

OD REDAKCJI

Niniejszy zeszyt jest ostatnim, który został przygotowany za życia Profesora Józefa Chałasińskiego, Redaktora „Przeгляdu Socjologicznego” od III tomu w okresie przedwojennym (1935—1939) i po wojnie w latach 1946—1949 i od 1956 roku do Jego śmierci.

Redagowanie czasopism naukowych — a wymienić tu trzeba jeszcze „Myśl Współczesną”, „Przeгляд Nauk Historycznych i Społecznych”, „Naukę Polską” i „Kulturę i Społeczeństwo” — stanowiło ważną dziedzinę wszechstronnej działalności Józefa Chałasińskiego jako uczonego. Do tej dziedziny przywiązywał On szczególne znaczenie. Naukowe czasopisma uważał nie tylko za miejsce publikacji wyników indywidualnych badań, za zbiory przyczynków w jakiejś dziedzinie wiedzy. W Jego ujęciu czasopisma naukowe, zwłaszcza humanistyczne i społeczne, miały przede wszystkim pobudzać ruch naukowy, a więc głównie wymianę idei wśród uczonych intelektualistów. Formułując je i poddając bieżącej, publicznej ocenie w ten sposób mogą oni spełniać także swoje społeczne funkcje. Jednocześnie zaś zadaniem czasopism miała być możliwie pełna dokumentacja życia nauki, naukowego środowiska i warunków ich istnienia, tworzenie świadectw dla potrzeb aktualnych i dla historii.

Wiązał się z tym pogląd Profesora na samą naukę, głównie nauki humanistyczne i społeczne, jako na nieodłączną i bardzo istotną część intelektualnej i w ogóle kulturalnej aktywności społeczeństwa i narodu, będącej koniecznym warunkiem ich istnienia w nowoczesnej epoce. W tej aktywności wielkie znaczenie przypisywał naukowym czasopismom. Ich roli w XIX wieku w Polsce poświęcił zresztą wiele uwagi w swych badaniach i publikacjach w periodykach w okresie poprzedzającym reaktywowanie „Przeгляdu Socjologicznego” w 1956 r.

Profesor Chałasiński był redaktorem wielkiego formatu. Odznaczał się przy tym niezmiernie charakterystycznymi dla niego cechami. W działalność redakcyjną wkładał może jeszcze więcej pasji niż w aktyw-

ność na innych polach, zwłaszcza gdy widział, że prowadziła ona do pobudzenia naukowego i intelektualnego ruchu, do konfrontacji poglądów, sprzyjała pojawianiu się nowych idei i autorów. Chciał, aby każdy numer był jak najbardziej aktualny, aby uwzględniał wyniki nowych badań i dociekań, zarówno swoich, jak i innych autorów. Z tej racji nieraz w ostatniej korekcie wprowadzał zmiany i uzupełnienia do gotowego już tekstu.

Jednocześnie dbał o to, aby w każdym numerze było coś specjalnie ważkiego czy atrakcyjnego dla czytelników, także dla szerszego ich kręgu, nie tylko dla ekskluzywnego środowiska klerków. Starał się również zapewnić powiązanie między poszczególnymi artykułami i innymi tekstami w numerze czasopisma. Miały one łącznie stanowić pewną całość, oczywiście z natury rzeczy luźną i wewnętrznie zróżnicowaną.

W redagowanych przez siebie czasopismach umieszczał często artykuły wyrażające poglądy, z którymi się nie zgadzał, jeśli reprezentowały odpowiedni poziom lub znaczące w życiu intelektualnym czy społecznym stanowiska. Czasami podejmował z takimi artykułami polemikę w tym samym numerze. Zamieszczał też teksty o charakterze pozanaukowym, cudze lub nawet własne, gdy uważał to za potrzebne dla pisma czy reprezentowanego przez siebie stanowiska lub gdy stanowiły one dokument epoki. Decyzje redaktorskie podejmował najczęściej sam i sam przyjmował za nie pełną odpowiedzialność. Wśród tych decyzji wiele polegało na włączeniu do projektowanych numerów tekstów kontrowersyjnych, które mimo starań mogły nie doczekać się publikacji.

Profesor Chałasiński czuwał zawsze nad całością procesu tworzenia numeru czasopisma, i to w odniesieniu do całego tekstu — od karty tytułowej do ostatniej strony okładki. Miał przy tym niezawodne redaktorskie spojrzenie, które pozwalało Mu zarówno wydobyć zalety, jak i wykryć słabości nadesłanych prac, także pomyłki edytorskie i drukarskie. Wszystkie teksty czytał sam. Bardzo dużo spośród nich pojawiało się zresztą z Jego inspiracji. Znamienny był Jego stosunek do autorów, zwłaszcza młodych. Pomagał im i otaczał opieką. Wiele też Jemu oni zawdzięczają. Natomiast przy pisaniu własnych prac nigdy nie korzystał z ich usług, z przygotowanych przez innych wypisów i notatek. Nie do pomyślenia było, aby „dopisał” swoje nazwisko do nazwiska autora jakiegoś tekstu, choćby w sposób istotny współdziałał przy jego powstaniu. Wkładał sam bardzo dużo wysiłku w redagowanie numeru czy tomu, jednocześnie jednak umiał wciągnąć do tego innych, spożytkować ich inicjatywy i skłonić do pracy zespołowej. Umiejętność organizowania takiej pracy cechowała Go zresztą nie tylko jako redaktora.

Zarząd Łódzkiego Towarzystwa Naukowego za wiedzą władz Wydziału I Nauk Społecznych PAN powołał na stanowisko Redaktora Naczelnego „Przeglądu Socjologicznego” Jana Lutyńskiego. Do Komitetu Redakcyjnego Zarząd Łódzkiego Towarzystwa Naukowego powołał: Zbigniewa Bokszańskiego, Krystynę Chałasińską, Antoninę Kłoskowską, Jolantę Kulpińską i Wacława Piotrowskiego. Prawie wszystkie te osoby współpracowały z Profesorem Chałasińskim przy redagowaniu „Przeglądu”, prawie wszyscy pracują w Łodzi. „Przegląd Socjologiczny” będzie więc redagowany w Łodzi. Obecny numer przygotowała J. Kulpińska.

Zgodnie z zamierzeniami Komitetu Redakcyjnego ma być jednak ogólnopolskim, akademickim pismem socjologicznym, w którym będą publikować autorzy ze wszystkich ośrodków. Chcemy przy tym, aby — zgodnie z tradycją reprezentowaną przez Profesora — był rzeczywiście czasopismem, aby obok rozpraw zawierał komunikaty z aktualnie prowadzonych badań, recenzje, kroniki, aby prowadzono w nim dyskusje i polemiki. Do zamierzeń Redakcji należy przy tym zróżnicowanie tematyczne poszczególnych numerów (obecnie 2 w ciągu roku). Będą się one koncentrować kolejno na różnych działach socjologii, takich jak socjologia pracy, kultury, wsi i miasta, socjologia wychowania i oświaty, struktury społecznej i innych. Są to dziedziny badań i teoretycznych dociekań, zarazem jednak i dziedziny socjologicznej dydaktyki, której problemy także powinny znaleźć odzwierciedlenie w czasopiśmie. Tak pomyślany „Przegląd” różnić się będzie od innych czasopism socjologicznych w Polsce i, jak sądzimy, w ten sposób może spełnić wśród nich określoną rolę.

JOLANTA KŪLPINŒKA

KONCEPCJA SYTUACJI PRACY W BADANIACH STRUKTURY SPOŁECZNEJ*

I.

W artykule pt. *Teoretyczne i metodologiczne problemy badań empirycznych nad strukturą klasowo-warstwową*, opublikowanym w 1970 r., W. Wesółowski przedstawił rozważania dotyczące wewnątrzklasowych podziałów społecznych zachodzących ze względu na charakter pracy¹. Charakter pracy pojmuje się przeważnie jako proporcje udziału fizycznych lub umysłowych czynności. W. Wesółowski wskazuje na kryterium złożoności pracy jako bardziej adekwatne dla opisu charakteru pracy jak również poziomu kwalifikacji. W szczególności w odniesieniu do pracowników, czyli do większości społeczeństwa, potrzebne okazuje się poszukiwanie czynników najbardziej dla ich położenia ważnych, a więc tych, które charakteryzują i różnicują ich pracę. Decydujące znaczenie dla określenia struktury społecznej ma podział pracy. Dotyczy to zwłaszcza skali makrosocjety. To z podziału pracy wywodzi się funkcjonalne zróżnicowanie zawodów i specjalności, a także ich grupowanie w ramach „uogólnionych funkcji społecznych” (według sformułowania W. Wesółowskiego²).

W badaniach nad strukturą klasowo-warstwową i nad zróżnicowaniem społeczeństwa uwzględnia się pracę w różnorodny sposób, konkretyzując prawidłowości podziału pracy. Traktuje się zarazem wybrane

* Pierwotna wersja tego artykułu była przedstawiona na konferencji zorganizowanej przez Instytut Socjologii UŁ w listopadzie 1977 r. i poświęconej teoretycznym i metodologicznym problemom badań nad strukturą społeczną. W przygotowaniu referatu na konferencję uczestniczyły również A. Buchner-Jezior-ska i S. Dziecielska-Machnikowska.

¹ W *Zróżnicowanie społeczne*, pod red. W. Wesółowskiego, Wrocław 1970.

² *Ibidem*, s. 39-48.

cechy pracy jako zmienne charakteryzujące pozycję społeczną ludzi bądź też jako czynniki podziałów społecznych. Można więc wyróżnić następujące sposoby:

1. w postaci zgenerowanej w zawodzie (lub grupie zawodów); jest to najbardziej podstawowa zmienna charakteryzująca pozycję społeczną;

2. w postaci podziału według charakteru pracy, tj. proporcji ludzkiego wysiłku w pracy — energetycznego i regulacyjnego; jest to podział na pracę fizyczną i umysłową, tym bardziej ważny, że często towarzyszą mu odmienne uprawnienia pracownicze; formalno-prawne usankcjonowanie różnic charakteru pracy w istocie sankcjonuje nierówności społeczne;

3. wyodrębniając jako szczególną cechę charakterystyki zawodowej treść pracy, tj. funkcje człowieka w procesie pracy, określone m.in. przez wspomnianą na wstępie złożoność czynności roboczych;

4. traktując pracę (zawód) jako źródło prestiżu społecznego, co pozwala ustalać hierarchię i uwarstwienie grup i kategorii społecznych.

Jak łatwo zauważyć, w niektórych ujęciach chodzi o pracę jako określony zespół czynności (punkty 2 i 3), w innych zaś o bardziej złożone konstrukcje. Literatura socjologiczna ostatnich lat dostarcza wielu ilustracji zastosowania wymienionych ujęć pracy. Sądzimy, że nie wyczerpuje to jednak możliwości w tym zakresie.

Proponujemy uwzględnić szerzej sytuację pracy jako czynnik zróżnicowania społecznego i element określający pozycję społeczną.

II.

Termin „sytuacja pracy” pojawia się często w badaniach postaw i zachowań pracowników, jednak jego definicje i zakres znaczeniowy nie są jednoznacznie określone. Jest to zresztą trudne do zrobienia, bowiem sytuacja pracy stanowi zbitkę wielu uwzględnianych czynników. Stosując to pojęcie należy brać pod uwagę:

1. obiektywne czynniki charakteryzujące pracę człowieka, tj. treść pracy (czynności roboczych), czynniki techniczne i organizacyjne, współdziałanie (tj. charakter kontaktów), okoliczności zewnętrzne (tj. warunki pracy); warto zwłaszcza podkreślić ten ostatni złożony czynnik: ten sam zawód może być wykonywany w różnych warunkach i okolicznościach; sytuacja pracy to zatem cały zespół warunków i okoliczności wykonywania pracy;

2. sytuacja pracy odzwierciedla „całościowy” charakter położenia pracowników, jest to przy tym całość szersza niż ta, która określa treść i charakter pracy, zawód czy prestiż pracy; jest ona właśnie wzbogacona o konkretne okoliczności zewnętrzne i techniczno-organizacyjne;

3. czasami sytuacja traktowana jest jako aktualizacja pewnych czynników danego stanowiska pracy; są to konkretne, istniejące „tu i teraz” okoliczności pracy; ten nieco ograniczony sposób rozumienia „sytuacji pracy” koresponduje z tym aspektem pojęcia roli społecznej pracownika, zgodnie z którym rola aktualizuje się w określonej sytuacji, np. rola „pracownika—współgospodarza” nie ujawnia się w ciągu całego procesu pracy, lecz w okolicznościach szczególnych — pracy nadobowiązkowej, narady wytwórczej, zebrania związkowego itp.; sytuacja pracy uwzględnia „całość” okoliczności pracy, jednak jest ukonkretniana ze względu na daną rolę pracownika; w naszym przykładzie, w związku z realizacją roli współgospodarza w sytuacji pracy na plan pierwszy wysuwają się te elementy, które warunkują tę właśnie rolę, a więc określone uprawnienia i formy organizacyjne, sposób zarządzania;

4. zachowanie pracownika przebiega w określonej sytuacji, jest reakcją na tę sytuację czy, jak chcą etnometodolodzy, zachowanie ma miejsce w wyniku definicji sytuacji.

Spośród wielu elementów całości wymagań i okoliczności „otaczających” człowieka w procesie pracy, które składają się na obiektywną sytuację, „człowiek dokonuje zgodnie ze swą wiedzą, wartościami, uczuciami, dążeniami swego rodzaju wyboru tych, które mają dla niego aktualnie znaczenie, definiuje tę sytuację”³. W sytuacji pracy owa definicja jest w znacznym stopniu narzucona z góry przez kwalifikacje i doświadczenie zawodowe. Stąd też uważa się, że jedną z podstawowych reakcji na sytuację pracy jest przystosowywanie się do niej⁴.

Tak więc sytuacja pracy to zbiorcza nazwa dla różnych, zorganizowanych elementów okoliczności i uwarunkowań wykonywania czynności roboczych. Charakteryzują one położenie człowieka w pracy i wyznaczają jego zachowanie, czyli sposób realizacji roli pracowniczej. Sytuacja pracy znajduje się jakby między czynnikami pozycyjnymi i pełnieniem roli pracowniczej, bowiem konkretyzuje, aktualizuje pozycję społeczną, tj. miejsce zajmowane w układzie stosunków i zależności między ludźmi w procesie pracy. Ze względu na podstawowe zmienne stratyfikacyjne i funkcjonalne oraz okoliczności ich występowania można sformułować trwałe układy sytuacyjne dla różnych kategorii pracowników, wzbogacając w ten sposób charakterystykę struktury społecznej.

³ M. Hirszowicz, *Przyczynek do socjologicznej koncepcji przedsiębiorstwa*, [w:] *Przedsiębiorstwo w polskim systemie społeczno-ekonomicznym*, Warszawa 1967, s. 50.

⁴ M. Malewski, *Proces przystosowania pracownika w sytuacji pracy i typologia jego stanów*, „*Studia Socjologiczne*”, 1980, nr 2.

III.

Jakie elementy sytuacji pracy należy uznać za decydujące dla struktury społecznej? W jaki sposób są one odzwierciedlone w tych czynnikach struktury społecznej, które wymieniliśmy na wstępie jako stosowane zwykle sposoby ujmowania pracy w strukturze społecznej?

Zacznijmy od skali zakładu pracy. Są to zatem: uogólnione wyznaczniki treści i charakteru pracy, tj. typ techniki i technologii — stopień maszynizacji, kwalifikacje oraz typ stosunków produkcyjnych, tj. sposób „związania wytwórcy z przedmiotem i środkami pracy”. Inaczej moglibyśmy określić te elementy jako techniczne i formacyjne. W bezpośrednim związku z nimi pozostaje typ organizacji pracy i zarządzanie pracą na szczeblu stanowiska pracy.

Kategorie treści i charakteru pracy są przedmiotem szczególnego zainteresowania socjologów radzieckich. Występują one często łącznie, chodzi jednak wyraźnie o różne kategorie. I tak treść pracy to funkcje człowieka w procesie produkcji. Mają one aspekt energetyczny (człowiek stanowi źródło energii) i aspekt regulacyjny (człowiek planuje i kontroluje przebieg czynności). Proporcje tych różnych aspektów pracy decydują o przeważnie fizycznym bądź przeważnie umysłowym charakterze pracy. Treść pracy uwzględnia ponadto złożoność urządzeń i narzędzi zastępujących człowieka w aspekcie energetycznym (mechanizacja) i regulacyjnym (automatyzacja), jak również złożoność funkcji człowieka, czyli jego kwalifikacje.

Pełna charakterystyka treści pracy obejmuje także zakres autonomii wobec zadania i maszyny, co wiąże się z aspektem regulacyjnym, jak również wobec innych pracowników, co wiąże się z aspektem współdziałania.

Kategorie treści pracy stosowane w badaniach socjologów radzieckich, jak również niektórych badaczy zachodnich opierają się przeważnie na uproszczonym nieco skrzyżowaniu poziomów techniki (praca ręczna, zmechanizowana i zautomatyzowana) i poziomów kwalifikacji (praca prosta i złożona, niewykwalifikowana i wykwalifikowana)⁵.

Źródłem zainteresowania treścią pracy w aspekcie położenia społecznego i struktury społecznej jest dążenie socjologii radzieckiej do wyjaśnienia przyczyn i charakteru różnicowania społecznego występującego w rozwiniętym społeczeństwie socjalistycznym oraz perspektyw dalszego rozwoju tego społeczeństwa, zgodnie z zasadą „od każdego we-

⁵ Por. *Człowiek i jego praca*, pod red. W. Jadłowa, W. P. Rozina, A. Zdrowomysłowa, Warszawa 1969, przedmowa J. Kulpińskiej; także B. Morawski, *Czynniki warunkujące postawy wobec pracy w przedsiębiorstwie*, „Studia Socjologiczne”, 1977, nr 1.

dług jego pracy". Skoro jednak praca wymaga różnych umiejętności, należy mierzyć jej złożoność i zróżnicowanie, aby ocenić wkład pracownika i ustalić należny społecznie ekwiwalent. Tak rozumianej kategorii treści pracy odpowiada podział na pracę fizyczną i umysłową. Zgodnie z marksizmem podział ten stanowi jeden z wtórnych wyznaczników nierówności społecznych w społeczeństwie nieantagonistycznym, stąd też jego likwidacja jest jednym z celów budowy komunizmu. Wydaje się, że znaczenie podziału na pracę fizyczną i umysłową wiąże się nie tylko z fizyczną lub umysłową „istotą” pracy, lecz z okolicznościami, sytuacją, w jakiej jest wykonywana. Chodzi zatem o wielkość i uciążliwość wysiłku fizycznego, o zakres funkcji regulacyjnych i autonomii, jaka jest przypisana danej pracy fizycznej lub umysłowej (a więc o treść pracy), chodzi także o zakres decyzji i władzy, którego praca fizyczna jest pozbawiona.

Charakter pracy bywa jednak rozumiany przez socjologów radzieckich także inaczej, szerzej i w powiązaniu z charakterystyką stosunków produkcyjnych. W tym znaczeniu charakter pracy określony jest przez sposób podporządkowania społecznego, poddania (lub nie) ekonomicznemu wyzyskowi i alienacji⁶.

Jeśli badania radzieckie koncentrowały swoją uwagę na zróżnicowaniu treści pracy, uwzględniając jednorodność uspołecznionego charakteru pracy w społeczeństwie socjalistycznym, to badania procesów alienacyjnych i emancypacyjnych socjologów zachodnich przywiązywały większą wagę do czynników techniczno-organizacyjnych (np. praca taśmowa) niż do stosunków produkcyjnych (własnościowych).

