)

Wyszczególnienie	Udział osób wskazujących, iż warunki		
	poprawiły się	pogorszyły się	pozostały bez zmian
Warunki pracy	38	34	28
Warunki płacowe	14	46	40
Warunki socjalne	18	46	36
Relacje między pracownikami	16	18	66
Relacje między pracownikami a pracodawcą	14	14	72

Źródło: badania własne.

jak i pogorszenie sytuacji w tych obszarach był zbliżony i wynosił od 14 do 18%. Jednak ocena ogólna dotycząca zatrudnienia w przedsiębiorstwie wyrażona przez respondentów wskazuje, że większość z nich (54%) była zadowolona z zatrudnienia w nim (odpowiedź „raczej zadowolony” – 42%, „zdecydowanie zadowolony” – 12%), natomiast 28% ankietowanych raczej nie było, a 6% zdecydowanie nie było zadowolonych z pracy, odpowiedź „trudno powiedzieć” wybrało 12 osób.

W tabeli 5. przedstawiono szczegółowe opinie respondentów dotyczące oceny warunków pracy w przedsiębiorstwie, stosunków między pracownikami, stosunków między pracownikami i przełożonymi oraz ocenę zmiany warunków pracy po zmianie inwestora w zależności od stażu pracy w Imperial Tobacco. Z danych zestawionych w tabeli 5. wynika, że warunki pracy po zmianie inwestora jako zdecydowanie dobre oraz raczej dobre oceniło 60% ankietowanych. Zaobserwowano, że w grupach o dłuższym stażu pracy częściej uznawano warunki pracy za korzystne (66-70% w grupach o stażu pracy dłuższym niż 13 lat). Natomiast im krótszy staż pracy, tym częściej pojawiały się trudności z wyrażeniem oceny. Ponadto, respondenci unikali wyrażania zdecydowanej oceny warunków jako złe (tylko 2% ogółu respondentów zakwalifikowanych jako osoby zatrudnione o najkrótszym stażu pracy).

Zdaniem 74% respondentów, stosunki pomiędzy pracownikami w przedsiębiorstwie zostały ocenione jako raczej lub zdecydowanie dobre, natomiast według 22% ankietowanych stosunki te były raczej lub zdecydowanie złe. Grupy o krótszym stażu pracy częściej oceniały warunki jako korzystne, natomiast relacje jako raczej złe wskazała połowa pracowników z najdłuższym stażem pracy w przedsiębiorstwie. W grupie o najkrótszym stażu pracy relacje pomiędzy współpracownikami jako zdecydowanie złe oceniło tylko 2 ankietowanych. Wynikać to może ze sporadycznych indywidualnych problemów z adaptacją w przedsiębiorstwie, natomiast znaczny odsetek osób z najdłuższym stażem niekorzystnie oceniających relacje między pracownikami oznacza, że w przedsiębiorstwie pojawiają się trudności z odnalezieniem się osób z długim stażem pracy w relacjach z młodszymi współpracownikami w zespołach. Może to wynikać np. z braku poczucia docenienia ich wiedzy i doświadczenia zawodowego.

Interesujące zależności płyną z ocen respondentów dotyczących relacji między kierownikami a pracownikami. Relacje jako zdecydowanie lub raczej dobre wskazało 36% respondentów, jednak te same relacje jako zdecydowanie lub raczej złe zadeklarowało 34% ankietowanych, a zatem także duża grupa badanych osób (prawie co 3.) wskazała odpowiedź „trudno powiedzieć”, co oznacza, że osoby te nie potrafiły (lub nie chciały) wyrazić jednoznacznej opinii o relacji pomiędzy przełożonymi a pracownikami w przedsiębiorstwie. Zaobserwowano, że najwięcej osób niezdecydowanych co do oceny tych relacji było w

Tabela 5. Wybrane opinie respondentów dotyczące elementów funkcjonowania przedsiębiorstwa i warunków pracy w badanym przedsiębiorstwie po zmianie inwestora w zależności od stażu pracy