Obok charakterystyki treści pracy i form jej organizacji uwzględniały one bardzo mocno stosunki między ludźmi w procesie pracy, określane nie przez sympatie, lecz przez zasady współdziałania i poczucie „wspólnego losu”. Jako swego rodzaju produkt uboczny pojawiły się w tych wszystkich rozważaniach elementy warunków pracy, traktowane jako konieczna rama typu techniki i organizacji⁷.

Szczególnie wiele uwagi poświęcono opisowi i ocenie treści pracy w związku z krytyką cywilizacji przemysłowej i poszukiwaniem „no-

⁶ Por. m.in. I. I. Czangli, *Trud. Socjologiczeskije aspekty teorii i metodologii issledowanija*, Moskwa 1973.

⁷ Por. m.in. R. Blauner, *Alienation and Freedom*, Chicago 1965; A. N. Turner, P. R. Lawrence, *Industrial Jobs and the Worker*, Boston 1965 Harvard University, oraz ogromna literatura na temat społecznych skutków automatyzacji. Na oddzielną uwagę zasługują prace, w których zmienne technologiczne i treści pracy wyjaśniają określone psycho-społeczne i kulturowe cechy pracowników. Por. m.in. A. Touraine, *La conscience ouvrière*, Paris 1966, także J. Goldthorpe i in., *The Affluent Worker*, Cambridge Univ. Press 1971.

wych form organizacji pracy". W badaniach tych podkreśla się zwłaszcza aspekt autonomii związany z danym stanowiskiem pracy⁸. Jednocześnie centralnym problemem badawczym jest sposób mierzenia i oceny treści pracy. Warto wskazać na uwzględnienie przez M. Kohna czynnika złożoności pracy jako głównej zmiennej w badaniach struktury społecznej⁹. Treść pracy stanowi również podstawową zmienną w międzynarodowych badaniach porównawczych nad społecznymi skutkami automatyzacji¹⁰.

Kategoria treści pracy jest bardziej szczegółowa niż kategoria zawodu i pozwala lepiej scharakteryzować sytuację pracy. Z kolei zawód generuje aspekt czynnościowy i statusowy położenia pracownika. Struktura społeczno-zawodowa stanowi nawet niekiedy substytut struktury klasowo-warstwowej, np. w statystykach zatrudnienia, i podziałów społecznych na tym tle. Struktura społeczno-zawodowa niewątpliwie odzwierciedla społeczny podział pracy, niewątpliwie także zawód zawiera bogatą charakterystykę pozycji społecznej pracownika. Dotyczy to w szczególności zawodów o wysokich kwalifikacjach i wysokim stopniu instytucjonalizacji. Dla potrzeb charakterystyki struktury społecznej i jej przeobrażeń nie jest to jednak wystarczający wyróżnik, wówczas gdy chcemy uzyskać kategorie szersze, co jest niezbędne wobec rozwinętej listy zawodów, jak również dlatego, że wiele zawodów (zajęć) nie daje dostatecznych podstaw do wyróżnienia na tej podstawie grupy społecznej. Tak właśnie ma się sprawa z zawodami robotniczymi¹¹.

Ze względu na stopień instytucjonalizacji wielu zawodów i na owe ograniczenie kategorii zawodu wyróżnia się grupy społeczno-zawodowe korelując zarówno zawodową charakterystykę pracownika, jak i charakterystykę instytucji (organizacji), w której jest on zatrudniony. Oto co pisze K. Słomczyński: „Dla bliższej charakterystyki grup społeczno-zawodowych celowy wydaje się opis ze względu na niektóre cechy respondentów związane z ich pracą. Mamy przy tym na myśli zarówno te cechy, które bezpośrednio odnoszą się do samej osoby pracownika, jak i te, które odnoszą się do zatrudniającej go instytucji. Wzięliśmy pod uwagę

⁸ C. Durand, *Le travail enchainé*, Paris 1978; A. B. Chernus, L. E. Davis (red.), *The Quality of Working Life*, 1975 The Free Press; P. Dubois, C. Durand, D. Chave, G. La Maitre, *L'autonomie ouvrière dans les industries de serie*, Paris 1976 CNRS.

⁹ M. Kohn, *Class and Conformity. A Study in Values*, 1969 The Darsey Press, Horewood. M. Słomczyński, K. Janicka i J. Koralewicz przeprowadzają w Polsce porównawcze badania według programu M. Kohna.

¹⁰ Por. artykuł A. Sarapaty w niniejszym tomie „Przeglądu Socjologicznego”.

¹¹ Por. M. Jarosińska, J. Kulpińska, *Zawodowa charakterystyka klasy robotniczej*, [w:] A. Wajda (red.), *Przemiany klasy robotniczej*, Warszawa 1979.

takie cechy, jak formalno-prawny charakter zatrudnienia oraz dział i gałąź, a także sektor gospodarki”¹². Uwzględnia się więc charakter pracy (umysłowa, fizyczna), dział gospodarki (wg rozumienia w „Roczniku Statystycznym”, tj. przemysł, budownictwo, transport i łączność, obrót towarowy i finansowy, gospodarka komunalna, urzędnictwo socjalne i kulturalne, administracja i wymiar sprawiedliwości, usługi nieprodukcyjne) i sektor gospodarki (państwowy, prywatny, spółdzielczy). Klasyfikacja ta odpowiada pojęciu „uogólnionej funkcji społecznej”, wprowadzonemu przez W. Wesołowskiego¹³. Są to niewątpliwie czynniki, które opisują sytuację pracy, jednak w formie nazbyt ogólnej. Przynależność do tak rozumianego działu i sektora gospodarki nie określa bowiem w sposób jednoznaczny warunków i okoliczności pracy. W obrębie chociażby jednego wyróżnionego działu gospodarki, jaką jest przemysł, występują znaczne różnice w poziomie techniki i technologii, sposobach organizacji pracy i zarządzania oraz fizycznych warunków pracy. Zaletą tego sposobu uwzględniania sytuacji pracy jest natomiast większy nacisk na aspekt organizacyjny.

„...organizacje zajmują w rzeczywistości społecznej miejsce centralne nie tylko dlatego, że — jak zauważa Stinchcombe — »są głównym miejscem, w którym klasy społeczne stykają się ze sobą w sposób stały« (A. L. Stinchcombe, *Social Structure and Organization*, w: J. G. March (ed.), *Handbook of Organizations*, Chicago 1965, s. 181), ale przede wszystkim dlatego, że zmiany w sposobie działania organizacji pociągają za sobą — pośrednio lub bezpośrednio — zmiany w układzie klasowo-warstwowym”¹⁴.

Podstawową organizacją, w której człowiek uczestniczy, jest zakład pracy, zaś pozycja i rola pracownika w tej organizacji to przeważnie jego pozycja i rola w strukturze klasowo-warstwowej. Organizacja stanowi to otoczenie społeczne, w którym pracownik wykonuje swoje zadania i poprzez które otrzymuje przeważającą ilość gratyfikacji¹⁵.

Wśród elementów sytuacji pracy, na które zwłaszcza w kontekście pozycji i roli pracownika zwraca się małą uwagę, znajdują się tzw. warunki pracy. Przez warunki pracy rozumie się najczęściej: warunki materialne lub fizyczne, które powodują zagrożenie i uciążliwość pracy; warunki czasowe, tj. ilość i układ czasu pracy (praca na zmiany,

¹² K. Słomczyński, *Zróżnicowanie społeczno-zawodowe i jego korelaty*, Warszawa 1972, s. 44.

¹³ *Zróżnicowanie społeczne*, s. 39—48.

¹⁴ A. Z. Kamiński, *Organizacja a struktura klasowo-warstwowa*, [w:] W. Morawski (red.), *Organizacje*, Warszawa 1976, s. 64.

¹⁵ Por. L. Kolarska, A. Rychard, *Wpływ organizacji przemysłowych na strukturę społeczeństwa socjalistycznego*, referat przedstawiony na konferencji PTS w maju 1979 r.

w nocy, reglamentacja czasu pracy); warunki płacowe (zwłaszcza dodatki i ekwiwalenty); warunki higieny i komfortu. Wydaje się, że warunki pracy uwzględniano w badaniach struktury społecznej jedynie w sposób pośredni, poprzez zawód lub dział zatrudnienia. Sądzymy, że warunki pracy zasługują na większą uwagę ze względu na to, że wpływają na sytuację pracy i jej percepcję (definicję), na charakter gratyfikacji, na prestiż pracy. W ten sposób oddziałują na pozycję społeczną jednostki. W odniesieniu zaś do skali makrospołecznej warunki pracy określają sfery zagrożenia i komfortu, deprywacji i kompensaty.

Nie jest przecież tak, że płace hutników są wynikiem jedynie oceny wymagań kwalifikacyjnych czy modyfikacji rynkowych. Uwzględnia się tu przede wszystkim uciążliwość warunków pracy. Warunki pracy wpływają także silnie na prestiż zawodu (zajęcia), czasem go obniżając (np. praca „brudna”), niekiedy zaś go podnosząc, stanowiąc swego rodzaju wyzwanie dla dzielności pracownika (np. rybacy morscy).

W kształtowaniu identyfikacji zawodowej warunki pracy bywają niekiedy ważniejsze niż treść pracy (np. ideologia zawodowa górników). Jest więc w pełni uzasadnione, że monografie zawodów (grup zawodowych) poświęcają tyle samo uwagi opisowi procesu pracy, co warunkom jej wykonywania, słusznie dopatrując się w tym ostatnim czynnikiem źródeł specyficznej podkultury zawodowej.

Jeszcze inny argument na rzecz uwzględniania warunków pracy wiąże się z powszechnym dążeniem do podnoszenia poziomu jakości życia poprzez jakość warunków pracy.

W badaniach struktury społecznej uwzględnia się, jak wiadomo, czynnik władzy. Jest on rozumiany w sposób wieloraki — w odniesieniu do układu klas i warstw w skali makrospołecznej chodzi o władzę polityczną, w odniesieniu do charakterystyki uwarstwienia pozycji społecznych chodzi o dysponowanie dobrami, mierzone głównie stanowiskiem w układzie zarządzania, w odniesieniu do pozycji pracowników wykonawczych chodzi o możliwości ich wpływu na decyzje, kontroli ich własnej sytuacji. Ten ostatni aspekt jest rzadziej uwzględniany w badaniach struktury społecznej, coraz częściej zaś w badaniach sytuacji pracy. Mamy tu na względzie wspomniane już problemy zakresu autonomii pracownika jak też problemy partycypacji i samorządu robotniczego.

Wszystkie opisane dotąd elementy sytuacji pracy mają charakter obiektywny, nie pozostają jednak bez wpływu na ocenę i samoocenę pracowników. Stąd też wynika rozpatrywanie sytuacji pracy jako źródła prestiżu społecznego jednostek i grup. Hierarchia zawodów według prestiżu może być traktowana jako obraz stratyfikacji społecznej. Ma to uzasadnienie, odzwierciedla bowiem kryteria wartości uwzględnione w hierarchii prestiżu, zaś korelaty prestiżu stanowią zarazem elementy

charakterystyki sytuacji pracy — złożoność pracy (kwalifikacje, wykształcenie), charakter pracy (fizyczny—umysłowy), zakres władzy, ekwiwalent materialny, dostępność do zawodu i awansowanie, warunki pracy.

Ocena sytuacji pracy podobnie jak wartościowanie pozycji społecznych i hierarchizowanie prestiżu zawodów są wyznaczane przez ten sam system wartości. Prestiż zawodu staje się wskaźnikiem pozycji grupy zawodowej, złożonym z elementów obiektywnych i subiektywnych. Subiektywny charakter ocen często wzmacnia tzw. rozbieżność czynników statusu, kiedy prestiż zawodu nie odpowiada miejscu w obiektywnie ustalonej hierarchii zawodów. Skutkiem rozbieżności czynników statusu jest kompensowanie pewnych cech przez inne (np. dochody mogą rekompensować poważanie społeczne) oraz zróżnicowanie sposobu oddziaływania różnych elementów charakterystyki pracy (bądź zawodu) na pozycję społeczną.

Sarapata wymienia czynniki, od których zależy prestiż zajęcia¹⁶.

Prestiż zajęcia wg Sarapaty

| Nakłady | Nagrody |
|-------------------------------|--------------------------|
| wykształcenie | korzyści materialne |
| wysiłek fizyczny | władza |
| wysiłek umysłowy | interesująca praca |
| zagrożenie zawodowe | praca dająca zadowolenie |
| czas pracy | środowisko pracy |
| odpowiedzialność | |
| ograniczenie życia rodzinnego | |

Propozycja A. Sarapaty uwzględnia szereg elementów sytuacji pracy, jak również wskazuje na mechanizm oceny w kategoriach nakładów i nagród, jakie są związane z danym zajęciem. Dopiero w ten sposób powstaje konstrukcja — prestiż zajęcia. W większości jednak badań nad hierarchią prestiżu zawodów, które prowadzono w Polsce, uwzględniano tylko te czynniki, które uznane są za decydujące o uwarstwieniu społecznym, tj. położenie ekonomiczne (dochód), wykształcenie i stanowisko (władza) oraz poważanie społeczne.

W badaniach struktury społecznej są to zmienne określające pozycję jednostek lub grup, w badaniach sytuacji pracy są to niektóre zmienne wyznaczające zachowania pracowników, zwłaszcza zaś ich zadowolenie z pracy. Badania obu rodzajów wskazują, że w Polsce występują dość wyraźne rozbieżności statusu zawodowego (między innymi w takich wy-

¹⁶ A. Sarapata, *Z badań nad hierarchią prestiżu zajęć w Polsce*, „Studia Socjologiczne”, 1975, nr 1, s. 63.

miarach, jak wykształcenie i dochód, dochód i prestiż¹⁷). Badania różnorodnych kategorii społeczno-zawodowych wskazują, że nie tylko zawód określa zajmowane stanowisko czy wysokość zarobków, lecz także miejsce pracy (branża, zakład pracy). Można by sądzić, że rozbieżności czynników statusu są rezultatem zróżnicowania sytuacji pracy w obrębie ogólniejszych kategorii zawodu czy charakteru (fizycznego lub umysłowego) pracy.

Z badań Jarosińskiej i Kulpińskiej nad zróżnicowaniem klasy robotniczej wynika, że swego rodzaju generatorem cech zawodowych, techniczno-organizacyjnych i warunków pracy jest dział (gałąź) gospodarki narodowej. W grę wchodzi tu również instytucjonalizacja tych cech w ramach określonego systemu organizacyjnego, uzyskanego poziomu ekwiwalencji i gratyfikacji oraz identyfikacji zawodowo-branżowej pracowników (nie tokarz czy spawacz, lecz metalowiec, stoczniowiec, hutnik)¹⁸. Wszystko to znajduje odzwierciedlenie w prestiżu i społecznym znaczeniu branży.

IV.

Jednym z ważnych problemów badań struktury społecznej jest sposób mierzenia i oceniania różnic między wyodrębnianymi grupami. Oczywiście łatwiej o te miary w odniesieniu do cech obiektywnych, trudniej — do cech subiektywnych, łatwiej w przypadku skal interwałowych, trudniej — skal nominalnych. Istotne jest ponadto, że wyznaczniki pozycji społecznej jak również sytuacji pracy mają zróżnicowany charakter z punktu widzenia ich mierzenia i w związku z tym kumulowanie cech w jednym wskaźniku jest przeważnie jedynie umowne. Co więcej, może zamazywać rzeczywiste położenie przez zbytne zastępowanie różnych i nieporównywalnych czynników.

Sytuacja pracy jest zasadniczo złożona z elementów obiektywnych, niemniej jednak trudności kumulacji miar są i tu nader wyraźne, zaś bez możliwości sformułowania klasyfikacji sytuacji pracy trudno byłoby zastosować tę zmienną w badaniach struktury społecznej.

Jak się wydaje, trudność ta leży u podstaw doboru jako zmiennych sytuacyjnych jedynie niektórych elementów. Bogate doświadczenia ba-

¹⁷ Por. W. Wesółowski, *Teoria — badania — praktyka*, Warszawa 1975.

¹⁸ Jarosińska, Kulpińska, *op. cit.*; por. także *Czynniki położenia klasy robotniczej*, [w:] W. Wesółowski (red.), *Kształt struktury społecznej*, Wrocław 1977, oraz M. Jarosińska, J. Kulpińska, *Zróżnicowanie i integracja klasy robotniczej w Polsce. Wybrane problemy*, [w:] *Klasa robotnicza i inteligencja techniczna w procesie kształtowania rozwiniętego socjalizmu w PRL i NRD*, red. K. Hartmann, S. Widerszpil, Warszawa 1978.

dawcze pokazują możliwości mierzenia poziomu technicznego, poziomu kwalifikacji, złożoności pracy. Znajduje to również odzwierciedlenie w wartościowaniu stanowisk pracy i sporządzaniu taryfikatorów płacowych¹⁹. Interesujące sposoby mierzenia i oceniania warunków pracy proponuje K. Szwemberg²⁰. On też zwraca uwagę na trudności tworzenia „wskaźnika syntetycznego” warunków pracy, żadne bowiem czynniki komfortu nie mogą rekompensować zagrożenia życia. Jednakże dla celów analitycznych i aby porównywać różne sytuacje pracy, konstruować ich klasyfikacje i typologie, zestawiać ich zmienność w czasie, wydaje się możliwe stosowanie punktowania poszczególnych elementów, ich skalowanie i kumulowanie. Zanim takie analizy i próby zostaną przeprowadzone i zastosowane w badaniach środowiska pracy i struktury społecznej, musimy zadowalać się ocenami mniej pewnymi i obiektywnymi, przeważnie opartymi na mieszanych kryteriach i na porównaniach dużych grup i kategorii społecznych. W odniesieniu do sytuacji pracy na uwagę zasługuje tak często stosowana ocena przez pracowników i ich zadowolenie z różnych elementów sytuacji pracy. A. Sarapata jest rzecznikiem uwzględniania zadowolenia z pracy w badaniach prestiżu zawodów i w badaniach stratyfikacji społecznej. Wydaje się, że obiecujące możliwości daje stosowanie kryterium nakładów i gratyfikacji, jakie są związane z daną sytuacją pracy i jakie pracownicy postrzegają i uwzględniają w swoich zachowaniach i postawach.

V.

Uwagi przedstawione w tym artykule wynikły z zainteresowań autorki problemem sytuacji pracy oraz charakterystyki i zróżnicowania klasy robotniczej. Omawiając poszczególne elementy opisu zwrócono uwagę na luki w dotychczasowych badaniach. Polegają one na niedostatecznie całościowym ujmowaniu sytuacji pracy i jej związków z pozycją społeczną pracowników. Jednocześnie zwrócono uwagę na doniosłość czynnika warunków pracy i organizacji, z czym wiążą się także uproszczenia w traktowaniu czynnika władzy. W sytuacji pracy aktualizują się wszystkie wyznaczniki pozycji społecznej. Podkreślono także, że generowanie komponent sytuacji pracy zachodzi w gałęzi (dziale) gospodarki, co pokazuje na wagę tej zmiennej dla analizy zróżnicowania społecznego. Jest to szczególnie interesujące w odniesieniu do pracowników przemysłowych.

¹⁹ Por. m.in. J. Kordaszewski, *Ekonomika pracy stanowiska roboczego*, Warszawa 1970; B. Livy, *Job Evaluation. A Critical Review*, London 1975.

²⁰ K. Szwemberg, J. Penc, *Warunki pracy w ekonomice przedsiębiorstw*, Warszawa 1975.

Zróznicowanie branżowe opiera się przede wszystkim na różnicach sytuacji pracy i wpływie czynników organizacyjnych. Skupienie w gałęzi produkcji pewnych kategorii pracowników o określonych cechach społeczno-kulturowych i demograficznych sprzyja krystalizacji grupowej. Dodatkowym wyznacznikiem stratyfikacji jest znaczenie społeczne, jakie przypisuje się branży poprzez różne formy gratyfikacji i tworzenie jej obrazu. Dobrą ilustracją tych procesów jest pozycja społeczna z jednej strony górników czy stoczniowców, z drugiej zaś włóknarzy²¹.