Rodzaj opinii	Staż pracy w Imperial Tobacco									
	do 7 lat		8-12 lat		13-18 lat		19 lat i więcej		ogółem	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ocena warunków pracy w przedsiębiorstwie po przejęciu przez inwestora z udziałem kapitału zagranicznego										
Zdecydowanie dobre	2	6,7	2	10	6	23,1	2	8,3	12	12
Raczej dobre	14	46,6	8	40	12	46,2	14	58,3	48	48
Raczej złe	6	20,0	8	40	6	23,1	8	33,4	28	28
Zdecydowanie złe	2	6,7	-	-	-	-	-	-	2	2
Trudno powiedzieć	6	20,0	2	10	2	7,6	-	-	10	10
Ocena stosunków między pracownikami w przedsiębiorstwie										
Zdecydowanie dobre	6	20,0	4	20	4	15,4	2	8,3	16	16
Raczej dobre	20	66,6	8	40	20	76,9	10	41,7	58	58
Raczej złe	2	6,7	6	30	-	-	12	50,0	20	20
Zdecydowanie złe	2	6,7	-	-	-	-	-	-	2	2
Trudno powiedzieć	-	-	2	10	2	7,7	-	-	4	4
Ocena stosunków między pracownikami a przełożonymi w przedsiębiorstwie										
Zdecydowanie dobre	-	-	2	10	2	7,7	-	-	4	4
Raczej dobre	8	26,7	8	40	8	30,8	8	33,3	32	32
Raczej złe	8	26,7	4	20	6	23,1	10	41,7	28	28
Zdecydowanie złe	2	6,6	-	-	-	-	4	16,7	6	6
Trudno powiedzieć	12	40,0	6	30	10	38,4	2	8,3	30	30
Ocena warunków pracy po zmianie inwestora zagranicznego										
Poprawiły się	14	46,7	4	20	10	38,5	10	41,7	38	38
Pogorszyły się	10	33,3	10	50	6	23,1	8	33,3	34	34
Bez zmian	6	20,0	6	30	10	38,5	6	25,0	28	28
Ogółem	30	100,0	20	100	26	100,0	24	100,0	100	100

Źródło: badania własne.

grupach o krótszym stażu pracy, a w grupie osób o najdłuższym stażu częściej pojawiły się oceny, że relacje te są raczej złe lub zdecydowanie złe (prawie 60% respondentów). Tak zróżnicowane postrzeganie stosunków między przełożonymi i podwładnymi może wynikać z wielu przyczyn, np. nieprawidłowości w komunikowaniu. Wymaga to precyzyjnej oceny procesów przekazywania informacji w przedsiębiorstwie, co w efekcie może przyczynić się do poprawy relacji pracownik – kierownik, a co za tym idzie – i jej oceny.

Z danych zestawionych w tabeli 5. wynika, że spośród badanych najczęściej osób deklarujących poprawę warunków pracy to respondenci ze stażem pracy nie dłuższym niż 7 lat. Natomiast po 10 osób pracujących nie dłużej niż 7 lat i pracujących od 8 do 12 lat było zdania, że warunki socjalne pogorszyły się. Pozytywną ocenę warunków pracy najczęściej wskazywały osoby pracujące w przedsiębiorstwie nie więcej niż 7 lat i takie, które pracowały już ponad 19 lat. Odpowiedzi negatywnie określające warunki pracy wskazywało mniej więcej po tyle samo osób w każdym przedziale stażu pracy w badanym przedsiębiorstwie. Zmiana inwestora była dla samego przedsiębiorstwa raczej korzystna lub zdecydowanie korzystna zdaniem 52% badanych osób, natomiast 20% respondentów

wskazało, że zmiana nie wpłynęła korzystnie. Co 10. respondent nie wskazał własnej oceny w tym zakresie. Pozytywnie dla przedsiębiorstwa zmianę inwestora oceniali 38 kobiet i 32 mężczyzn, natomiast negatywnie po 10 osób z każdej płci, a zatem nie odnotowano zależności między płcią ankietowanych a deklarowaną oceną dotyczącą zmiany inwestora.

W tabeli 6. zaprezentowano oceny warunków płacowych i socjalnych po zmianie inwestora oraz potrzeb prywatyzacji przedsiębiorstwa i wpływu zmiany inwestora na pracowników według subiektywnej oceny respondentów dotyczącej ich własnej sytuacji materialnej.