Badanie wewnętrznej struktury klasy robotniczej wiele zawdzięcza analizie sytuacji pracy oddzielnych grup branżowych. Niewątpliwie doświadczenia te mogą być pomocne w wzbogacaniu badań nad strukturą całego społeczeństwa.

²¹ Autorka wraz z M. Jarośnińską śledzi ten aspekt zróżnicowania klasy robotniczej w badaniach prowadzonych nt. „Zróznicowanie i integracja klasy robotniczej”. Por. też przypis 11. Także należy wymienić badania autorki z zespołem poświęcone położeniu włóknarzy. Por. m.in. *Włókniarze w procesie zmian*, pod red. J. Kulpińskiej, Warszawa 1975, oraz „Zeszyty Problemowe EKORNO”, 1976, nr 9.

BRONISŁAW MORAWSKI

PROBLEMY IDENTYFIKACJI POSTAW WOBEC PRACY

Treść: Wprowadzenie. — Różnice przedmiotowe wskaźników. — Identyfikacja kierunku i siły postawy. — Potrzeba weryfikacji stosowanych wskaźników. — Podsumowanie.

WPROWADZENIE

Identyfikacja postaw (wykrycie istnienia i siły postawy) jest ważnym elementem każdego procesu badawczego, w którym występuje zmienna „postawa”. Dlatego celem artykułu jest sformułowanie kilku uwag, mających znaczenie przy ocenie przydatności inferencyjnej wskaźników stosowanych w Polsce do badania postaw wobec pracy.

Problem identyfikacji badanego zjawiska nie jest oczywiście problemem specyficznym dla badania postaw. W przypadku jednak istniejącej praktyki badania postaw do pracy nabiera on specjalnego znaczenia, głównie dzięki dość niefrasobliwemu posługiwaniu się pojęciem „postawa” w interpretacji różnych badań. Być może dzieje się tak dlatego, że procesy badawcze zostały zdominowane przez techniki ankietowe, które przeważnie odwołują się do opinii lub ocen różnych aspektów życia produkcyjnego. Właśnie przy badaniu opinii i ocen posługiwanie się pojęciem „postawa” jest ponętne i narażone na niewłaściwe zastosowanie. Można nim łatwo operować nawet wtedy, gdy narzędzie badań jest jedynie mało koherentnym inwentarzem „pytań badacza”, formułowanych bez uzasadnień teoretycznych. W związku z tym nieraz pytania, którym się przypisuje rolę wskaźnika postawy, nie są świadomymi operacjonalizacjami pojęcia „postawa wobec pracy”. Wydaje się nawet, że próby takich operacjonalizacji należą do rzadkości.

Prezentowane niżej spostrzeżenia odnosimy do pytań, które najczęściej bywają interpretowane jako wskaźniki postaw. Generalnie zajmować się będziemy pytaniami (lub sekwencjami pytań tworzącymi wskaźnik) do-

tyczącymi zadowolenia z pracy oraz pytaniami pokrewnymi. Epizodycznie natomiast zajmiemy się pytaniami o wartość pracy.

Zadowolenie z pracy i wartości związane z pracą to odrębne dziedziny badań. Odpowiadające im pytania w ankiecie są więc w prostej linii operacyjnymi wskaźnikami tych zmiennych. Stąd słuszne może być pytanie, na jakiej podstawie uznaje się te pytania za inferencyjne wskaźniki postaw lub inaczej, czy wskaźniki innych zmiennych w równym stopniu mogą służyć inferencji postaw.

Pozostawiamy pytanie to bez odpowiedzi. Wymagałaby ona wejścia na teren ogólniejszych rozważań metodologicznych, zasługujących na odrębne omówienie. Postawiliśmy je jednak po to, aby w możliwie najkrótszy sposób zasygnalizować zagadnienie osobliwości towarzyszących badaniom postaw do pracy. Podobnych osobliwości można odnaleźć więcej. To samo pytanie mogło być wskaźnikiem postawy i wartości pracy. Zdarza się również, że np. informacja o autotelicznym lub instrumentalnym podejściu do pracy (badanie wartości pracy w „wymiarze intencji”) raz bywa traktowana jako wskaźnik postawy do pracy, innym zaś razem jako zmienna warunkująca postawę. Owa wielofunkcyjność wskaźnikowa pytań powoduje, że sytuacja w badaniu postaw jest bardzo niejasna, przynajmniej jeśli idzie o wtórne korzystanie z wyników.

Niejednoznaczny status wskaźnikowy pytań sprawił, że mieliśmy trudności z decyzją, które pytania uznać za wskaźniki postaw do pracy. Początkowo studiując różne opracowania, kierowaliśmy się opinią autora opracowania, z którego czerpaliśmy przykłady. Ostatecznie przeważały względy merytoryczne i wybraliśmy te przykłady, które wydały się najbardziej reprezentatywne.

Mając je na uwadze, w dalszej części artykułu skierujemy uwagę na najbardziej elementarne kwestie związane z identyfikacją postaw. Przede wszystkim przedmiotem rozważań będą:

- 1) relacje między treścią pytania a przedmiotowym odniesieniem postawy,
- 2) zdolność wskaźnika do identyfikacji siły postawy.

RÓŻNICE PRZEDMIOTOWE WSKAŹNIKÓW

Mówiąc o różnicach przedmiotowych wskaźników mamy na myśli ich zróżnicowanie ze względu na stopień złożoności przedmiotu postawy. Chodzi tu przy tym nie tylko o adekwatność treści pytania do zakresu przedmiotu badanych postaw, ale również o właściwy odbiór treści pytania i właściwą interpretację wyników w zakresie przedmiotowego odniesienia postawy.

Ogólny termin „postawy wobec pracy” dotyczy wielu różnych przedmiotowo rodzajów postaw. W literaturze odnajdujemy następujące zastosowania:

1) postawy wobec różnych aspektów pracy (fizycznych warunków pracy, stosunków międzyludzkich, płac itp.),

2) postawy wobec zawodu (wykonywanych czynności wraz z elementami sytuacji pracy, które są bezpośrednio z nimi związane, czy które określają zawód w świadomości badanych, np. płace),

3) postawy wobec zakładu (całokształt elementów sytuacji pracy – środowiska, w którym przebiega praca),

4) postawy wobec pracy jako „formy działalności ludzkiej”.

Przeważnie interesują nas postawy wobec zawodu i wobec zakładu, rzadziej wobec elementów pracy. Badanie postaw częściowych jest możliwe i bywa prowadzone, o ile zachodzi taka potrzeba. Wypada jednak zwrócić uwagę, że chociaż w wielu badaniach stosowane są różne pytania o oceny elementów pracy, to zwykle zastosowanie terminu „postawa” ma w interpretacji danych charakter metaforyczny. Najczęściej pytamy o te oceny chcąc poznać, w jakich warunkach przebiega praca i temu podporządkowana jest treść pytania, a nie po to, by stwierdzić istnienie jakiegoś trwałego stosunku do warunków pracy. Zazwyczaj chodzi wtedy o rozpoznanie zmiennych warunkujących postawy o szerszym odniesieniu przedmiotowym, a nie identyfikację tych postaw. Ponieważ zamierzaliśmy poświęcić uwagę wskaźnikom dotyczącym tych właśnie postaw (do zawodu i do zakładu), przeto pytania o postawy częściowe wyłączamy z pola bezpośredniego zainteresowania.

Procedury identyfikacji postaw do zawodu i zakładu są wyraźnie zdominowane przez następujące pytania:

„Czy ogólnie biorąc jest Pan zadowolony z pracy?”

„Czy ogólnie biorąc jest Pan zadowolony z zakładu, w którym Pan pracuje?”

„W jakim stopniu jest Pan zadowolony ze swojej pracy?”

„Czy ogólnie biorąc lubi Pan swoją pracę?”

„Czy lubi Pan tę pracę?”

„Czy ogólnie biorąc lubi Pan ten rodzaj pracy?”

„Czy uważa Pan zakład za dobrą fabrykę?”¹

¹ Przykłady pochodzą z następujących źródeł (podajemy według kolejności cytatów): z kwestionariusza opracowanego w Instytucie Socjologii UŁ do badań nad włókniarzami (egz. w posiadaniu autora); z ankiety pilotażowej opracowanej w Instytucie Podstawowych Problemów Marksizmu-Leninizmu, przykłady 2 i 3 (egz. w posiadaniu autora); G. Pomian, M. Strzeszewski, *Postawy wobec pracy i zakładu*, Warszawa 1969; J. Pilch, *Społeczne problemy załóg PGR*, Warszawa 1974; J. Kalinowska, *Postawy robotników wobec pracy*, Warszawa 1978; J. Kulpińska, *Społeczna aktywność pracowników przedsiębiorstwa przemysłowego*

Wszystkie te pytania dotyczą postaw odniesionych do przedmiotów o złożonej, wieloaspektowej strukturze. W części dotyczą postaw, których przedmiot został określony na poziomie pojęcia „praca”, a w części przedmiot postawy funkcjonuje na poziomie pojęć „zawód” i „zakład”. Jest to o tyle ważne rozróżnienie, że zakres postaw i adekwatność pojęć tej ogólności są przedmiotem kontrowersji.

W literaturze polskiej lansowany jest pogląd, jakoby pojedyncze pytania ogólne były z gruntu wadliwymi wskaźnikami. Czy tak jest istotnie?

W stosunku do pytań o postawy do pracy A. Sarapata postawił problem niejednoznaczności tych pytań. Stwierdził, że odpowiadając na nie niektórzy badani biorą pod uwagę jeden dowolnie wybrany aspekt pracy, inni kilka aspektów, a jeszcze inni całokształt pracy².

Różnice zakresu postrzegania obiektu postawy są typowym problemem w dziedzinie identyfikacji postaw. Limitują one w poważnym stopniu konstrukcję wskaźników oraz wyznaczają granice interpretacji wyników.

W literaturze zwraca się uwagę na możliwość trojakiemu rodzajowi widzenia przedmiotu przez badanych:

1) przedmiot może być postrzegany jako ustrukturalizowana całość — jednostka potrafi wyróżnić elementy przedmiotu i widzi je we wzajemnym powiązaniu (bez względu na to, czy czyni to kompetentnie i wyczerpująco),

2) przedmiot jest postrzegany jako całość, lecz jednostka nie uzmysławia sobie jego struktury,

3) przedmiot może być postrzegany jako luźny zbiór elementów³.

J. Reykowski wiąże różnice postrzegania przedmiotu z procesami powstawania kategorii przedmiotu w świadomości jednostki, co zdeterminowane jest rozwojem struktur poznawczych osobowości⁴. Można więc przyjąć, że jednostki o rozbudowanych strukturach poznawczych i w ogóle o osobowościach zdominowanych przez te struktury będą po-

wego, Warszawa 1969. Są to wybrane przykłady z kilku badań. Nie jest to spis wyczerpujący. W wielu znanych autorowi opracowaniach, w których omawiano postawy do pracy, brak jest dokładnych danych co do treści pytań. A. Sarapata podaje jeszcze inne wzory pytań: „Czy jest Pan zadowolony z pracy?”, „Czy jest Pan zadowolony z wykonywanego zawodu?” i wiele innych. *Metody badań nad zadowoleniem z pracy*, [w:] *Problematyka i metody badań nad zadowoleniem z pracy*, Warszawa 1973.

² Sarapata, *op. cit.*, s. 82.

³ M. Marody, *Sens teoretyczny a sens empiryczny pojęcia postawy*, Warszawa 1976, s. 120—126.

⁴ J. Reykowski, *Postawy a osobowość*, [w:] *Teorie postaw*, Warszawa 1973, s. 96—99.

strzegaly przedmiot calosciowo i „strukturalnie”. U nich tez proces ksztaltowania sie postaw bedzie w wyzszy stopniu angazowal operacje mentalne.

Wspominamy o tej dosc oczywistej prawdzie, by podkreslic, iz w momencie projektowania badan nie zawsze mozemy posiadac tak dokladne dane o badanej zbiorowosci, a w czesci dlatego, aby uzmyslowic, ze nie zawsze brak takiego rozeznania pociaga za soba bledy w projektowaniu wskaznika.

Najwieksze niebezpieczenstwo dla badan pojawia sie w przypadku, gdy przedmiot jest postrzegany jako luzny zbior elementow. Badani — jak podaje S. Nowak — moga wtedy posiadac postawy wobec poszczegolnych elementow obiektu, ale nie posiadaja postawy wobec obiektu jako calosci⁵. Moga sie pojawiac w zwiazku z tym przynajmniej dwie komplikacje. Zgodnie z teoria Reykowskiego, omawiany przypadek moze oznaczac brak kategorii przedmiotu w swiadomosci jednostki na poziomie ogolnosc postawy zalozonej we wskazniku, co rownaloby sie brakowi postawy⁶. Wymagaloby to takiej konstrukcji wskaznika, ktory bylby jednoczesnie w stanie wyselekcjonowac brak postawy. Ten niedostatek niektorych wskaznikow sprawia, ze czesci badanym przypisujemy postawe o zbyt ogolnym odniesieniu przedmiotowym⁷.

W przypadku wskaznikow, ktorymi sie tu zajmujemy, niebezpieczenstwa takie w zasadzie nie wystepuja. Mowimy „w zasadzie”, bo wykluczamy calkowite nieporozumienia. Sprzyjaja im przytoczone wzescniej pytania z uzytym slowem „praca”. Czasami bywa ono uzyte w kontekscie innych slow lub innych pytan ankiety, gdy wiadomo, iz chodzi tylko o wykonywane czynnosci⁸, a czasem w sposob niedookreslony — mogacy wzbudzac rozmaite skojarzenia. Gdy idzie o pierwsze zastosowanie terminu, to badacz moze popelnic blad przy interpretacji wynikow, jezeli stwierdzi, ze badal postawy w szerszym rozumieniu — wobec pracy jako calosci (czynnosci wraz z caloksztaltem elementow sytuacji pracy). Takie przypadki sa praktycznie nie spotykane. Sygnalizujemy je jednak, aby wskazac, ze jest to blad interpretacji, a nie blad pomiaru, o ktory by nam chodzilo.

Stosujac slowo „praca” bez dookreslenia narażamy sie na wzeciej zaklocen. Powstaja wtedy bledy pomiaru, a interpretacje wynikow moze

⁵ S. Nowak, *Pojecie postawy w teoriach i stosowanych badaniach spolecznych*, [w:] *Teorie postaw*, s. 24.

⁶ Reykowski, *op. cit.*

⁷ Nowak, *op. cit.*, s. 24.

⁸ Np. Pilch, *op. cit.*, pytala: „Czy lubi Pan te prace?” po pytaniu: „Jaka prace wykonuje Pan w gospodarstwie?”, ktore wyraźnie kierowalo uwage respondenta na wykonywany zawod (czynnosci).

być w ogóle niemożliwa. Błędy wynikają przede wszystkim stąd, że faktycznie jedni badani kojarzą pojęcie „praca” z zawodem, inni natomiast z miejscem pracy. Otrzymujemy przez to zbiór odpowiedzi dotyczących dwóch różnych postaw. Badaczowi w tej sytuacji nie wolno stwierdzić, że badał postawy wobec zawodu ani że badał postawy wobec zakładu, ani też że badał postawy wobec pracy jako całości. Błąd pomiaru powstaje nawet wtedy, gdy badaczowi wyraźnie chodziło o rozpoznanie postaw do pracy jako całości, i aby to osiągnąć wprowadził zwrot „czy ogólnie biorąc...”. Nie zmienia się przez to fakt, że termin „praca” jest w potocznej świadomości kojarzony z reguły z jednym z dwóch podanych znaczeń, a korekcja tego wymagałaby bardziej wyrafinowanych przeformułowań pytania.

Jak sądzę, są to już sprawy dobrze dziś znane badaczom i nie powinny stanowić zagrożenia. Jeśli więc uprzednio zgłaszaliśmy wątpliwości, czy istotnie pytania ogólne należy uznać za wskaźniki wadliwe, to chodziło nam o pytania, w których przedmiot postawy został precyzyjnie określony, zgodnie z intencjami koncepcji badań. Do takich pytań zaliczamy niektóre pytania o stosunek do zawodu i o stosunek do zakładu.

Przedmioty tych postaw — jak zwracano już uwagę — są obiektami o złożonej, wieloaspektowej strukturze. Pytając o stosunek do nich nie powinniśmy mieć obaw, że kategoria przedmiotu nie jest elementem świadomości. Obawa taka może dotyczyć tylko specjalnych kategorii respondentów, którzy pozbawieni są doświadczeń na temat pracy, np. dzieci. Badając osoby pracujące, a więc osoby mające bezpośredni i bieżący kontakt z przedmiotem, mamy prawo oczekiwać, że przedmiot jest postrzegany całościowo, choć może to występować w obu podanych wcześniej wymiarach — postrzegania całościowego z uwzględnieniem struktury lub całościowo bez uwzględnienia struktury. W naszym przekonaniu w każdym z tych przypadków możemy posługiwać się pytaniami ogólnymi. A nawet więcej, całościowa percepcja przedmiotu jest argumentem kreującym metodę pytań ogólnych.

Całościowe postrzeganie przedmiotu nie przeszkadza, aby oceny generalne były dokonywane przez pryzmat ważności jednego lub tylko kilku aspektów przedmiotu. Najogólniej biorąc rola, jaką odgrywają w takiej ocenie poszczególne elementy przedmiotu, zależy od struktury potrzeb i systemu wartości. Niekiedy obserwując tylko efekty tego mechanizmu mówimy, że badani biorą pod uwagę różne aspekty pracy. Ale stwierdzenie takie może mieć również inne podłoże. Mianowicie takie, że przedmiot jest postrzegany całościowo, lecz jako struktura prosta. Właśnie ten przypadek mógł mieć na uwadze A. Sarapata formułując niepokoje pod adresem pytań ogólnych. Mogły się one wiązać z podejrzeniem, czy osoby postrzegające przedmiot w wymiarze jednego lub tylko kilku

elementów są zdolne do generalnej oceny przedmiotu lub inaczej, czy możliwa jest wtedy „globalna walencja przedmiotu”.

Powstanie globalnej walencji przedmiotu jest możliwe w każdym z rozpatrywanych przypadków, choć może przebiegać w sposób zindywidualizowany. Jak podaje S. Nowak, przy wieloaspektowej percepcji przedmiotu walencja globalna może być rodzajem „średniej ważonej” walencji cząstkowych⁹. Zwraca on również uwagę na innych ciekawy przypadek. Czasami gdy jakiś aspekt przedmiotu nabiera silnej dodatniej lub ujemnej walencji, to walencja ta dzięki różnym mechanizmom konsonansowym staje się walencją globalną¹⁰.

Formowanie globalnych ocen jest również możliwe poza procesami intelektualnymi, kiedy struktura przedmiotu i ranga poszczególnych elementów nie są uświadomione. Doskonale wiemy, jak często jesteśmy skłonni do globalnych emocjonalno-oceniających ustosunkowań, których podstaw sobie nie uświadamiamy. Mamy poczucie, że coś lubimy lub nie lubimy, że jesteśmy z czegoś zadowoleni lub niezadowoleni będąc wolni od refleksji, z jakiego powodu lubimy lub jesteśmy zadowoleni. Fakt ten jest równie dobrze zrozumiały na gruncie psychologicznych mechanizmów podświadomości, co na gruncie społecznych mechanizmów postawotwórczych, zgodnie z którymi postawy powstają przez naśladownictwo i przekazywanie wzorów. W takim ujęciu formowanie się postawy byłoby jednoznaczne z przyswojeniem sobie ocen zakresowo adekwatnych do zakresu przedmiotu, którego dotyczą. Gdyby proces powstawania postaw można było ograniczyć do tego modelu, wówczas problem struktury przedmiotu byłby po prostu nieistotny i byłibyśmy wolni od rozważań relacji zachodzących pomiędzy poziomem oceny narzuconej przez wskaźnik a strukturą przedmiotu.

Teoria społecznego powstawania postaw ma, jak przypuszczamy, ograniczone zastosowanie w przypadku postaw do pracy (zawodu lub zakładu). Takie nabywanie postaw jest tylko możliwe w pewnych środowiskach społecznych, w których istnieje zakorzeniona tradycja silnego przywiązania do zawodu i zakładu. W Polsce takim zawodem jest np. zawód hutnika.

Metodzie pytań ogólnych przeciwstawiana bywa metoda listy składników pracy. W jednej z odmian tej metody wskaźnikiem „postawy ogólnej” jest indeks ocen cząstkowych. Może to być np. średnia zadowolonych cząstkowych wyrażanych na czteropunktowej skali¹¹. Jest to me-

⁹ Nowak, *op. cit.*, s. 59.

¹⁰ *Ibidem*, s. 59/60.

¹¹ A. Buchner-Jeziorska, *Wewnętrzne i zewnętrzne czynniki zadowolenia z pracy kierowników*, „Studia Socjologiczne”, 1975, nr 3.

toda najbliższa „metodom skalowym” rozpowszechnionym w psychologii społecznej.

Czy jest to lepsza metoda?

Przed wszystkim należałoby pamiętać, że obie metody ciążą ku odmiennym założeniom teoretycznym co do struktury i własności ludzkiej psychiki. Metoda pytań ogólnych wydaje się być bliższa „psychologii postaci”, podczas gdy metoda listy składników bardziej odpowiada asocjacyjnej koncepcji psychiki.

Nie może to oczywiście stanowić przedmiotu krytyki (choć chronologicznie biorąc „psychologia całości” jest nowocześniejsza). Jest to po prostu kwestia odmiennych założeń, które w różnych sytuacjach mogą okazać się przydatniejsze, lecz podobnie płodne heurystycznie.

Inne założenie, które można przypisać metodzie listy składników i innym podobnym metodom, może być natomiast przedmiotem zasadniczej krytyki. Metoda polega na łączeniu ocen — ustosunkowań dokonywanych w stosunku do różnych „wymiarów” tej samej postawy. Wskaźnik najwyższy otrzymują osoby dające konsekwentnie oceny najwyższe we wszystkich wymiarach, podobnie jak wskaźnik najniższy otrzymują osoby dokonujące konsekwentnie ocen najniższych. Oznacza to, że podstawową zasadą konstytuującą wskaźnik postawy jest wewnętrzne uporządkowanie różnych elementów świadomości — jej wewnętrzna harmonia. Wyklucza to możliwość istnienia postaw krańcowo pozytywnych lub krańcowo negatywnych przy sprzecznym, a nawet konfliktowym układzie ocen — ustosunkowań w ramach poszczególnych wymiarów. Inaczej mówiąc, przeciwstawne postawy ogólne są niemożliwe w sytuacjach dysonansowych. W wielu wypadkach może się to nie sprawdzić. Pomijając psychologiczne mechanizmy redukcji dysonansów, zwróćmy uwagę, że oceny ogólne, np. pracy, są ocenami odniesionymi. I to nie tylko w znaczeniu psychologicznym, że ocena ogólna zostaje zdominowana oceną jakiegoś aspektu przedmiotu, który realizuje naczelne wartości lub potrzeby, ale również w sensie społecznym. W wielu wypadkach oceny mogą być wynikiem porównania własnej pracy i sytuacji z pracą innych ludzi.

Warto również wspomnieć o jeszcze jednej wadzie tej metody, która jest bliższa głównemu nurtowi naszych rozważań. Chodzi mianowicie o to, że projektując listę składników możemy w niej umieścić te elementy pracy, które nie wchodzą w strukturę kategorii przedmiotu, jaka funkcjonuje w świadomości badanych. Wydaje się to zupełnie oczywiste w świetle uprzednich spostrzeżeń o różnicach w postrzeganiu przedmiotu. Na skutek tego narzędzie zostaje zawsze w jakimś stopniu obciążone błędem artefaktu. Przed takim niebezpieczeństwem nie chroni nawet dobór składników pracy oparty na teorii potrzeb (jak to miało miej-

sce w cytowanym przykładzie)¹². Nigdy bowiem nie ma pewności, czy wszystkie potrzeby, które się przyjmuje za punkt wyjścia operacjonalizacji, są rozbudzone. Wiadomo przecież, że skala potrzeb i ich ustrukturalizowanie są cechą indywidualną.

Pozostała nam jeszcze do omówienia w tej części sprawa postaw do pracy jako formy działalności ludzkiej lub inaczej postaw do pracy w ogóle. Do postaw tych docieramy, jak przypuszczamy, w trakcie badania wartości pracy (czy praca jest wartością i jaką jest wartością). Wymieniamy te badania, ponieważ wyniki ich mogą być niejednoznacznie interpretowane, gdy chodzi o przedmiotowe odniesienie postawy.

Jedynie z przyczyn natury technicznej do wartości pracy docieramy śledząc specjalny typ ustosunkowań do wykonywanej pracy. Ujawniają to pytania typu: „Co najbardziej ceni Pan sobie w wykonywanej pracy?”. Rzadziej natomiast pytamy: „Co Pana zdaniem jest szczególnie ważne w życiu człowieka?”.

W sensie formalnym badania wartości są badaniami stosunku do przedmiotu. Przyjmując koncepcję wartości, według której wartością jest sam przedmiot lub jego cechy, mamy do czynienia z sytuacją, gdy nie ma różnicy między przedmiotem postawy a wartością. Możemy tego uniknąć, jeśli założymy, że wartości odnoszą się do stanów i przeżyć psychicznych jednostki. Wówczas przedmiot będzie tylko obiektem wartościowania wyznaczonego wartościami¹³.

Gdy badamy postawy wobec pracy, chodzi nam z reguły o poznanie stosunku do konkretnego zawodu lub zakładu. W przypadku badania wartości stosunek ten dotyczy idei przedmiotu (obiekту abstrakcyjnego): „Wartość jest koncepcją czegoś godnego pożądania” — pisał C. Kluckhohn¹⁴.

Tak pojęte różnice przedmiotowe pozwalają zrozumieć sens obserwacji, że praca jest wartością dla jednostki. Oznacza to co najwyżej szansę pojawienia się postawy w znaczeniu przedmiotowym (do realnego obiektu), a nie postawę. Tylko w takim zakresie deklaracje odnośnie do wartości pracy mogą być uznawane jako rodzaj postawy ogólnej. Z tych powodów lepiej byłoby traktować badanie wartości pracy jako zmienną warunkującą postawy do pracy w znaczeniu przedmiotowym (zmienną niezależną), a nie jako wskaźnik tej postawy.

W praktyce bywa różnie. Na przykład w jednej z ostatnich publikacji poświęconej postawom do pracy pytania ogólne dotyczące emocjonalnego i poznawczego komponentu postawy występują obok pytań o war-

¹² W części dobór taki zastosowano w cyt. badaniach A. Buchner-Jeziorskiej.

¹³ J. Koralewicz-Zębik, *System wartości a struktura społeczna*, Warszawa 1974, s. 33—37.

¹⁴ Cytuję za D. Dobrowolską, *Studia nad znaczeniem pracy dla człowieka*, Warszawa 1974, s. 77.

tość różnych składników pracy. Te ostatnie, jak się wydaje, stanowią tam komplementarną — jakościową charakterystykę postaw przedmiotowych¹⁵.

Inaczej z kolei postąpiono w jednej z pierwszych publikacji, komentującej jedne z największych badań empirycznych, które prowadzono w Polsce w zakresie postaw pracowniczych. Autorzy wyraźnie odróżnili emocjonalny stosunek do wykonywanego zajęcia od postaw wobec pracy. Pisali oni w związku z tym, że „Emocjonalny stosunek do pracy [...] kształtuje się w konkretnej sytuacji pracy (rozumianej jako wykonywane zajęcia) i jej dotyczy. Przez postawę do pracy rozumiemy natomiast konsekwencje przypisywania pracy (w znaczeniu szerszym) wartości o charakterze bądź instrumentalnym, bądź samoistnym”¹⁶. To, co nazywają oni emocjonalnym stosunkiem do zajęcia, odpowiada postawie przedmiotowej w naszym rozumieniu, natomiast to, co oni nazywają postawą wobec pracy, byłoby w naszej nomenklaturze postawą ogólną wobec pracy. Wskaźnikiem stosunku emocjonalnego było pytanie o to, czy badani lubią swoją pracę, a „postawy” rozpoznawano poszukując informacji, czy praca jest wartością i jakie zajmuje miejsce wśród innych wartości oraz czy praca jest wartością instrumentalną czy autoteliczną (samoistną).

Jak widzimy, dzięki informacjom o wartości pracy docieramy do postaw o zasięgu bardziej uniwersalnym. Podobną funkcję pełnią też badania na temat internalizacji wzorów społecznych związanych z pracą (będących odmianą badań nad wartościami). Do nich zaliczamy badania, w których pytamy o najbardziej cenione cechy u kolegów z pracy i przełożonych (zdyscyplinowanie, wydajna praca, uczciwość, koleżeństwo itp.). Przeważnie interesujemy się wtedy normami regulującymi stosunek do pracy¹⁷.

IDENTYFIKACJA KIERUNKU I SIŁY POSTAWY

Dotychczas zajmowaliśmy się zagadnieniami przedmiotowego odniesienia postaw, których uzmysłowienie jest ważne przy doborze wskaźników, aby dokładnie zdawać sobie sprawę, jakie postawy badamy. Pełna

¹⁵ Kalinowska, *op. cit.*

¹⁶ Pomian, Strzeszewski, *op. cit.*, s. 70.

¹⁷ Np. A. Siciński, *Postawy wobec pracy i własności*, „Studia Socjologiczne”, 1961, nr 2, Z. Sufin, *Wartościowanie pracy i różnych jej aspektów. Wzór i model dobrego pracownika*, „Kultura i Społeczeństwo”, 1964, nr 3—4. J. Kulpińska, *Zróżnicowanie wzoru osobowego pracownika ze względu na pozycję i rolę w społeczności zakładowej*, [w:] *Socjalistyczny wzór osobowy pracownika*, Warszawa 1977. M. Górska, *Praca, pracownik, przełożony w świadomości robotników*, *ibidem*.

identyfikacja postawy jest przeprowadzona jednak dopiero wówczas, gdy potrafimy określić kierunek i siłę postawy. Jest to możliwe tylko przy „przedmiotowym badaniu” postaw. Ponieważ spotykane w badaniach postaw do pracy wskaźniki stwarzają ku temu różne możliwości, w dalszej części skomentujemy wybrane przykłady z tego właśnie punktu widzenia.

Wśród wskaźników postaw do zawodu i zakładu dominują pytania ogólne. Z uwagi na stosowane w nich kafeterie bywają one uznawane za rodzaj skal lub quasi-skal. Najprostsze kafeterie składają się z następujących elementów: „tak”, „raczej tak”, „raczej nie”, „nie” lub „zadowolony”, „raczej zadowolony”, „raczej niezadowolony”, „niezadowolony” itp. Kafeterie te są w dwojaki sposób interpretowane. Bywa, że uznaje się je jako skale, a w związku z tym każda pozycja kafeterii jest wskaźnikiem stopnia postawy (dwa stopnie postawy pozytywnej i dwa stopnie postawy negatywnej). Bywa też, że sąsiednie kategorie (brzegowe) są łączone. Rezygnuje się wtedy z informacji o natężeniu postawy. Poprzestaje się na dychotomicznym podziale postaw na negatywne i pozytywne.

Ponownie wspominamy o powszechnie znanych sprawach. Nie są one jednak tak banalne, jakby się wydawało na pierwszy rzut oka.

Wadliwe jest używanie bardzo niejednoznacznych określeń na oznaczenie poszczególnych stopni postawy. Pozycje mające w założeniu oddawać np. pozytywny stosunek bywają wybierane przez osoby o zróżnicowanych postawach tak pod względem natężenia, jak i kierunku. Respondenci mówiąc: „jestem zadowolony z pracy”, mówią zarazem: „bo muszę być zadowolony, a co mam zrobić”, „praca jak to praca, wszędzie trzeba pracować, moja praca nie jest gorsza od innych”, „lubię swoją pracę, bo gdzie pójść” itp. Jest to tylko próbka wypowiedzi obrazująca tzw. zadowolenie negatywne¹⁸.

Zadowolenie negatywne interpretuje się niekiedy jako niższy stopień zadowolenia. Można mieć jednak wątpliwości, czy określenia, którymi posługują się badani, nie wskazują bardziej na ambiwalencję postawy, a niekiedy nawet na stosunek negatywny.

Pomijając fakt zadowolenia negatywnego, możemy stwierdzić, że istnieją jeszcze inne powody, dla których jest utrudnione uznanie tych kafeterii za skale mierzące siłę postawy. Często w kafeteriach nie ma pozycji oznaczającej ambiwalencję postawy i pozycji oznaczających brak postawy. W tym sensie tworzą one skale niereprezentatywne, nie wyczerpujące continuum postawy.

¹⁸ J. Kulpińska, *Zadowolenie a uczestnictwo pracowników*, [w:] *Socjologiczne aspekty kształtowania się socjalistycznego przedsiębiorstwa*, Warszawa 1967, s. 135. A. Sarapata używa określenia „zadowolenie apatyczne” (*Płynność i stabilność kadr*, Warszawa 1967, s. 100).

Czasami do kafeterii tych wprowadza się jedną z następujących pozycji: „trudno powiedzieć”, „jest mi ona [praca] obojętna”, „nie mam określonego stosunku do pracy” itp. Ostatnia z nich jest wyraźnie odpowiednikiem braku postawy. Status pozostałych jest jednak trudny do ustalenia.

Z przytoczonych przykładów wynika, na jakie niebezpieczeństwa naraża nieprecyzyjny język pytania. Istnieją również kafeterie lepiej opracowane językowo. W miejsce zwięzłych (ogólnych) sformułowań umieszcza się kategorie dające dokładniejszą charakterystykę odpowiednich stopni uczucia. Lepsze zarysowanie poszczególnych stopni postawy pozostawia badanym mniej wątpliwości, jakiego dokonać wyboru, aby był to wybór adekwatny do przeżyć wiązanych z przedmiotem. Przykładami takiego postępowania są następujące kafeterie:

I

- a) jestem w pełni zadowolony,
- b) jestem raczej zadowolony niż niezadowolony,
- c) nie mam określonego stosunku do mojej pracy,
- d) jestem raczej niezadowolony niż zadowolony,
- e) jestem całkowicie niezadowolony z mojej pracy¹⁹;

II

- a) tak, lubię,
- b) nie lubię, choć ma ona także swoje słabe strony,
- c) nie lubię, choć ma ona także swoje dobre strony,
- d) jest mi ona obojętna²⁰;

Jeśli już uznajemy podobne kafeterie za rodzaj skal, to nasuwają się wątpliwości, jak należy na ich podstawie interpretować poszczególne stopnie postawy. Nie bardzo wiadomo, czy pozytywne odpowiedzi z zastrzeżeniem (typu „raczej tak”) faktycznie oddają niższy stopień zadowolenia, podobnie jak nie można mieć pewności, że negatywne odpowiedzi z zastrzeżeniem (typu „raczej nie”) oddają słabszy stopień niezadowolenia. Pozytywne odpowiedzi z zastrzeżeniem zawierają tyle samo z oceny pozytywnej, co z oceny negatywnej. To samo można powiedzieć o ocenach negatywnych z zastrzeżeniem. Być może lepiej byłoby uznawać obie kategorie za rodzaj postawy ambiwalentnej i dokonywać łączenia tych pozycji w momencie opracowywania danych. Jest to kontrapropozycja w stosunku do dotychczasowej praktyki kumulowania pozycji brzegowych (tak + raczej tak oraz raczej nie + nie).

¹⁹ Przykład pochodzi z ankiety opracowanej w IPPM-L (w posiadaniu autora).

²⁰ Pomian, Strzeszewski, *op. cit.*

Mniej kłopotów może nastęrczać następująca kafeteria (respondentów pytano: „z którym z wymienionych poglądów zgadza się Pan najbardziej?”):

a) niewiele jest tak dobrych zawodów jak ten, który obecnie wykonuję,

b) wszystkie inne zawody są tak samo dobre jak ten, który obecnie wykonuję,

c) wiele zawodów jest lepszych od tego, który obecnie wykonuję²¹.

Pytanie realizuje postulat zgłoszony w związku z praktyką łączenia poszczególnych kategorii. Pozycja „b” odpowiada postawom ambiwalentnym i przez to może być równoważnikiem połączonych pozycji wyrażających oceny z zastrzeżeniem, o których mówiliśmy w poprzednim przykładzie.

Przeważnie potrzeby informacyjne o postawach do pracy sprowadzają się do wydzielenia biegunowo przeciwstawnych (pozytywnych — negatywnych) postaw. Jednym ze sposobów otrzymywania takiej informacji jest łączenie poszczególnych pozycji kafeterii. Inną metodę zastosowała J. Kalinowska²². Metoda polegała na połączeniu informacji z dwóch pytań otwartych. W jednym pytano, czy respondenci lubią swoją pracę, a w drugim pytano, czy we własnym odczuciu uważają, że wybrali odpowiedni dla siebie zawód. Autorka uznała pierwsze pytanie za miarę komponentu emocjonalnego, a drugie pytanie za wskaźnik komponentu poznawczego. Pozytywne odpowiedzi na oba pytania przyjęła za wskaźnik postaw zdecydowanie pozytywnych, a zgodne odpowiedzi negatywne za wskaźnik zdecydowanie negatywnych.

Pewnym niedostatkiem tej metody jest niemożność oceny innych stopni postawy. Jest to jednak prosty sposób dobrego wyselekcjonowania postaw przeciwstawnych, działający bardziej selektywnie niż gdyby posłużono się tylko jednym z tych pytań. Oryginalność tej metody polega jednak na czymś więcej, mianowicie na tym, że kryterium selekcji stanowi tu wewnętrzna spójność dwóch komponentów postawy.

Z podobnym zjawiskiem mieliśmy do czynienia przy metodzie listy składników — osią organizującą bieguny skali była wewnętrzna zgodność ocen cząstkowych. Tam oceny cząstkowe dotyczyły jednakże różnych wymiarów w ramach jednego komponentu (emocjonalno-oceniającego), tu natomiast ocena globalna powstaje z ogólnych ocen dotyczących dwóch różnych komponentów postawy. Te elementy oceny globalnej mogą powstać również wtedy, gdy oceny cząstkowe w ramach każdego komponentu są różnoimienne.

²¹ Przykład pochodzi z badań autora.

²² Kalinowska, *op. cit.*, s. 46—47.

Komentując metodę listy składników, wyraziliśmy słowa krytyki wypowiadając pogląd, że metoda nie uwzględnia możliwości istnienia ocen globalnych, gdy oceny cząstkowe są heterogeniczne. Dla obecnie omawianej metody krytyka ta zmienia nieco swe znaczenie. Tam zachowywała ona swą moc w całej rozciągłości, ponieważ istniała trudność z interpretacją pośrednich stopni skali. W obecnym przykładzie traci ona na znaczeniu, gdy wynik identyfikacji interpretujemy jako wyodrębnienie przeciwstawnych jakościowo postaw, gdy postawy zgodne pod względem komponentów uznajemy jako pewien rodzaj postaw krańcowo pozytywnych lub negatywnych.

M. Marody biorąc pod uwagę precyzję informacji proponuje wyróżniać wskaźniki jakościowe, które łączy z pomiarem nominalnym, i wskaźniki metryczne, które łączy z pomiarem porządkowym, interwałowym lub ilorazowym²³. Wszystkie wskaźniki, którymi są pojedyncze pytania skategoryzowane, są w zasadzie pomiarami nominalnymi. Za jedyny wskaźnik metryczny można uznać syntetyczny wynik uzyskiwany metodą listy składników pracy. Warto przy tym pamiętać, że tworzy on skalę metrycznie najsłabszą — skalę porządkową.