Z zestawienia w tabeli 6. wynika, że osoby oceniające swoją sytuację materialną jako dobrą lub bardzo dobrą pozytywnie postrzegały wpływ zmiany inwestora na sytuację pracowników. Natomiast osoby, które deklarowały złą sytuację materialną, oceniały ten wpływ jako niekorzystny dla pracowników (28 osób). A zatem istniała zależność pomiędzy oceną własnego położenia dochodowego respondenta a deklarowaną oceną wpływu zmiany inwestora na traktowanie pracowników. Także w ocenie warunków płacowych (ogółem pogorszenie deklarowało 46% badanych) w przedsiębiorstwie po zmianie inwestora należy zauważyć zależność między oceną własnej sytuacji materialnej a oceną warunków płacowych. Większość osób z niekorzystną sytuacją materialną deklarowała

Tabela 6. Opinie respondentów dotyczące wybranych warunków funkcjonowania przedsiębiorstwa po zmianie inwestora w zależności od subiektywnej oceny własnej sytuacji materialnej ankietowanych

Rodzaj opinii	Ocena sytuacji materialnej							
	bardzo dobra		dobra		zła		ogółem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Warunki płacowe po zmianie inwestora zagranicznego								
Poprawiły się	6	100	8	12,9	-	-	14	14
Pogorszyły się	-	-	18	29,0	28	87,7	46	46
Bez zmian	-	-	36	58,1	4	12,5	40	40
Warunki socjalne po zmianie inwestora zagranicznego								
Poprawiły się	6	100	8	12,9	4	12,5	18	18
Pogorszyły się	-	-	20	32,3	26	81,3	46	46
Bez zmian	-	-	34	54,8	2	6,3	36	36
Czy prywatyzacja przedsiębiorstwa była potrzebna								
Zdecydowanie potrzebna	6	100	6	9,7	-	-	12	12
Raczej potrzebna	-	-	30	48,4	8	25,0	38	38
Raczej niepotrzebna	-	-	20	32,2	10	31,3	30	30
Zdecydowanie niepotrzebna	-	-	6	9,7	12	37,5	18	18
Trudno powiedzieć	-	-	-	-	2	6,2	2	2
Zmiana inwestora była dla pracowników								
Zdecydowanie korzystna	4	66,7	4	6,5	-	-	8	8
Raczej korzystna	2	33,3	38	61,3	2	6,3	42	42
Raczej niekorzystna	-	-	14	22,6	20	62,5	34	34
Zdecydowanie niekorzystna	-	-	2	3,2	8	25,0	10	10
Trudno powiedzieć	-	-	4	6,5	2	6,3	6	6
Ogółem	6	100,0	62	100,0	32	100,0	100	100

Źródło: badania własne.

pogorszenie warunków płacowych (prawie 90% tej grupy badanych), ponadto sądziło tak prawie 30% osób oceniających własną sytuację jako dobrą. Poprawę warunków płacowych dostrzegały głównie osoby z bardzo dobrą (100% respondentów tej grupy) lub dobrą (13% ankietowanych tej grupy) sytuacją materialną. Opinie respondentów o odmiennej sytuacji materialnej były zasadniczo zróżnicowane w ocenie warunków płacowych w przedsiębiorstwie po zmianie inwestora. Osoby, które oceniły swoją sytuację jako złą, zdecydowanie częściej uważały, że warunki płacowe się pogorszyły, a osoby oceniające swoje położenie finansowe jako bardzo dobre nie odnotowały zmian lub zmiany były dla nich korzystne.

W zakresie warunków socjalnych w przedsiębiorstwie po zmianie inwestora, zdaniem 46% respondentów, nastąpiło pogorszenie, według 36% warunki te nie uległy zmianie, natomiast 18% uznało, że te warunki się poprawiły. Pogorszenie warunków socjalnych w przedsiębiorstwie deklarowały głównie osoby, które charakteryzowały swoje położenie finansowe jako złe (81% ogółu respondentów z tej grupy oceny sytuacji materialnej). Natomiast pozytywnie po zmianie inwestora warunki socjalne oceniły osoby z dobrą (8) lub bardzo dobrą (6) sytuacją materialną, poprawę zauważyły również 4 osoby ze złą sytuacją materialną. Najwięcej osób uważających, że warunki socjalne nie uległy zmianie, to osoby z dobrą sytuacją materialną (34) oraz 2 osoby ze złą. A zatem opinie respondentów o odmiennej w ich ocenie sytuacji materialnej różniły się zasadniczo co do oceny warunków socjalnych w przedsiębiorstwie po zmianie inwestora, im lepsza sytuacja materialna, tym mniej osób deklarujących brak zmian lub pogorszenie sytuacji w tym zakresie.

W ocenie zasadności prywatyzacji respondenci częściej uznawali ją za potrzebą (38% „raczej potrzebna” i 12% „zdecydowanie potrzebna”). W odniesieniu do podziału względem sytuacji materialnej zaobserwowano zależność: respondenci deklarujący bardzo dobrą (6 osób, co stanowiło 100% osób w tej grupie) lub dobrą (36 osób, czyli 58% osób tej grupy) sytuację materialną częściej uznawali prywatyzację przedsiębiorstwa za potrzebną. W grupie osób deklarujących złą sytuację materialną tylko co 4. ankietowany uważał, że była ona raczej potrzebna. Zdecydowanie niepotrzebna była prywatyzacja według 12 osób (37,5%) o złej i dla 6 (10%) o dobrej sytuacji materialnej. Wynika z tego, że może istnieć zależność pomiędzy oceną własnej sytuacji materialnej a oceną potrzeby prywatyzacji przedsiębiorstwa. Badani, którzy wyrażali zadowolenie ze swojej sytuacji finansowej, byli zwolennikami prywatyzacji, natomiast osoby ze złą sytuacją materialną oceniały w większości prywatyzację przedsiębiorstwa negatywnie.

Z zestawienia poziomu przeciętnego wynagrodzenia według branż, które przedstawia GUS, wynika, że np. w czerwcu 2015 roku w przemyśle tytoniowym było ono najwyższe (7735 zł miesięcznie), wyższe nawet niż w rafineriach (o 5,4%) i górnictwie (o 12,2%). Opinie respondentów dotyczące oceny prywatyzacji dla pracowników i obecnej sytuacji przedsiębiorstwa Imperial Tobacco w zależności od poziomu wynagrodzenia przedstawiono w tabeli 7. Z danych w tabeli 7. wynika, że osoby deklarujące przeciętnie niższe wynagrodzenie częściej wskazywały raczej niekorzystny i zdecydowanie niekorzystny wpływ prywatyzacji przedsiębiorstwa dla pracowników (ponad 60% respondentów tej grupy), a 90% osób deklarujących wynagrodzenie powyżej 4000 zł oceniało prywatyzację jako korzystną dla pracowników. Wynika z tego, że może istnieć zależność pomiędzy wysokością zarobków a oceną wpływu prywatyzacji przedsiębiorstwa na sytuację zatrudnionych w nim osób. Ocena obecnej sytuacji przedsiębiorstwa została określona przez ankietowanych jako korzystna niezależnie od wysokości wynagrodzenia, chociaż osoby więcej zarabiające najczęściej oceniały ją jako zdecydowanie korzystną (połowa ankietowanych tej grupy).

Tabela 7. Ocena wpływu prywatyzacji na pracowników przedsiębiorstwa w momencie przeprowadzania badań w zależności od wynagrodzenia

Rodzaj opinii	Liczba osób wskazujących opinię z poziomem wynagrodzenia							
	1001-2000 zł		2001-4000 zł		> 4000 zł		ogółem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Prywatyzacja przedsiębiorstwa była dla pracowników								
Zdecydowanie korzystna	-	-	2	10	10	50	12	12
Raczej korzystna	14	23,3	6	30	8	40	28	28
Raczej niekorzystna	28	46,7	6	30	2	10	36	36
Zdecydowanie niekorzystna	12	20,0	2	10	-	-	14	14
Trudno powiedzieć	6	10,0	4	20	-	-	10	10
Ocena obecnej sytuacji przedsiębiorstwa Imperial Tobacco								
Zdecydowanie korzystna	4	6,7	-	-	10	50	14	14
Raczej korzystna	48	80	14	70	8	40	70	70
Raczej niekorzystna	6	10	2	10	-	-	8	8
Zdecydowanie niekorzystna	-	-	-	-	-	-	-	-
Trudno powiedzieć	2	3,3	4	20	2	10	8	8
Ogółem	60	100	20	100	20	100	100	100

Źródło: badania własne.

Jako główne korzystne elementy dotyczące lokalnej sytuacji gospodarczej, na które wpływa kapitał zagraniczny, ankietowani wskazali nowe miejsca pracy, rozwój miasta, reklamę dla miasta, wpływy z podatków, a jako negatywne – duże bezrobocie. Szczegółowe dane w tym zakresie są następujące: dzięki inicjatywom kapitału zagranicznego są tworzone nowe miejsca pracy (26%), miasto się rozwija (20%), kapitał zagraniczny sprzyja również reklamowaniu i promowaniu miasta (16%). Dwie osoby stwierdziły, że miasto zyskuje dzięki wpływom z podatków od inwestora zagranicznego. Dla 18% ankietowanych najistotniejszym elementem były negatywne oddziaływania związane z pojawieniem się inwestora z kapitałem zagranicznym. Dotyczyło to występowania dużego bezrobocia, pomimo licznych inwestycji zagranicznych realizowanych w mieście.