Tak więc wszystkie stosowane dotąd w Polsce wskaźniki do identyfikacji postawy wobec pracy są słabymi miarami, co w dalszej analizie materiału empirycznego wymaga posługiwania się odpowiednio słabymi miarami statystycznymi. Ma to szczególnie duże znaczenie, gdy zamierzamy przejść do analizy korelacyjnej czynników warunkujących postawę, w której zmienne niezależne będą zmiennymi metrycznymi, np. zarobki.

POTRZEBA WERYFIKACJI STOSOWANYCH WSKAŹNIKÓW

Dotychczas zgłosiliśmy więcej pytań niż odpowiedzi mogących ostatecznie rozwiązać różne zastrzeżenia kierowane pod adresem omawianych wskaźników. Taki był cel poprzednich rozdziałów — nie zamierzaliśmy formułować gotowych recept, ani przeprowadzać wyczerpującej analizy metodologicznej. Kierowaliśmy się wyłącznie intencją ukazania niektórych zalet pojedynczych pytań ogólnych, które są chętnie stosowane przez socjologów.

Przeprowadzana przez różnych badaczy krytyka tej metody narusza w poważnym stopniu zaufanie do niej, a co za tym idzie i zaufanie do wartości badań prowadzonych przy jej pomocy. Przyjęcie tej krytyki równałoby się z zakwestionowaniem znacznego dorobku badawczego.

²³ Marody, *op. cit.*, s. 69—70.

Jest to pierwszy powód, który skłania do prowadzenia badań weryfikacyjnych. Drugi powód jest mniej zasadniczy, choć podobnie ważny. Metoda pojedynczych pytań ogólnych posiada przewagę techniczną nad innymi metodami, np. testami do mierzenia postaw. Te ostatnie wymagają wprowadzenia do narzędzia baterii pytań (stwierdzeń). Ma to niebagatelne znaczenie zwłaszcza wtedy, gdy postawy są jedną z licznej grupy zmienną, co jest charakterystyczne dla badań socjologicznych. Operujemy przy tym coraz obszerniejszymi ankietami lub kwestionariuszami, co wzmaga zainteresowanie „krótkimi wskaźnikami”. Oczywiście jest to zaleta natury technicznej, która nie może ostatecznie przesądzać o wyborze metody niesprawnej.

Jak powiedzieliśmy, merytoryczną alternatywą dla pytań ogólnych pozostają testy do mierzenia postaw. Bez względu na to, że niektórzy badacze przyjmują je jako wyraz zbędnego kokietowania metodami statystycznymi, testy wzbudzają większe zaufanie. Są to metody z dobrym zapieczęciem metodologicznym, uwzględniającym sprawdzenie wartości narzędzia — jego rzetelności i trafności. O teście wiadomo jest zawsze to, czego nie wiemy o stosowanych pytaniach ogólnych. Z tego powodu testy i metody weryfikacyjne im towarzyszące mogą być oparciem dla weryfikacji wartości stosowanych dotychczas pytań ogólnych.

Na czym to może polegać?

Pytania ogólne są dobierane intuicyjnie, najczęściej bez odwołania się do wyraźnie sprecyzowanych założeń teoretycznych. Poza intuicją, która jest w jakimś sensie kryterium teoretycznej weryfikacji wskaźnika, nie wiemy nic o wartości wskaźnika, czy rzeczywiście mierzy to, co ma mierzyć, i jak mierzy. Pewność taką daje natomiast test.

Nasza wyjściowa robocza hipoteza jest następująca: dobrze opracowane pytanie ogólne jest podobnie dobrym wskaźnikiem postawy co test, przynajmniej w zakresie continuum postawy określonego kafeterią pytania.

Hipotezę mogą weryfikować korelacje między wynikiem specjalnie przygotowanego testu do badania postaw do pracy (np. metodą Thurstone'a) a poszczególnymi pytaniami ogólnymi wybranymi do weryfikacji. Wartość współczynnika korelacji może być wskaźnikiem wartości pytania.

Test pełni tu rolę teoretycznego kryterium zewnętrznego. W związku z tym korelacje testu z pytaniem są wskaźnikami trafności teoretycznej pytania. Kryterium oceny pytania jest więc jego trafność. Powstaje jednak pewien problem. Test jest narzędziem sprawdzonym nie tylko pod względem trafności, ale również pod względem rzetelności. Czy zatem można uznać, że pytanie wysoko skorelowane z innym pytaniem jest również rzetelne?

Zgłoszona propozycja rysuje obszerny program badań. Możliwe są również próby na mniejszą skalę. Powtórnie stosowane przez różnych badaczy pytania można uznać za zbiór naturalnie wyselekcjonowany „metodą sędziów”. Połączenie ich daje nam rodzaj testu, który można badać pod względem wewnętrznej jednorodności, korelując wyniki poszczególnych pytań z wynikiem ogólnym (połączony wynik odpowiedzi na wszystkie pytania). Procedura taka jest jednym z ogniw doboru pytań do skali Likerta.

Podobną próbę przeprowadziłem przygotowując obecnie trwające badania, dotyczące czynników warunkujących postawy wobec pracy. W piątym poprzedzającym te badania zbudowano ankietę składającą się z 10 pytań dotyczących stosunku do wykonywanego zawodu i 10 pytań dotyczących stosunku do zakładu. W części były to pytania stosowane w innych badaniach, np. pytania o zadowolenie, a w części były to pytania nowo opracowane. Pytania umieszczono w ankiecie losowo.

Każdą grupę pytań uznano za minitest, każdy mierzący postawy o innym odniesieniu przedmiotowym. Dlatego obie grupy pytań opracowywano oddzielnie. Sumę punktów uzyskaną w danej grupie przyjęto za wynik ogólny testu. Opracowanie wyników polegało na obliczeniu wskaźników mocy rozdzielczej dla każdego pytania. Obliczenia przeprowadzono według wzoru podanego w zbiorze *Metody badań socjologicznych*²⁴. Najogólniej biorąc, wskaźnik mocy rozdzielczej informuje, w jakim stopniu poszczególne pozycje testu (w naszym przypadku pytania) mierzą tą samą zmienną, jaka jest wewnętrzna jednorodność pozycji testu — im wyższy wskaźnik tym wyższa jest trafność pytania.

Badania przeprowadzono metodą ankiety audytoryjnej. Przebadano 100 robotników (kobiet i mężczyzn) zatrudnionych w jednym z łódzkich przedsiębiorstw przemysłowych.

Intencją badań było wybranie najlepszych wskaźników, najtrafniejszych z punktu widzenia mocy rozdzielczej. Dodatkowo chciano sprawdzić, czy najbardziej rozpowszechnione pytania o zadowolenie z pracy są równe innym wskaźnikom.

Uzyskane wyniki przedstawia tabela. Zamieszczono w niej pytania, które zdecydowanie górują wartością wskaźnika²⁵. Wśród nich znalazły się pytania o zadowolenie. Choć zajęły one w obu przypadkach 4 miejsce, to różnice między wskaźnikami, które ich dotyczą, a wskaźnikami innych pytań są nieznaczne.

²⁴ Warszawa 1965.

²⁵ Odpowiedziom na wszystkie pytania przypisywano wartości od 1 do 5. Stąd maksymalny wskaźnik mógł wynosić 4,0. Minimalne wskaźniki w badaniu uzyskano następujące: 1,04 — pytanie o stosunek do zawodu, 1,09 — pytanie o stosunek do zakładu.

| Postawy wobec zawodu | | Postawy wobec zakładu | |
|---|-------------------|--|-------------------|
| Treść pytania | Moc rozdzielnicza | Treść pytania | Moc rozdzielnicza |
| <p>1. Który z poglądów jest Pana zdaniem najstuszniejszy:</p> <p>a) niewiele jest tak dobrych zawodów jak ten, który obecnie wykonuję</p> <p>b) wszystkie inne zawody są tak samo dobre jak ten, który obecnie wykonuję</p> <p>c) wiele zawodów jest lepszych od tego, który obecnie wykonuję</p> <p>d) jeśli ma Pan inny pogląd, proszę go podać</p> | 2,68 | <p>1. Który z poglądów jest Pana zdaniem najstuszniejszy:</p> <p>a) niewiele jest zakładów tak dobrych jak ten, w którym obecnie pracuję</p> <p>b) wiele zakładów jest tak samo dobrych jak ten, w którym obecnie pracuję</p> <p>c) wiele zakładów jest lepszych od tego, w którym obecnie pracuję</p> <p>d) jeśli ma Pan inny pogląd, proszę go podać</p> | 2,92 |
| <p>2. Czy zawód, który Pan wykonuje, jest interesujący:</p> <p>a) zdecydowanie nie</p> <p>b) raczej nie</p> <p>c) raczej tak</p> <p>d) zdecydowanie tak</p> | 2,58 | <p>2. Gdyby ktoś, komu jest Pan życzliwy, radził się Pana w sprawie wyboru zakładu, czy zaproponowałby Pan swój zakład:</p> <p>a) zdecydowanie nie</p> <p>b) raczej nie</p> <p>c) raczej tak</p> <p>d) zdecydowanie tak</p> | 2,68 |
| <p>3. Gdyby osoba, której jest Pan życzliwy, radziła się Pana w sprawie wyboru zawodu, czy zaproponowałby Pan swój obecny zawód:</p> <p>a) zdecydowanie nie</p> <p>b) raczej nie</p> <p>c) raczej tak</p> <p>d) zdecydowanie tak</p> | 2,51 | <p>3. Czy słuszny jest pogląd, że w Pana zakładzie bardziej się dba o produkcję niż o pracownika:</p> <p>a) bardzo słuszny</p> <p>b) raczej słuszny</p> <p>c) raczej niesłuszny</p> <p>d) bardzo niesłuszny</p> | 2,59 |
| <p>4. Czy ogólnie biorąc, jest Pan zadowolony z obecnie wykonywanego zawodu:</p> <p>a) zdecydowanie nie</p> <p>b) raczej nie</p> <p>c) raczej tak</p> <p>d) zdecydowanie tak</p> | 2,51 | <p>4. Czy ogólnie biorąc jest Pan zadowolony z zakładu, w którym Pan obecnie pracuje:</p> <p>a) zdecydowanie nie</p> <p>b) raczej nie</p> <p>c) raczej tak</p> <p>d) zdecydowanie tak</p> | 2,08 |

Badanie miało charakter próby pilotażowej obciążonej różnymi niedoskonałościami (np. mała liczba zastosowanych pytań, nielosowy dobór próby itp.). Mimo to uzyskany wynik wzmocnił stawianą na początku hipotezę, że pytania ogólne mogą być równie dobrymi wskaźnikami. Zachęca to do dalszych badań, które mogą się przyczynić do poszerzenia wiedzy o stosowanych wskaźnikach.

PODSUMOWANIE

W Polsce zgromadzono duży materiał empiryczny dotyczący stosunku do pracy. Badania prowadzone były w różnym czasie i poświęcone były różnym kategoriom społeczno-zawodowym pracowników przemysłu i innych działów gospodarki. Mogłyby się stać podstawą analiz porównawczych lub śledzenia procesu przemian. Jeśli tak nie jest, to dlatego, że nie wiemy, czy różne wskaźniki są porównywalne lub w jakim zakresie są porównywalne, a częściowo dlatego, że nie mamy zaufania do stosowanych miar. Istnieją ku temu — jak zwracano uwagę — uzasadnione powody: wielofunkcyjne zastosowanie wskaźników, brak precyzji w formułowaniu pytań, obawy o trafność pytań, brak informacji o założeniach, które uzasadniają wskaźnik i określają granice interpretacji wyników, itp.

Postulowane badania weryfikacyjne mogą się przyczynić do zagospodarowania istniejącego potencjału empirycznego. Mogą być one również punktem wyjścia poszukiwania nowych, lepszych wskaźników.

ANNA BUCHNER-JEZIORSKA

MOTYWACYJNA FUNKCJA PŁAC—ROZWAŻANIA SOCJOLOGICZNE

Nie ma potrzeby uzasadniania znaczenia, roli i różnorodnych funkcji płac w gospodarce. Płaca jednak nie jest tylko kategorią ekonomiczną stanowiącą przedmiot zainteresowania takich nauk ekonomicznych, jak teoria, polityka i technika płac. Jej aspekty pozaekonomiczne, społeczne, są równie ważne, a ich oddziaływanie jest czasami tak silne, że właśnie czynniki i „siły” społeczne wywierają zasadniczy wpływ na kształtowanie się wysokości płac i ich zmiany. Ze względu na skomplikowany i wszechobecny w gospodarce mechanizm funkcjonowania płac nie jest on jeszcze całkowicie zbadany. Nie ulega jednak wątpliwości, że płace mają istotny wpływ na postawy i motywacje pracowników, na wydajność i efekty pracy. Płace stanowią bądź nie stanowią instrumentu pobudzającego do podnoszenia kwalifikacji, do podejmowania prac bardziej złożonych czy odpowiedzialnych (funkcja motywacyjna). Płace ponadto są mniej lub bardziej skutecznym środkiem oddziaływania na racjonalne rozmieszczenie siły roboczej i kształtowanie się jej struktury w gospodarce (funkcja społeczna). Płace będąc elementem kosztów produkcji (funkcja kosztowa) wpływają na poziom cen, a pośrednio na realność płacy (funkcja dochodowa). Zamyka się w ten sposób krąg powiązań i wzajemnych uwarunkowań między płacą, kosztami i cenami.

Technika płac zajmująca się relacją: płaca — praca, ma dwa podstawowe zadania:

— ustalenie przesłanki określenia podstawy poszczególnych elementów płac,

-- ustalenie na tej podstawie wysokości każdej z części składowych płac (płaca zasadnicza, premie, dodatki itp.).

Zadania te dotyczą wewnętrznej struktury płacy jednostkowej. Natomiast polityka płac zajmuje się wykorzystywaniem różnorodnych funkcji płac (dochodowej, kosztowej, społecznej i motywacyjnej) do realiza-

cji określonych założeń dotyczących pożądaných w gospodarce proporcji płac poszczególnych kategorii pracowników, tzn. struktury płac w gospodarce. Technika i polityka płac zajmują się metodologicznymi i technicznymi problemami określania oraz kształtowania struktury płac, zarówno jednostkowych, jak i w całej gospodarce.

Podstawą przyjęcia danych metod i sposobów ustalania płac jest teoria płac określająca istotę płacy, podstawy określania wysokości płac oraz zasady podziału dochodu narodowego, w tym wysokość globalnego funduszu płac. Są to wszystkie zagadnienia ekonomiczne, które A. Melich nazywa „finansowymi możliwościami państwa”, które to możliwości determinują wysokość globalnego funduszu płac, z tym jednak zastrzeżeniem, że podział dochodu narodowego na akumulację i spożycie posiada nie zawsze i nie tylko swoje racje ekonomiczne. W jeszcze większym stopniu czynniki pozaekonomiczne określają proporcje płac w gospodarce. Powstaje ponadto problem, na ile te racje ekonomiczne i społeczne na poziomie makro, tj. całej gospodarki, są powiązane z problemami na poziomie mikro — pracownikiem: jego postawami, motywacjami i efektami pracy. Wydaje się niemożliwe skonstruowanie racjonalnego systemu płac w gospodarce (tj. ustalenie minimalnego poziomu płac i proporcji płac) bez uwzględniania psychologicznych i socjologicznych aspektów płac. Każda praca ze względu na swoją przydatność lub niezbędność jest społecznie użyteczna, ale już nie wszystkie cieszą się jednakowym uznaniem czy szacunkiem społecznym. Płace mogą więc wzmacniać bądź osłabiać zainteresowanie poszczególnymi rodzajami prac, oddziaływać na ich rangę w społeczeństwie (prestiz), wpływać mobilizująco bądź demobilizująco na efekty i jakość pracy. Płaca jest niewątpliwie i przede wszystkim kategorią ekonomiczną, ale oprócz swego czysto ekonomicznego sensu posiada szereg różnorodnych implikacji i reperkusji społecznych, zawartych nawet w tak typowo ekonomicznej funkcji płac, jak kosztowa (np. produkcja dóbr energo i materiałochłonnych podnosi koszty produkcji nawet przy stałej wysokości płac, co nie pozostaje bez wpływu na realizację funkcji dochodowej i motywacyjnej, ze względu na zmianę cen i wysokości płacy realnej). W związku z tym płaca wydaje się być również w znacznej mierze kategorią socjologiczną. Wymiar socjologiczny płacy ma dwa podstawowe aspekty:

— płaca jako podstawowe korzyści z pracy w określonym stopniu zaspokajają cele człowieka związane z pracą, co za tym idzie w określony sposób determinuje efekty pracy (ilość i jakość wykonywanej pracy),

— dochód jest jednym z najważniejszych wyznaczników pozycji społecznej jednostki, określa więc strukturę społeczno-zawodową społeczeństwa.

Rozważania socjologiczne dotyczące pierwszego aspektu można by sprowadzić do analizy czynników jednostkowych i sytuacyjnych na poziomie zakładu pracy wyznaczających efektywność i skuteczność istniejących systemów płac (wysokości płac i ich wewnętrznej struktury oraz proporcji płac poszczególnych kategorii pracowników) w sensie wywołania bądź mobilizowania pożądaných efektów pracy.

Problemy socjologiczne związane z systemem płac w gospodarce (proporcje płac poszczególnych kategorii społeczno-zawodowych) dotyczą roli dochodu z pracy w określaniu pozycji społecznej jednostki, tzn. płacy jako czynnika czy kryterium różnicowania i wartościowania ludzi w społeczeństwie.

Te dwa aspekty socjologiczne korelują z wyróżnionymi przez J. Reykowskiego wymiarami psychologicznymi płacy jako wartości: „Płaca wywiera wpływ na samopoczucie i postępowanie człowieka dzięki temu, że posiada dlań wartość. Można wykazać, co najmniej, dwa powody, ze względu na które ma ona tę wartość: po pierwsze jest ona środkiem dostępu do dóbr, czyli posiada znaczenie ekonomiczne; po drugie stanowi ona potwierdzenie własnej użyteczności jako członka społeczeństwa i własnych kompetencji, zarówno w oczach własnych, jak i otoczenia, czyli posiada znaczenie dla poczucia własnej wartości”¹.

Psychologowie i socjologowie konstruowali wiele różnorodnych modeli, które miały na celu opisywanie i wyjaśnianie zależności między płacą a efektami pracy oraz zrozumienie roli pieniądza jako czynnika motywującego. Modele te, z konieczności ograniczające się do kilku podstawowych zmiennych (różnych w poszczególnych modelach), dawały uproszczone interpretacje tego złożonego problemu, jakim jest oddziaływanie płacy na motywacje, postawy i zachowania jednostki w pracy. Założenia takich modeli zmieniały się wraz z ewolucją poglądów i refleksji o istocie człowieka oraz koncepcji na temat czynników determinujących zachowanie człowieka w ogóle, a w sytuacji pracy w szczególności. Zdaniem R. L. Opshala i M. D. Dunnette'a można wyróżnić co najmniej pięć koncepcji czy sposobów interpretacji roli płacy w oddziaływaniu na efekty pracy:

- płace jako uogólnione wzmocnienie warunkowe,
- płace jako bodziec warunkowy,
- płace jako czynnik redukujący stan niepewności,
- płace jako czynnik „higieny” wyznaczający niezadowolenie z pracy,

¹ J. Reykowski, *Płace jako regulator aktywności produkcyjnej* (maszynopis powielony).

— płace jako instrument osiągnięcia przez jednostkę pożądaných korzyści z pracy².