Zdecydowana większość ankietowanych (80%) miała obawy w związku ze zmianą inwestora w przedsiębiorstwie, tylko 20% takich obaw nie miało. Zmian związanych z nowym inwestorem obawiało się 86% kobiet i 73% mężczyzn. W tabeli 8. zestawiono różnicowanie odczuć związanych ze zmianą właściciela według płci.

Badania wykazały, że pracownicy po zmianie inwestora najbardziej obawiali się zwolnienia z pracy, likwidacji przedsiębiorstwa i pogorszenia warunków płacowych (co drugi ankietowany). W mniejszym stopniu respondenci wskazywali pogorszenie relacji pomiędzy pracownikami i pomiędzy pracownikami a przełożonymi czy pogorszenie warunków socjalnych w przedsiębiorstwie.

Kobiety częściej wykazywały obawę zwolnienia z pracy niż mężczyźni. Co do obaw w zakresie likwidacji przedsiębiorstwa czy pogorszenia warunków płacowych nie odnotowano różnic między osobami odmiennej płci. Mężczyźni częściej obawiali się pogorszenia warunków socjalnych, pogorszenia relacji pomiędzy pracownikami czy pogorszenia relacji między pracownikami a przełożonymi. Natomiast kobiety częściej deklarowały obawę utraty pracy w wyniku zwolnienia. Mężczyźni w większym stopniu niż kobiety (oprócz zwolnienia czy likwidacji przedsiębiorstwa) przywiązywali wagę do aspektów zmian w kontaktach międzyludzkich po zmianie inwestora.

Tabela 8. Obawy związane ze zmianą inwestora według płci

Rodzaj obawy	Liczba osób wskazujących obawę					
	kobiety		mężczyźni		ogółem	
	n	%	n	%	n	%
Zwolnienie z pracy	38	67,9	20	45,5	58	58,0
Likwidacja przedsiębiorstwa	30	53,6	22	50,0	52	52,0
Pogorszenie warunków płacowych	28	50,0	22	50,0	50	50,0
Pogorszenie warunków socjalnych	4	7,1	8	18,2	12	12,0
Pogorszenie relacji między pracownikami	4	7,1	10	22,7	14	14,0
Pogorszenie relacji między pracownikami a przełożonymi	2	3,6	12	27,3	14	14,0

Źródło: badania własne.

PODSUMOWANIE

Z badań ankietowych przeprowadzonych w przedsiębiorstwie produkcyjnym Imperial Tobacco Polska Manufacturing S. A., w którym nastąpiła zmiana inwestora, wynika, że:

- Większość respondentów korzystnie oceniała oddziaływanie kapitału zagranicznego na polską gospodarkę (64%), sytuację gospodarczą miasta Radom (64%) oraz na przedsiębiorstwo ich zatrudniające (70%). Respondenci najczęściej kojarzyli ten wpływ z rozwojem przedsiębiorstwa, poprawą sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa, tworzeniem nowych miejsc pracy, zmniejszeniem bezrobocia, wdrażaniem nowych technologii, ale także ze zjawiskami negatywnymi, takimi jak: korupcja, zwolnienia pracowników czy likwidacja przedsiębiorstw.
- Zdania co do oceny liczby inwestycji zagranicznych w Polsce były podzielone, gdyż 20% respondentów uznało, że jest ich za mało, 36% – za dużo, a 44% – wystarczająco, w odniesieniu do lokalnej skali (miasta Radomia) proporcje odwróciły się (za mało 36%, za dużo 22%).
- Korzystną ocenę sytuacji ekonomicznej badanego przedsiębiorstwa po przekształceniach wskazało więcej ankietowanych. Przed zmianą inwestora było to 58% respondentów, a po zmianach 84%. Jednak nie przekładało się to na indywidualne odczucia co do warunków płacowych czy socjalnych, gdyż ich pogorszenie wskazało po 46% ankietowanych. Krytycznie respondenci ocenili również możliwości rozwoju w sprywatyzowanym przedsiębiorstwie (aż 54% uznało je za złe). Wyniki badań są więc wskazaniem dla inwestora do sprawniejszego wdrażania systemów wspierających pracowników i niwelujących przyczyny ich niezadowolenia z pracy.
- Relacje między współpracownikami zostały ocenione jako dobre przez 74% ankietowanych pracowników (przez 22% jako złe), natomiast trudniej było respondentom ocenić relacje pracowników z przełożonymi: po około 1/3 respondentów oceniało je jako albo dobre, albo złe, a 30% nie umiało jednoznacznie wskazać odpowiedzi.
- Ankietowani pracownicy przedsiębiorstwa najbardziej obawiali się zwolnienia z pracy, likwidacji przedsiębiorstwa i pogorszenia warunków płacowych, przy czym kobiety bardziej obawiały się, że stracą pracę w wyniku zwolnienia lub likwidacji przedsiębiorstwa. Mężczyźni większą uwagę przywiązywali do jakości relacji międzyludzkich panujących w przedsiębiorstwie.