Cztery pierwsze koncepcje spotkały się z krytyką, zarówno w swojej warstwie teoretycznej, jak i metodologicznej (tj. metod prowadzenia badań empirycznych i sposobów formułowania wniosków). V. H. Vroom jest uważany za prekursora koncepcji płacy jako środka osiągnięcia pożądaných korzyści z pracy. W jego rozumieniu pieniądze stanowią wartość w rezultacie oczekiwanej ich instrumentalności dla osiągnięcia innych spodziewanych korzyści. Koncepcja ta zakłada orientację na różne cele (korzyści) i czyni zależność między płacą a działaniem (pracą) bardziej pośrednią. Działanie jednostki jest wypadkową wartości uzyskiwanych w trakcie tego działania i jego efektów oraz wartości oczekiwanych przez jednostkę w wyniku tego działania³. Ta instrumentalna funkcja płac akcentowana jest również przez S. Gellermana. Według niego pieniądze same w sobie nie mają wartości (wewnętrznego znaczenia), a ich siła motywująca pojawia się wtedy, gdy stają się one symbolem uzyskiwania nawet nieokreślonych korzyści (realizacji celów). „Pieniądze działają jako symbol w różny sposób dla poszczególných ludzi, a dla tej samej osoby w niejednakowy sposób w różnym czasie. Reakcja na płacę jest wypadkową doświadczenia jednostki, jej kwalifikacji, wcześniejszej sytuacji ekonomicznej, pozaekonomicznych motywów i aktualnego stanu posiadania”⁴. Badania prowadzone w tym nurcie i traktujące nagrody pieniężne (zwłaszcza płace) jako czynnik motywujący (wyznaczający zachowania pracownicze) uwzględniają dwie zasadnicze grupy zmienných:

— sytuację pracy jednostki (charakter pracy, polityka kadrowa, polityka płac: formy i systemy płac poszczególných kategorii pracowników itp.),

— cechy jednostki (kwalifikacje, doświadczenie zawodowe i życiowe, preferencje, oczekiwania, percepcja nagród pieniężnych itp.).

Podstawowe konkluzje, jakie płyną z tych badań, są następujące:

— skuteczność nagród pieniężnych zależy przede wszystkim od adekwatności form płacy i charakteru pracy oraz polityki płac,

— polityka płac powinna być znana wszystkim zainteresowanym (pracownicy powinni wiedzieć za co, kiedy i w jakiej formie: płaca zasadnicza — premie — nagrody, uzyskują wynagrodzenie za określony rodzaj pracy oraz znać te zasady również w odniesieniu do pozostałych kategorii pracowników),

² R. L. Opshal, M. D. Dunnette: *Role of Financial Compensation in Industrial Motivation*, [w:] *Management and Motivation*, New York 1977.

³ *Ibidem*.

⁴ *Ibidem*.

— ze zmiennych jednostkowych najistotniejszy wpływ na ocenę płacy ma postrzeganie przez jednostkę relacji: efekty pracy — płaca oraz postrzegana ważność płacy w kontekście innych nagród (korzyści czy celów związanych z pracą), a także preferencje płacowe co do form płacy i proporcji między stałą, a ruchomą częścią płac⁵.

Ta zmienna jednostkowa, jaką jest percepcja stosunku płaca — efekty pracy, zakłada ekwiwalentność tego typu wymiany w dwu wymiarach:

— równowagę między nakładami a korzyściami uzyskiwanymi z pracy przez jednostkę,

— równowagę między nakładami a korzyściami innych osób.

Ta skłonność porównywania swoich zarobków z zarobkami innych wiąże się z oczekiwaniami, że różnicom kosztów (nakładów) ponoszonych w trakcie pracy odpowiadać będą różnice w uzyskiwanych korzyściach. Jest ona psychologicznie i socjologicznie zdeterminowana: jednostki nie oczekują równej (w sensie jednakowej wysokości) płacy dla wszystkich, ale płacy sprawiedliwej, tzn. odpowiedniej do nakładów poszczególnych jednostek. Takie założenie leży u podstaw koncepcji J. S. Adamsa nazywanej teorią niesprawiedliwości. Koncepcja ta według wielu badaczy stanowi szczególny przypadek teorii dysonansu poznawczego Festingera powiązany z koncepcją wymiany G. Homansa⁶. Istotą wymiany społecznej jest maksymalizacja korzyści własnych i potrzeba sprawiedliwości. Jedno z podstawowych twierdzeń teorii wymiany zakłada, że w procesie wymiany ludzie oczekują, że między wielkościami ich nakładów i korzyści będą zachodziły podobne związki, jak między nakładami i korzyściami innych osób. Sytuacja pracy i relacja: płaca — praca, są szczególnym przypadkiem sytuacji wymiany społecznej.

„Ilekróć jednostka spostrzeża, że jej nakłady i (lub) korzyści nie są zgodne z nakładami i korzyściami innych, powstaje u niej poczucie niesprawiedliwości”⁷. Z tej formalnej definicji poczucia niesprawiedliwości wynika, że ma ono miejsce zarówno wówczas, gdy jednostka znajduje się w upośledzonej, jak i uprzywilejowanej sytuacji w porównaniu z innymi. W odniesieniu do płac teoria niesprawiedliwości przyjmuje dwa podstawowe założenia, że

— podstawową korzyścią z pracy jest płaca,

— struktura płac czyni zadość równomierności podziału korzyści materialnych z pracy, jeżeli siatka płac (struktura) należyście odzwierciedla

⁵ *Ibidem*.

⁶ N. M a j e r, *Psychologiczne aspekty sprawiedliwego wynagradzania*, „Prakseologia”, 1974, nr 3—4.

⁷ *Ibidem*.

różnice w kwalifikacjach, wykształceniu, charakterze pracy poszczególnych kategorii pracowników.

W związku z tym teoria niesprawiedliwości poszukuje odpowiedzi na następujące pytania:

- co determinuje poczucie niesprawiedliwości,
- jakie są konsekwencje poczucia niesprawiedliwości,
- jakimi sposobami można owo poczucie sprawiedliwości zmniejszyć lub niwelować.

Owo poczucie niesprawiedliwości jest subiektywną oceną przez jednostkę obiektywnych faktów, takich jak nakłady i korzyści własne oraz nakłady i korzyści innych. Te skłonności do porównań i wynikające z niej poczucie niesprawiedliwości (sprawiedliwości) jest efektem stanu względnej deprivacji. Według W. G. Runcimana osoba A znajduje się wobec osoby B w sytuacji względnej deprivacji, jeżeli

- osoba A nie posiada dobra (wartości) X,
- osoba A widzi, iż osoba B posiada dobro (wartość) X lub spodziewa się w przyszłości je posiadać,
- osoba A chce posiadać dobro (wartość) X,
- osoba A widzi, że może posiadać dobro (wartość) X⁸.

Większość sytuacji społecznych sprzyja stanom deprivacji względnej, która jest kulturowo i psychologicznie zdeterminowana, w przeciwieństwie do deprivacji bezwzględnej (pierwotnej). Deprivacja pierwotna odnosi się do zaspokajania potrzeb fizjologicznych człowieka i nie zależy od czynników psycho-społecznych (m.in. porównań z innymi ludźmi), które to czynniki określają stopień deprivacji względnej (wtórnej) wyuczanej w procesie socjalizacji.

W przypadku płacy mamy do czynienia przede wszystkim ze stanem deprivacji względnej, ale również deprivacji bezwzględnej (pieniądze są podstawową zaspokajaniem potrzeb fizjologicznych). „W tych przypadkach, gdy deprivacja bezwzględna nie jest wysoka, lecz polega na stałym niedoborze ważnych (podstawowych) dóbr, wartość pracy jest potencjalnie wysoka”⁹. Wydaje się jednak, że deprivacja bezwzględna w przypadku płacy jest znacznie łatwiejsza do zniwelowania, np. przez manipulowanie płacą minimalną lub (i) cenami podstawowymi artykułów, niż deprivacja względna: „deprivacje wtórne są mniej ograniczone i określone niż deprivacje pierwotne, stąd też znacznie trudniej je zredukować: deprivacje pozycyjna i pieniężna wydają się prawie niemożliwe do wyeliminowania”¹⁰.

⁸ A. Jankowska, *Problem sprawiedliwości społecznej*, „Studia Socjologiczne”, 1974, nr 2.

⁹ Reykowski, *op. cit.*

¹⁰ J. H. Kunkel, R. H. Nagasawa, *A Behavioral Model of Man*, „American Sociological Review”, 1973, nr 5.

Rodzaje i intensywność potrzeb jednostki uzależnione są od stopnia jej deprywacji, zaś wartość płacy zależy od tego, w jakim zakresie pozwala ona jednostce zaspokajać jej różnorodne potrzeby (fizjologiczne, społeczne itp.) związane z pracą. „Zgodnie z założeniami teorii motywacji można się spodziewać, że wartość płacy (w teorii motywacji mówiliby się w tym kontekście o jej użyteczności) uzależniona będzie od wielkości potrzeb (czyli od wielkości napięcia motywacyjnego) oraz od tego, w jakim stopniu płaca zdolna jest zaspokoić te potrzeby (czyli od jej wielkości gratyfikacyjnej)”¹¹.

Wartość płacy zależy od stopnia, w jakim zaspokaja ona potrzeby jednostki, te zaś zależą nie tylko od cech jednostki, ale również od sytuacji społecznej, w której jednostka funkcjonuje i działa. Z wielu badań przyjmujących za punkt wyjścia teorię niesprawiedliwości wynika, że percepcja korzyści ma społeczne uwarunkowania i zależy od przynależności grupowej jednostki: „grupy różnią się między sobą nie tylko odmiennymi systemami wartości, ale również sytuacją życiową swoich członków, co powoduje międzygrupowe różnice rodzaju i stopnia niesprawiedliwości”¹². W teorii niesprawiedliwości istotną rolę odgrywają również grupy odniesienia, tzn. te, które stają się przedmiotem porównań ich nakładów i korzyści z nakładami i korzyściami własnymi jednostki. Mogą to być zarówno te grupy, których jednostka jest członkiem, jak i te, do których jednostka aspiruje, czy te, które odrzuca¹³. Różnice w poczuciu niesprawiedliwości występujące na poziomie grup nakładają się na różnice jednostkowe. Systemy wartości, postawy jednostki, jej doświadczenia i kwalifikacje oraz działania i oczekiwania nie pozostają bez wpływu na percepcję i ocenę jej sytuacji pracy. W zależności od tych czynników poszczególne elementy danej sytuacji będą dla jednostki posiadały mniejsze lub większe znaczenie. Jak wynika z badań L. Festingera i L. W. Grunfielda, „osoby, które ponoszą w danej sytuacji wysokie nakłady, mają tendencję do przeceniania uzyskiwanych korzyści (podwyższanie wartości korzyści w takiej sytuacji spowodowane jest dążeniem do redukcji dysonansu poznawczego)”¹⁴.

Oczekiwania jednostki w stosunku do płacy jako ekwiwalentu za pracę są nie tylko wyrazem określonego systemu wartości czy postaw, ale również efektem minionych doświadczeń w tym zakresie. Aktualne zarobki są oceniane nie tylko z punktu widzenia zgodności z aktualnymi nakładami, ale również ze względu na relację: poprzednie zarobki —

¹¹ Reykowski, op. cit.

¹² Majer, op. cit.

¹³ K. Merton, A. S. Kitt, *Przyczynki do teorii grup odniesienia*, [w:] *Zagadnienia psychologii społecznej*, Warszawa 1962.

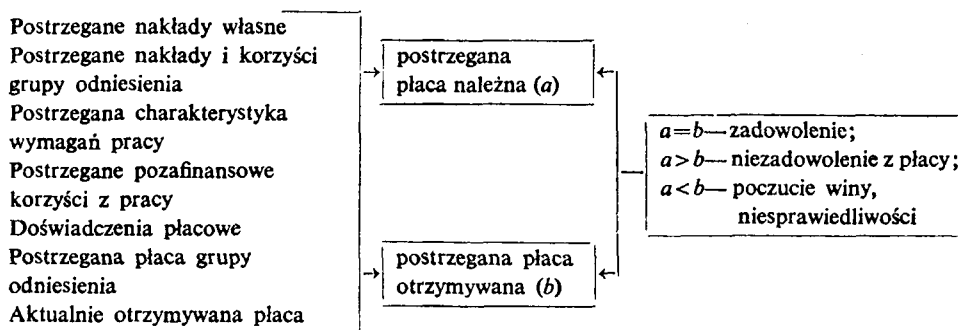
¹⁴ Majer, op. cit.

aktualne zarobki. Z badań J. R. Hinrichsa oraz S. Zedecka i P. C. Smitha wynika, że poziom zarobków otrzymywanych w przeszłości jest głównym czynnikiem określającym, jak jednostka odbiera dany przyrost płacy (znaczący dla pracownika wzrost zarobków stanowi względnie stały procent jego podstawowych zarobków)¹⁵.

Jak wynika z założeń omawianych koncepcji płacy jako środka osiągnięcia pożądaných korzyści z pracy oraz z przytoczonych wyników niektórych badań empirycznych na ten temat, aktualna ocena płacy przez jednostkę (owo poczucie sprawiedliwości bądź niesprawiedliwości) zależy od szeregu różnorodnych czynników. Ocena i zadowolenie z zarobków oraz ich siła motywująca, tzn. zakres i intensywność oddziaływania na efekty pracy, jest wypadkową co najmniej trzech podstawowych grup zmiennych:

- jednostki (cechy społeczno-zawodowe, system wartości, podstawy, preferencje płacowe, doświadczenia płacowe, sytuacja materialna itp.),
- sytuacji pracy (charakter pracy, polityka kadrowa, polityka płac),
- grupy odniesienia (inni pracownicy lub kategorie społeczno-zawodowe: ich nakłady i korzyści).

Model zawierający znaczną część tych czynników determinujących zadowolenie z zarobków zaproponował E. E. Lawler (rys. 1)¹⁶.



Rys. 1. Czynniki determinujące zadowolenie z zarobków

Do konstrukcji tego modelu E. E. Lawler wykorzystał twierdzenia dwu teorii: niesprawiedliwości i rozbieżności. W modelu podkreśla się znaczenie porównywania płacy otrzymywanej z płacą, jaką się powinno otrzymywać. Jest to podstawowe założenie teorii rozbieżności, które głosi, że zadowolenie zależy od stopnia zgodności między tym, co jednostka

¹⁵ J. R. Hinrichs, *Correlates of Employee Evaluation of Pay Increases*, „Journal of Applied Psychology”, 1969, nr 6.

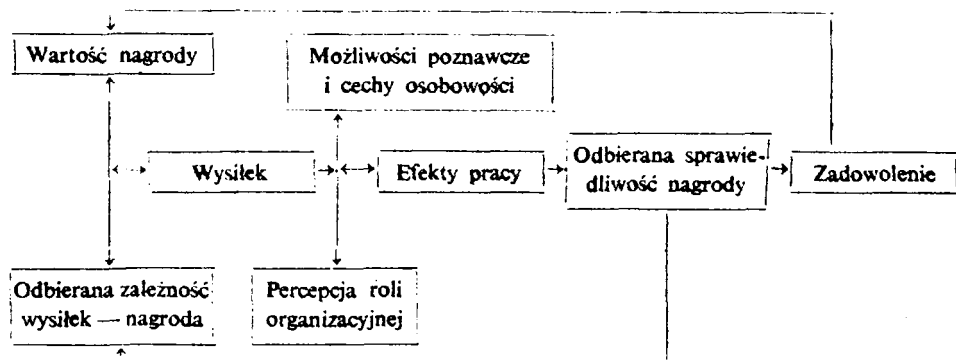
¹⁶ E. E. Lawler, *Pay and Organizational Effectiveness. A Psychological View*, New York 1971.

osiągnęła, a tym, co chciałaby (lub uważa, że powinna) osiągnąć. Porównywanie własnych nakładów i korzyści z nakładami i korzyściami innych pochodzi z teorii niesprawiedliwości.

Percepcja płacy otrzymywanej zależy przede wszystkim od aktualnie otrzymywanej płacy i poprzednich doświadczeń płacowych oraz subiektywnej oceny płac otrzymywanych przez członków grupy odniesienia. Przekonania o płacy należnej wyznaczone są przez wiele różnych czynników, z których najważniejsze to ocena własnych nakładów i poziomu wymagań zawodowych.

Z rezultatów badań przyjmujących taki schemat analizy wynika, że zadowolenie z płacy maleje, gdy rosną nakłady i wymagania, a wzrasta, gdy rośnie płaca¹⁷. Płaca, mimo że jest podstawową korzyścią z pracy, nie jest jednak jedyną korzyścią, w związku z tym dopiero suma korzyści uzyskiwanych z pracy w porównaniu z ponoszonymi nakładami stanowi czynnik determinujący samopoczucie (wymiar subiektywny — zadowolenie z pracy) i zachowania jednostki w sytuacji pracy (wymiar obiektywny — efekty pracy).

Zależności między korzyściami, nakładami i działaniami jednostki przedstawił w swoim modelu E. E. Lawler (rys. 2)¹⁸.



Rys. 2. Zależność między nagrodami (korzyściami) uzyskiwanymi w pracy a zachowaniem produkcyjnym jednostki

Zgodnie z założeniami tego modelu wysilek wkładany przez pracownika w wykonanie zadań zależy od wartości nagród, jakie spodziewa się on osiągnąć, i jego subiektywnej percepcji prawdopodobieństwa, że wielkość nagrody zależy od wysiłku. Na efekty pracy ma wpływ nie tylko wysilek, ale również indywidualne różnice w zdolnościach i percepcji pracownika oraz jego roli organizacyjnej. Zadowolenie z kolei

¹⁷ *Ibidem.*

¹⁸ B. Livy, *Job Evaluation. A Critical Review*, London 1975.

wyznaczane jest przez uzyskiwane nagrody oraz subiektywne poczucia sprawiedliwości ich podziału. Między otrzymywanymi w wyniku określonych efektów pracy w przeszłości nagrodami a aktualną percepcją relacji: wysiłek — nagrody, występuje sprzężenie zwrotne. Na siebie wzajemnie oddziałują również stopień zadowolenia pracownika i subiektywne wartościowanie potencjalnych nagród.

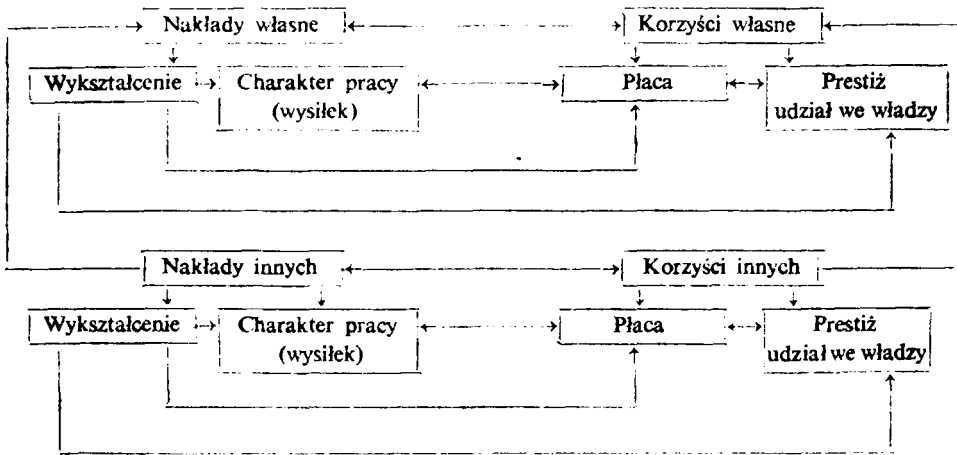
Zadowolenie traktowane jako stopień zaspokojenia potrzeb wpływa modyfikująco na ocenę nagród zaspokajających te potrzeby, powoduje, że pracownicy mogą bądź to podwyższać, bądź to obniżać wartość potencjalnych nagród uzyskiwanych z pracy, zależnie od swojej aktualnej sytuacji życiowej i zawodowej.

Tak, jak nie można traktować płacy jako wyłącznej i jedynej korzyści z pracy, tak też nie można przyjąć, że tylko wysiłek związany z wykonywaniem określonej pracy jest jedynym nakładem ponoszonym przez jednostkę. Wydaje się, że jednostka oceniając swoje nakłady uwzględnia również koszty (nakłady) poniesione z racji zdobywania określonego wykształcenia predysponującego do wykonywania takiej, a nie innej pracy. Zgodnie z jednym z założeń teorii niesprawiedliwości struktura płac czyni zadość zasadzie sprawiedliwości podziału korzyści z pracy, jeżeli należyce odzwierciedla różnice w kwalifikacjach, wykształcenia i charakterze pracy poszczególnych kategorii pracowników. W związku z tym o ocenie zarobków, i co za tym idzie o ich sile motywującej decyduje nie tylko porównanie między poszczególnymi kategoriami pracowników relacji: ich płaca — praca, tj. w obrębie zakładu pracy. Równie istotne wydaje się uwzględnianie szeroko rozumianych nakładów (w tym przede wszystkim kosztów zdobywania określonego wykształcenia) i korzyści (m.in. takich, jak prestiż zawodu, udział we władzy) poszczególnych kategorii społeczno-zawodowych. Inaczej mówiąc, jednostka dokonując oceny zarobków porównuje nie tylko własną i innych sytuację pracy, ale również własną i innych sytuację społeczną. Na ocenę płacy jako ekwiwalentu za pracę ma więc wpływ nie tylko percepcja stosunku: płaca — praca, ale również postrzeganie płacy jako wyznacznika pozycji społecznej, tj. relacji płacy do innych wyznaczników pozycji, takich jak wykształcenie, prestiż czy udział we władzy (rys. 3).

Dopiero uwzględnienie tych wszystkich czynników pozwoliłoby na wyjaśnienie szeregu problemów związanych z tym, co ekonomiści nazywają motywacyjną funkcją płac, a mianowicie:

— w jakim stopniu uzyskane przez jednostkę płace są ekwiwalentem ponoszonych przez nią nakładów,

— w jakim stopniu efekty pracy jednostki są wyznaczane przez otrzymywane zarobki.



Rys. 3. Czynniki określające ocenę pracy

Jak wynika z omówionych powyżej koncepcji dotyczących płacy jako czynnika motywującego do pracy, zbudowanie modelu, który obejmowałby wszystkie zmienne determinujące ocenę i zadowolenie z płac jednostki, a w rezultacie również efekty jej pracy, jest zabiegiem bardzo skomplikowanym i, z natury swojej, upraszczającym złożoność problemów związanych z oddziaływaniem i znaczeniem płac dla jednostki. Nie oznacza to jednak, że nie należy próbować konstruować takich modeli, stanowiących następnie schemat analizy w badaniach empirycznych. Mechanizm oddziaływania płac na zachowania produkcyjne ludzi nie został jeszcze dokładnie poznany, a ponadto praktyka kierowania dostarcza wielu pytań na temat skuteczności i efektywności istniejących systemów płac. Związane to jest między innymi również z brakiem kompleksowych analiz psycho-socjologicznych dotyczących roli i funkcji płac dla jednostki. Płaca jest bowiem z jednej strony kategorią ekonomiczną, ale jej oddziaływanie na jednostkę jest psychologicznie i socjologicznie zdeterminowane. Pieniądze, w tym przede wszystkim płace, są środkiem do osiągnięcia wielu dóbr i wartości społecznie cennych i uznanych, a także są symbolem zajmowania określonej pozycji społecznej.

I te właśnie funkcje płacy w życiu społecznym w znacznej mierze, a może przede wszystkim, wyznaczają siłę bodźcową płac jako ekwiwalentu za pracę, tzn. determinują skuteczność motywacyjnej funkcji płac. Deprywacje „pieniężne” i „pozycyjne” wydają się na razie niemożliwe do usunięcia, dlatego jedyną nadzieją w coraz lepszym poznawaniu ich istoty i skutków ich występowania dla zachowań jednostek.

PIOTR BOHDZIEWICZ

ASPIRACJE FINANSOWE ROBOTNIKÓW

W socjologii często podkreśla się fakt niezbędności badań empirycznych dotyczących położenia materialnego oraz konsumpcji materialnej wszystkich kategorii struktury klasowo-warstwowej. W. Wesołowski stwierdza, że zagadnienia powyższe — obok problematyki uczestnictwa w kulturze — stanowią swoiste ogniwo pośrednie, pełniące funkcję „łącznika” między poszczególnymi atrybutami położenia klasowego, obecnymi w leninowskiej definicji klasy społecznej”¹.

Wielu badaczy struktury społecznej wysuwa pod adresem tego typu badań postulat, by w ich toku uwzględniać nie tylko ogólne podziały klasowe, lecz także problematykę zróżnicowań wewnątrzklasowych. Zagadnienie to podnosili liczni socjologowie radzieccy analizując podziały strukturalne społeczeństwa socjalistycznego, jak np. B. L. Markus, M. Rutkiewicz, O. Szkaratan czy S. Kugiel. Spośród polskich socjologów wiele miejsca rozważaniom nad wewnętrznym zróżnicowaniem klas społecznych poświęcili: J. Szczepański, wspomniany już W. Wesołowski, S. Nowak, J. Wiatr, S. Widerszpil i inni. Jak podkreśla się w literaturze dotyczącej omawianego zagadnienia, tego rodzaju badania winny prowadzić do prób określenia „relatywnego usytuowania grup społeczno-zawodowych wewnątrz poszczególnych klas”².

Klasą społeczną przechodzącą obecnie etap szczególnie intensywnych i nacechowanych znaczną dynamiką wewnętrznych przemian jest klasa robotnicza. W tym kontekście postulat badań nad wewnętrznym zróżnicowaniem poszczególnych segmentów struktury społecznej nabiera istotnego znaczenia.

W badaniach nad zróżnicowaniem klasy robotniczej najczęściej jako kryterium stanowiące podstawę wewnętrznych układów stratyfikacyj-

¹ W. Wesołowski, *Teoria — badania — praktyka*, Warszawa, s. 287.

² *Ibidem*, s. 266.

nych stosuje się poziom kwalifikacji, uzyskując w ten sposób podział zbiorowości na trzy podkategorie — warstwy: robotników niewykwalifikowanych (bądź też innymi słowy nisko kwalifikowanych), robotników półwykwalifikowanych (czy średnio kwalifikowanych) oraz wykwalifikowanych (wysoko kwalifikowanych). Taki typ podejścia reprezentują wśród socjologów radzieckich m.in. G. B. Mokronosow, D. T. Pozdnjakow, M. N. Rutkiewicz, F. P. Filippow³. W nurcie refleksji nad wewnętrznymi podziałami stratyfikacyjnymi wewnątrz klasy robotniczej zarysowały się także stanowiska, postulujące zastosowanie szerszego niż tylko zawężonego do czystych kwalifikacji kryterium różnicowania; kryterium to odzwierciedla różnice w „obiektywnych warunkach pracy”. Zwolennikami zastosowania tego rodzaju podziałów stratyfikacyjnych są wśród socjologów radzieckich m.in. W. P. Rodionow, P. S. Stebakow, a także N. G. Walentinowa. W badaniach polskich podziały stratyfikacyjne klasy robotniczej na przedstawioną wyżej triadę wyodrębnioną na podstawie kryterium kwalifikacji także mają już dość długą tradycję. Odnajdujemy je np. w pracach S. Nowaka, J. Wiatra, S. Widerszpila. Zwykle też w badaniach empirycznych nad wymienionymi wyżej kategoriami robotników stosuje się jedno z podejść.

1. Za podstawę podziału przyjmuje się poziom wykształcenia szkolnego (formalnego), abstrahując od innych czynników mających wpływ na faktyczny poziom kwalifikacji. I tak wszystkich robotników posiadających niepełne wykształcenie podstawowe zalicza się do grupy robotników niewykwalifikowanych, tych z kolei, którzy posiadają wykształcenie podstawowe ukończone, do grupy półwykwalifikowanych i wreszcie kategorię robotników legitymujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz ponadzasadniczym utożsamia się z kategorią robotników wykwalifikowanych⁴.

2. Za podstawę podziału przyjmuje się zaliczenie robotnika do określonej grupy osobistego zaszeregowania. I tak wysuwa się propozycje, aby robotników zaliczonych do I—III grupy zaszeregowania traktować jako robotników niewykwalifikowanych, do IV—VI jako przyuczonych (bądź też jako średnio- czy półwykwalifikowanych), natomiast zaliczonych do grup VII i wyższych traktować jako robotników wykwalifikowanych⁵.

3. Za podstawę podziału przyjmuje się obok wykształcenia szkolnego (formalnego) także i inne kryteria, przy czym ich spełnienie uważa się

³ Z. Bokszański, *Problematyka badawcza awansu kulturalnego klasy robotniczej*, [w:] *Współczesna polska klasa robotnicza*, Warszawa 1975, s. 134.

⁴ J. Szczepański, *Próba systematyzacji zagadnień klasy robotniczej w Polsce*, [w:] *Narodziny socjalistycznej klasy robotniczej*, Warszawa 1974, s. 35; W. Wesołowski, *Perspektywy rozwojowe klasy robotniczej*, *ibidem*, s. 62.

⁵ H. Król, *Postęp techniczny a kwalifikacje*, Warszawa 1970, s. 99.

za zamiennik w stosunku do poziomu wykształcenia, jak np. okres pracy w zawodzie, fakt przyuczenia do zawodu w zakładzie i praca bezpośrednio w produkcji, przy maszynach, bądź też zdanie odpowiedniego egzaminu państwowego⁶.

Szereg autorów zwraca jednak uwagę na złożoność i wielorakość kryteriów społecznej dyferencjacji klasy robotniczej. S. Widerszpil pisze: „Wśród robotników występuje wewnętrzne zróżnicowanie w zależności od gałęzi gospodarki, w jakiej pracują; charakteru pracy, funkcji, stopnia złożoności, twórczego charakteru i odpowiedzialności pracy, co warunkowane jest w znacznym stopniu poziomem technicznym przedsiębiorstw oraz miejscem w technicznym podziale pracy; poziomowi kwalifikacji zawodowych (wykształcenia i stażu pracy)”⁷.

Wymienione w powyższym cytacie kryteria dadzą się pogrupować w dwa większe agregaty. Pierwszy z nich to zespół kryteriów o charakterze wertykalnym; do grupy tej zaliczyć można kryterium poziomu kwalifikacji zawodowych (rozumianych jako poziom wykształcenia oraz staż pracy). Drugi z kolei agregat kryteriów to zespół czynników o charakterze horyzontalnym; należy tutaj m.in. kryterium gałęzi przemysłu. Oba te kryteria traktowane łącznie stanowią swoistą wertykalno-horyzontalną podstawę zróżnicowania społecznego klasy robotniczej⁸.

Ogół wszystkich gałęzi przemysłowych można ustawić w pewne continuum, jeżeli chodzi o poziom ich nowoczesności; daje to w efekcie układ dość wyraźnie z tego punktu widzenia spolaryzowany: na jednym mianowicie biegunie znajdują się gałęzie „tradycyjne”, zaś na drugim „nowoczesne”. Nie wnikajmy w tym miejscu w problemy zdefiniowania „tradycyjności” bądź „nowoczesności” poszczególnych gałęzi, ani tym bardziej w problem znalezienia kryterium pozwalającego na klasyfikację każdej z nich. Przyjmijmy za W. Wesołowskim, że przemysł włókienniczy jest reprezentantem gałęzi zaliczanych do grupy „tradycyjnych”⁹, zaś przemysł elektromaszynowy określić można jako gałąź „nowoczesną”¹⁰.

Zwróciliśmy poprzednio uwagę na stratyfikacyjne kryterium o charakterze wertykalno-horyzontalnym, które stanowi połączenie dwu kryteriów cząstkowych: poziomu kwalifikacji, którym legitymuje się robot-

⁶ A. Wojciechowska; *Położenie materialne i uczestnictwo w kulturze a struktura społeczna*, Wrocław 1977, s. 28.

⁷ S. Widerszpil, *Czy zmierzch klasy robotniczej*, [w:] *Narodziny socjalistycznej klasy...*, s. 98.

⁸ J. Koralewicz-Zębiak, *System wartości a struktura społeczna*, Warszawa 1976, s. 50.

⁹ Wesołowski, *Ferspektywy rozwojowe...*, s. 62.

¹⁰ *Ibidem*, s. 60.

nik, oraz gałęzi przemysłu, w której jest zatrudniony. Przedmiotem podjętych przeze mnie badań jest problematyka położenia materialnego oraz — szerzej rzecz ujmując — stylów konsumpcji materialnej. Wspomniane kryterium pełni zatem w takim ujęciu rolę zmiennych niezależnych, zaś ogół elementów wchodzących w zakres szeroko pojętej sfery konsumpcji materialnej — rolę zmiennych zależnych.

Należy w tym miejscu postawić pytanie o płaszczyzny wpływu na sferę konsumpcji samego faktu zatrudnienia robotnika w „tradycyjnej” bądź „nowoczesnej” gałęzi przemysłu. Jak się wydaje, wpływ ten może mieć dwojaki charakter.

1. Wpływ bezpośredni (ekonomiczny) wyraża się w zróżnicowaniu poziomu przeciętnych zarobków w zależności od „tradycyjnej” lub „nowoczesnej” gałęzi przemysłu. Jest to czynnik o pierwszorzędym znaczeniu dla kształtowania się sfery konsumpcji, gdyż w istotnym stopniu — obok czynników demograficznych oraz wzorów kumulacji dochodów — może przesądzać o wysokości faktycznego dochodu przypadającego na jedną osobę w gospodarstwie domowym.

2. Wpływ pośredni (społeczny) wyraża się we wpływie wymienionych na wstępie „obiektywnych warunków pracy”, a także otoczenia społecznego robotnika w miejscu pracy. Charakter tego otoczenia można określić z punktu widzenia dominującego w nim poziomu wykształcenia szkolnego. Wśród robotników bezpośrednio produkcyjnych zatrudnionych w zakładach włókienniczych przeważa wykształcenie podstawowe, niepełne podstawowe oraz w mniejszym stopniu zasadnicze, natomiast zupełnie nieliczna jest grupa robotników z wykształceniem średnim. Tak więc otoczenie społeczne robotnika zatrudnionego w przedsiębiorstwie włókienniczym charakteryzuje się stosunkowo niskim poziomem wykształcenia szkolnego. Z kolei jako przykład nowoczesnej gałęzi przemysłu podaliśmy przemysł elektromaszynowy. Robotnicy bezpośrednio produkcyjni zatrudnieni w tej gałęzi legitymują się na ogół wykształceniem zasadniczym; częste jest wykształcenie średnie, natomiast znacznie mniej w porównaniu z włókiennictwem jest robotników posiadających tylko wykształcenie podstawowe, a zwłaszcza niepełne podstawowe.

Można się przeto spodziewać, że tak rozumiane i tak — przy pomocy wskaźników w postaci przeciętnego poziomu wykształcenia szkolnego — scharakteryzowane otoczenie społeczne będzie wywierało określony wpływ na funkcjonującą w nim jednostkę, który to wpływ będzie się zaznaczał także w sferze jej zachowań konsumpcyjnych. Mianowicie otoczenie społeczne jednostki charakteryzujące się stosunkowo wysokim poziomem wykształcenia (gałęzie nowoczesne — przemysł elektromaszynowy) będzie wywierało na nią — np. poprzez sugerowanie określonych wzorów konsumpcji — wpływ, który można określić jako „podciągają-

cy" (obligujący), swoiście bodźcowy i pobudzający zarazem aspiracje konsumpcyjne jednostki, natomiast otoczenie społeczne zdominowane przez stosunkowo niski poziom wykształcenia (gałęzie „tradycyjne” — włókiennictwo) będzie wywierało na jednostkę wpływ petryfikujący jej aspiracje konsumpcyjne, a także realizowane przez nią wzory konsumpcji, a nawet niekiedy wręcz „obniżający” je. Stawiamy zatem hipotezę, że fakt zatrudnienia robotnika w gałęzi tradycyjnej bądź nowoczesnej stanowi jeden z czynników dyferencjacji w sferze konsumpcji, i to nie tylko w zakresie obiektywnym, behawioralno-manifestacyjnym, ale także w zakresie subiektywnym, świadomościowym. Pierwszy z wymienionych zakresów konstytuowany jest głównie poprzez określenie „położenie materialne” (jeśli ograniczyć się tylko do sfery konsumpcji materialnej), które to określenie obejmuje następujące elementy:

- całość pieniężnych i niepieniężnych przychodów gospodarstwa domowego,
- budżet wydatków gospodarstwa domowego,
- stan zagospodarowania materialnego,
- warunki mieszkaniowe ¹¹.

Mówiąc natomiast o subiektywnym aspekcie szeroko rozumianej konsumpcji materialnej mamy na uwadze:

- strukturę potrzeb konsumpcyjnych jednostki,
- subiektywne poczucie stopnia niezaspokojenia bądź niedoinwestowania poszczególnych potrzeb konsumpcyjnych,
- aspiracje konsumpcyjne (w tym także aspiracje finansowe),
- postawy zadowolenia i niezadowolenia z elementów kształtujących obiektywne położenie materialne,
- autodesygnacje własnej pozycji ekonomicznej na tle wybranych grup odniesienia porównawczego ¹².

Zróznicowania, o którym mowa, można poszukiwać na obu opisanych wyżej płaszczyznach. Jak to już zasygnalizowano wcześniej, za kryterium tego zróznicowania przyjmujemy czynnik wertykalno-horyzontalny w postaci kwalifikacji formalnych (wykształcenie szkolne) oraz zatrudnienia w określonej z punktu widzenia „tradycyjności” bądź „nowoczesności” gałęzi przemysłu. Spróbujemy — na razie tylko wstępnie — przy pomocy podjętych w tym celu badań (w 1978 roku) zweryfikować hipotezę o znaczącym wpływie tego ostatniego czynnika na zróznicowanie sfery konsumpcji robotniczej. W dalszej części niniejszego szkicu zamierzamy przedstawić jedynie drobną cząstkę wyników wyżej

¹¹ Wojciechowska, *op. cit.*, s. 46.

¹² S. Widerszpil, *Sposób życia jako kategoria socjologiczna*, [w:] *Jakość pracy i warunków życia*, Warszawa 1976, s. 195.

wspomnianych badań, i to tylko w odniesieniu do dwu wybranych segmentów całej objętej nimi próby.

Ta część próby, która będzie przedmiotem niniejszej analizy, obejmuje łącznie 160 gospodarstw domowych, w których głowami rodzin są robotnicy zatrudnieni w przedsiębiorstwie włókienniczym (gałąź „tradycyjna”) bądź też w przemyśle elektromaszynowym (gałąź „nowoczesna”), bezpośrednio przy produkcji. Obie te kategorie są jednakowo liczne i obejmują po 80 gospodarstw domowych. Robotnicy zaliczeni zarówno do jednej, jak i do drugiej kategorii legitymują się wykształceniem szkolnym podstawowym ukończonym (po 40 osób w każdej kategorii) oraz zasadniczym zawodowym (także po 40 osób); zatem oba poziomy wykształcenia są reprezentowane w próbie w jednakowych ilościach. Ponadto każdy z robotników posiadający wykształcenie podstawowe ma za sobą także kurs przyuczenia do zawodu, który obecnie wykonuje (bądź przerwany kurs nauki w szkole zawodowej lub technikum), oraz co najmniej 5-letni staż pracy bezpośrednio w produkcji. Jak zatem widać z powyższego, każdego spośród 160 respondentów zaliczyć należy do kategorii robotników wykwalifikowanych¹³.