6. Zaobserwowano wyraźną zależność między subiektywną oceną własnej sytuacji materialnej a postrzeganiem większości aspektów związanych z przekształceniami w zatrudniającym ich przedsiębiorstwie: im lepsza ocena własnej sytuacji materialnej przez respondenta, tym częściej bardziej pozytywna ocena elementów zmian wynikających z przekształceń w przedsiębiorstwie. Podobne zależności dotyczyły ocen respondentów klasyfikowanych według poziomu wynagrodzenia, co nieco obiektywizuje oceny ankietowanych, ponieważ zazwyczaj wyższe wynagrodzenie przekłada się korzystniejszą ocenę własnej sytuacji materialnej.

LITERATURA

- CBOS, 2009: *Prywatyzacja – oceny, skojarzenia, oczekiwania i obawy, Komunikat z badań BS/133/2009*, Warszawa.
- Griffin Ricky W., 1996: *Podstawy zarządzania organizacjami*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 216.
- Krynicka Teresa, 1992: *Opinie społeczne o prywatyzacji*, Kancelaria Sejmu, Biuro Studiów i Ekspertyz, Wydział Analiz Ekonomicznych i Społecznych, Informacja nr 26, s. 6.
- Kuc Bolesław Rafał, 1999: *Zarządzanie doskonałe*, Wydawnictwo „Oskar-Master of Biznes”, Warszawa, s. 225.
- Ministerstwo Skarbu Państwa, 2013: *Raport o ekonomicznych, finansowych, społecznych skutkach prywatyzacji w roku 2012*, Warszawa.
- Ministerstwo Skarbu Państwa, 2014: *Raport z badania opinii na temat prywatyzacji*, Warszawa, Badanie zlecone Ipsos Loyalty.
- Ministerstwo Skarbu Państwa, 2015: *Przekształcenia własnościowe przedsiębiorstw państwowych – stan na dzień 31 grudnia 2014 roku*, bip.msp.gov.pl/bip/raporty-analazy/przekształcenia-wlasnos/9470,stan-na-dzien-31-grudnia-2014-roku.html.
- Rada Przekształceń Własnościowych przy prezesie Rady Ministrów i Instytut Badawczo-Doradczy „Zmiany”, 1992: *Wstępne wyniki badań na temat przebiegu prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych*, Warszawa.
- Sikora Jan, 1998: *Zarządzanie konfliktem w zakładzie pracy*, TNiOK, Bydgoszcz, s. 29.
- Ustawa z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji*, Dz.U. 1996, nr 118, poz. 561, art. 1., § 1. www.kspt.org.pl, pobrano 12.07.2016.

Anna Grontkowska, Monika Gębska, Anna Kosakowska

THE EFFECTS OF CHANGES IN THE INVESTOR IN THE ENTERPRISE TOBACCO INDUSTRY IN THE OPINION OF STAFF

Summary

Assessment of the effects of changes in the investor in the company of the tobacco industry in the opinion of staff
Summary The aim of the study is to provide an opinion on the evaluation of the privatization process by the employees of the company, in which the change in foreign investor. The survey was carried out in 2015 using a questionnaire among the 100 employees of the company operating in the tobacco industry. The respondents after the change of the investor's most feared dismissal, the liquidation of the company and the deterioration of paymanet conditions.

Adres do korespondencji:

Dr inż. Anna Grontkowska, dr inż. Monika Gębska
 Katedra Ekonomiki i Organizacji Przedsiębiorstw SGGW w Warszawie
 ul. Nowoursynowska 166, 02-787 Warszawa
 e-mail: anna_grontkowska@sggw.pl
monika_grebska@sggw.pl