Dla uproszczenia dalszych wywodów nazwijmy poszczególne kategorie próby następująco:

$W(P+Z)$ — obejmuje grupę 80 gospodarstw domowych robotników wykwalifikowanych przemysłu włókienniczego posiadających wykształcenie podstawowe ukończone oraz zasadnicze zawodowe,

$E(P+Z)$ — obejmuje grupę 80 gospodarstw domowych wykwalifikowanych robotników przemysłu elektromaszynowego posiadający wykształcenie podstawowe ukończone oraz zasadnicze zawodowe.

Ponadto próba dobrana jest także pod kątem uzyskania jednakowo licznych w obu kategoriach reprezentacji gospodarstw domowych znajdujących się na tym samym lub zbliżonym etapie rozwoju konsumpcyjnego. Wyodrębniono w związku z powyższym dwa takie etapy: fazę intensywnego narastania bazy materialnej konsumpcji w gospodarstwie domowym oraz fazę względnej stabilizacji w tym zakresie; uczyniono to opierając się na takich kryteriach, jak wiek głowy gospodarstwa domowego, okres, który upłynął od uzyskania własnego mieszkania, posiadanie dzieci na utrzymaniu¹⁴. Zastosowano także w trakcie celowego doboru próby dalsze kryteria ujednociające: badaniami objęto wyłącznie mężczyzn mieszkających stale w Łodzi, robotników w drugim pokoleniu, żonatych i mających co najmniej jedno dziecko na utrzymaniu; warunki

¹³ Wojciechowska, *op. cit.*, s. 28.

¹⁴ Por. D. Graniowska, *Uwarunkowania progów trudności materialnych w fazach rozwoju rodziny*, „Problemy Rodziny”, 1979, nr 1.

te dotyczyły wszystkich respondentów bez względu na to, do której z faz rozwoju konsumpcyjnego zaliczono ich gospodarstwa domowe.

Jak powiedzieliśmy poprzednio, jednym z elementów konstytuujących położenie materialne gospodarstwa domowego jest poziom uzyskiwanych przez nie dochodów (kategoria ta obejmuje dochody pieniężne, dochody w postaci świadczeń w naturze oraz dochody w formie usług)¹⁵.

W niniejszym szkicu ograniczymy się tylko do grupy dochodów pieniężnych, uzyskiwanych przez wszystkich członków gospodarstwa domowego w przeważającej mierze z tytułu pracy najemnej, a także z tytułu spożycia społecznego; należy w tym miejscu poczynić uwagę, iż nie zaliczono do gospodarstwa domowego takich członków rodziny, którzy pozostając nadal we wspólnym mieszkaniu pracują i sami gospodarują własnymi pieniędzmi, płacąc ewentualnie za wyżywienie¹⁶.

O sytuacji finansowej gospodarstwa domowego informuje wskaźnik wielkości faktycznego dochodu miesięcznego przypadającego na jedną osobę. Wskaźnik ten odzwierciedla wpływ dwu czynników: z jednej strony łącznej masy pieniężnej przepływającej comiesięcznie przez budżet gospodarstwa domowego, a z drugiej strony jego struktury demograficznej. Częściowa jedynie jego adekwatność do faktycznej sytuacji finansowej rodziny wynika z faktu, że wskaźnik ten uwzględnia jedynie ilościowy aspekt jej struktury demograficznej, pomijając istotne skądinąd zróżnicowanie wieku członków gospodarstwa domowego.

Informację dotyczącą rozkładu faktycznych pieniężnych dochodów pieniężnych przypadających na jedną osobę w gospodarstwie domowym zawiera tabela 1 (w poszczególnych polach podano liczbę osób reprezentujących poszczególne grupy zamożności finansowej).

Tabela 1. Rzeczywiste dochody (w zł) na osobę w gospodarstwach domowych w badanych kategoriach

| Kategoria | Do 1500 | 1501—2500 | 2501—3500 | Pow. 3500 |
|-----------|---------|-----------|-----------|-----------|
| $E(P+Z)$ | 2 | 35 | 33 | 10 |
| $W(P+Z)$ | 10 | 48 | 22 | — |

Rzeczywiście uzyskiwany dochód do 1500 zł na jedną osobę w gospodarstwie domowym wyznacza ekonomiczną granicę zasięgu dochodów określanych jako niskie, tzn. takie, które nie pozwalają na tworzenie się tzw. funduszu swobodnej decyzji. W grupie tej znalazło się aż 10 gospodarstw domowych z kategorii $W(P+Z)$ przy dwu należących do $E(P+Z)$. W grupie dochodów, które można określić jako średnie, jedna-

¹⁵ Wojciechowska, *op. cit.*, s. 37.

¹⁶ J. Wojtyński, *Co to są budżety rodzinne*, Warszawa 1958, s. 8.

kowo licznie reprezentowane są gospodarstwa domowe należące do obu kategorii, bowiem zagregowany przedział dochodów od 1501 do 3500 zł na jedną osobę skupia 68 gospodarstw zaliczonych do kategorii $E(P+Z)$ oraz 70 gospodarstw domowych zaliczonych do kategorii $W(P+Z)$. Natomiast w grupie dochodów powyżej 3500 zł na jedną osobę odnotowujemy 10 gospodarstw domowych należących do kategorii $E(P+Z)$ oraz żadnego z gospodarstw należących do kategorii $W(P+Z)$. Z kolei zagregowany przedział dochodu do 2500 zł na jedną osobę obejmuje 37 gospodarstw domowych w kategorii $E(P+Z)$ przy 58 gospodarstwach w kategorii $W(P+Z)$. Zróżnicowanie to znajduje wyraz także w wielkościach średnich dla całych kategorii poziomów dochodów faktycznych; w kategorii $W(P+Z)$ wynosi on 1863 zł, zaś w kategorii $E(P+Z)$ 2368 zł w przeliczeniu na jedną osobę.

Przytoczone dane pozwalają na konkluzję, iż mamy do czynienia ze znaczącym zróżnicowaniem faktycznych poziomów zamożności finansowej robotników reprezentujących ten sam poziom formalnego wykształcenia szkolnego, lecz zatrudnionych w dwu różniących się pod względem stopnia nowoczesności gałęziach przemysłu. Zresztą podobne zróżnicowanie występuje także, gdy badamy inne elementy składowe wchodzące w zakres położenia materialnego.

Znaczące różnice między jedną a drugą kategorią badanych zachodzą także w płaszczyźnie subiektywnej. Jest ona konstytuowana między innymi poprzez skalę aspiracji konsumpcyjnych, wśród których istotną rolę zajmują aspiracje finansowe. Postawiono zatem respondentom pytanie o wysokość miesięcznego dochodu gospodarstwa domowego, którą byliby skłonni uznać za zadowalającą, a która pozwoliłaby im na realizację wzorców konsumpcji zgodnych z ich własnymi wyobrażeniami dostatniego życia. W bardzo wielu badaniach potwierdza się ogólna prawidłowość, że dochody postulowane są funkcją dochodów faktycznie uzyskiwanych.

Wydaje się, iż jednostka precyzując swoje aspiracje dotyczące zamożności finansowej posługuje się co najmniej trzema układami odniesienia porównawczego:

a) ekonomicznym, który stanowią m.in. bieżące dochody faktycznie uzyskiwane przez jednostkę,

b) socjologicznym, który odzwierciedla całokształt wpływu środowiska społecznego, w jakim funkcjonuje jednostka; np. niebagatelną rolę jako socjologiczny układ odniesienia porównawczego interweniujący w toku precyzowania aspiracji finansowych może odgrywać poziom dochodów uzyskiwanych przez otoczenie społeczne w miejscu pracy badanego,

c) psychologicznym, który odzwierciedla subiektywne poczucie stopnia „niedoinwestowania” poszczególnych potrzeb oraz wizję standardu materialnego uznawanego przez jednostkę za zadowalający.

Tabela 2 informuje, w jakich grupach zamożności lokują swoje aspiracje finansowe respondenci wchodzący w skład obu badanych kategorii.

Tabela 2. Postulowane dochody (w zł) na osobę w gospodarstwach domowych w badanych kategoriach

| Kategoria | 1501—2500 | 2501—3500 | 3501—4500 | Pow. 4500 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| $E(P+Z)$ | 8 | 21 | 27 | 24 |
| $W(P+Z)$ | 23 | 36 | 16 | 5 |

Jak widać z powyższego zestawienia, w grupie dochodów wysokich umieszcza swoje aspiracje dotyczące zamożności finansowej około 30% całej zbiorowości tworzącej kategorię $E(P+Z)$ wobec zaledwie około 6% badanych należących do kategorii $W(P+Z)$. Ponadto 51 gospodarstw domowych należących do kategorii $E(P+Z)$ lokuje swoje aspiracje finansowe w grupach zamożności większych od średniej (powyżej 3500 zł na osobę), przy 21 gospodarstwach zaliczonych do kategorii $W(P+Z)$.

Z kolei w przedziale dochodów niższych — do 2500 zł na jedną osobę w skali miesięcznej — odnotowujemy zaledwie 8 respondentów zaliczonych do kategorii $E(P+Z)$, co stanowi bez mała 10% jej liczebności, oraz 23 respondentów zaliczonych do kategorii $W(P+Z)$, a zatem około 30% jej liczebności. Natomiast grupy dochodów niższych i średnich traktowanych łącznie (do 3500 zł za osobę miesięcznie) skupiają 29 respondentów z kategorii $E(P+Z)$ oraz 59 respondentów z kategorii $W(P+Z)$. Ogólnie zatem można stwierdzić, że do grup zamożności finansowej zaliczonych do niższych i średnich aspiruje zdecydowana większość respondentów z kategorii $W(P+Z)$, bo około 75%, wobec około 36% badanych należących do kategorii $E(P+Z)$. W grupach zamożności finansowej, które można określić jako wyższe od średniej oraz wysokie, obserwujemy odwrotne zjawiska: aspiruje do nich zaledwie około 25% badanych z kategorii $W(P+Z)$ oraz około 60 respondentów z kategorii $E(P+Z)$.

Wspomnieliśmy poprzednio, że w licznych badaniach empirycznych potwierdziła się hipoteza o funkcjonalnym związku poziomu aspiracji finansowych z obiektywnym położeniem finansowym gospodarstwa domowego. W naszych badaniach teza ta potwierdziła się w całej rozciągłości, a ponadto okazało się, iż obok ekonomicznego układu odniesienia porównawczego funkcjonuje także układ socjologiczny. Odpowiednie dane sygnalizujące to zjawisko zawiera tabela 3.

Szczególnie interesujące są dla omawianego zjawiska dwa przedziały środkowe dochodu faktycznego. Przedział obejmujący rzeczywiste docho-

Tabela 3. Zależność dochodu postulowanego (w zł) od ekonomicznego i socjologicznego układu odniesienia porównawczego w badanych kategoriach

| Dochód postulowany | Dochód rzeczywisty | | | | | | |
|--------------------|--------------------|----------|-----------|----------|-----------|----------|------------|
| | do 1500 | | 1501—2500 | | 2501—3500 | | pow. 3500* |
| | $W(P+Z)$ | $E(P+Z)$ | $W(P+Z)$ | $E(P+Z)$ | $W(P+Z)$ | $E(P+Z)$ | $E(P+Z)$ |
| 1501—2000 | 10 | — | 13 | 8 | — | — | — |
| 2501—3500 | — | 2 | 27 | 15 | 9 | 4 | — |
| 3501—4500 | — | — | 6 | 6 | 10 | 27 | 4 |
| pow. 4500 | — | — | 2 | 6 | 3 | 12 | 6 |

* W kategorii $W(P+Z)$ nie ma dochodu powyżej 3500 zł.

dy miesięczne od 1501 do 2500 zł na osobę grupuje respondentów, których sytuację finansową można uznać za dość ujednoczoną. Fakt, że poszczególne jednostki postulują bardzo zróżnicowane poziomy dochodów i wykazują tym samym bardzo zróżnicowane aspiracje finansowe, wskazuje na funkcjonowanie nie tylko ekonomicznego układu odniesienia porównawczego. Podobne zjawisko zaznacza się także w przedziale dochodu faktycznego od 2501 do 3500 zł na osobę miesięcznie. Zarówno w jednym jak i w drugim przedziale obserwujemy przewagę aspiracji finansowych lokowanych w grupach niższych i średnich przez respondentów należących do kategorii $W(P+Z)$ oraz przewagę postulatów dotyczących grup finansowych wyższych od średniej i wysokich zgłaszanych przez respondentów z kategorii $E(P+Z)$. Zatem gdzieś w okolicach 3500 zł lokalizuje się poziom aspiracji finansowych przełomowy z punktu widzenia oddziaływania socjologicznego układu odniesienia porównawczego, po przekroczeniu którego układ ten działa szczególnie aktywizująco na wysokość zgłaszanych postulatów dotyczących zamożności finansowej. Układ ten wywiera swoisty wpływ obliwiający do wyższych aspiracji finansowych w kategorii $E(P+Z)$ oraz petryfikujący istniejące aspiracje finansowe w kategorii $W(P+Z)$.

Powyższą tezę ilustruje dodatkowo tabela 4. W polach kolumny dochodów faktycznych zamieszczono numery grup zamożności finansowej, z których każda jest przedziałem o rozwarości 500 zł, przy czym grupa pierwsza odpowiada poziomowi dochodów faktycznych do 500 zł miesięcznie na jedną osobę w gospodarstwie domowym, zaś grupa dziewiąta poziomowi powyżej 4000 tys. zł miesięcznie na jedną osobę.

Jak widać z powyższego zestawienia, w miarę wzrostu dochodu faktycznego wznoszą systematycznie także średnie dla poszczególnych grup poziomy aspiracji finansowych zarówno w kategorii $E(P+Z)$, jak i w kategorii $W(P+Z)$. Jednakże w każdej grupie zamożności finansowej dochody postulowane przez respondentów zaliczonych do kategorii $E(P+Z)$ są wyższe od dochodów, które pragnęliby osiągnąć respondenci należący

Tabela 4. Zależność między poziomem dochodu rzeczywistego a postulowanego w obu kategoriach

| Grupy dochodu rzeczywistego na osobę miesięcznie | Średnia arytmetyczna dochodu postulowa- nego wg grup na osobę miesięcznie | | Przewyższenie bezwzględne | | Przewyższenie względne | | Różnica prze- wyższenia względ- ego na korzyść kategorii $E(P+Z)$ | |
|--|--|----------|------------------------------|----------|---------------------------|----------|--|------|
| | $E(P+Z)$ | $W(P+Z)$ | $E(P+Z)$ | $W(P+Z)$ | $E(P+Z)$ | $W(P+Z)$ | | |
| 1 | — | 4,0 | — | 3,0 | — | 400 | — | |
| 2 | 6,0 | 4,50 | 4,0 | 2,50 | 300 | 225,0 | +75,0 | |
| 3 | 6,0 | 4,25 | 3,0 | 1,25 | 200 | 141,7 | +58,3 | |
| 4 | 6,35 | 5,71 | 2,36 | 1,71 | 158,8 | 142,7 | +16,1 | |
| 5 | 7,40 | 7,00 | 2,86 | 2,00 | 148,0 | 140,0 | +8,0 | |
| 6 | 8,00 | 7,64 | 2,00 | 1,64 | 133,3 | 127,3 | +6,0 | |
| 7 | 9,75 | 9,00 | 2,75 | 2,00 | 139,3 | 128,6 | +10,7 | |
| 8 | 9,50 | — | 1,50 | — | 118,8 | — | — | |
| 9 | 10,00 | — | 1,00 | — | 111,1 | — | — | |
| Ogółem | | | | | | | | |
| $E(P+Z)$ | 5,74 | | | | | | | |
| $W(P+Z)$ | 4,73 | 8,08 | 6,59 | 2,34 | 1,86 | 140,7 | 139,3 | +1,4 |

do kategorii $W(P+Z)$. Wielkości przewyższenia bezwzględnego jak i przewyższenia względnego dochodów postulowanych nad dochody faktycznie osiągnięte są zawarte w odpowiednich kolumnach tabeli 4 w odniesieniu do kategorii $E(P+Z)$ oraz $W(P+Z)$.

Na koniec możemy spróbować dokonać typologii respondentów z punktu widzenia faktycznej zamożności finansowej badanych gospodarstw domowych oraz ich aspiracji w tej mierze, przy czym oba te czynniki traktujemy łącznie. Możliwe jest na drodze dedukcyjnej skonstruowanie tego rodzaju typologii, a następnie określenie ilości poszczególnych typów w badanych segmentach próby. Teoretycznie rzecz biorąc można wyodrębnić 7 tego rodzaju typów szczegółowych:

typ A — określony jest przez niski poziom dochodów rzeczywistych w przeliczeniu na jedną osobę w gospodarstwie domowym oraz niski poziom aspiracji finansowych,

typ B — określony jest przez średni poziom dochodów rzeczywistych w przeliczeniu na jedną osobę oraz średni poziom aspiracji finansowych,

typ C — określony jest przez niski poziom dochodów rzeczywistych w przeliczeniu na jedną osobę oraz średni poziom aspiracji finansowych,

typ D — określony jest przez niski poziom dochodów rzeczywistych w przeliczeniu na jedną osobę oraz wysoki poziom aspiracji finansowych,

typ *E* — określony jest przez średni poziom dochodów rzeczywistych w przeliczeniu na jedną osobę oraz wysoki poziom aspiracji finansowych,

typ *F* — określony jest przez wysoki poziom dochodów rzeczywistych w przeliczeniu na jedną osobę oraz wysoki poziom aspiracji finansowych,

typ *G* — respondenci pozostali, nie zakwalifikowani do żadnego z wyżej wymienionych typów.

Rozkład poszczególnych typów w obu analizowanych kategoriach próby przedstawia tabela 5.

Tabela 5. Typy łącznego poziomu dochodów rzeczywistych i postulowanych

| Kategoria | <i>A</i> | <i>B</i> | <i>C</i> | <i>D</i> | <i>E</i> | <i>F</i> | <i>G</i> |
|---------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <i>E(P+Z)</i> | 7 | 15 | 6 | 3 | 26 | 22 | 1 |
| <i>W(P+Z)</i> | 20 | 25 | 10 | 1 | 15 | 4 | 5 |

W kategorii *E(P+Z)* dominującymi typami są *E* i *F*, które łącznie skupiają 47 badanych, tzn. ponad 50% całej kategorii. Są to respondenci lokujący swoje aspiracje finansowe w najwyższych grupach i równocześnie uzyskujący dochody rzeczywiste zaliczane do grup średnich i wysokich. Z kolei w kategorii *W(P+Z)* dominują typy *A* i *B*, skupiające razem 45 osób, tzn. również ponad 50% liczebności całej kategorii. Charakteryzują się one niskim i średnim poziomem dochodów rzeczywistych oraz niskimi i średnimi aspiracjami finansowymi. Istotną cechą obu typów jest lokowanie aspiracji na poziomie w niewielkim tylko stopniu odbiegającym od dochodów faktycznie uzyskiwanych. Tego rodzaju zbieżność poziomów dochodów rzeczywistych oraz postulowanych można uznać za przejaw postaw względnego zadowolenia respondentów z aktualnej sytuacji finansowej. Typy *A* i *B* określić możemy jako typy spektryfikowane, zamknięte i statyczne, jeśli chodzi o poziom aspiracji finansowych odniesionych do faktycznie uzyskiwanych dochodów. Natomiast dominujące w kategorii *E(P+Z)* typy *E* i *F* określić można jako otwarte i zobligowane w omawianym zakresie.

Przytoczone wyżej dane dotyczące dochodów postulowanych zdają się potwierdzać hipotezę, że na ich wysokość mają wpływ obok ekonomicznych układów odniesienia porównawczego także i układy socjologiczne, związane z „tradycyjną” bądź „nowoczesną” gałęzią przemysłu, w której zatrudniony jest respondent. Te, a także wiele nie zaprezentowanych w niniejszym szkicu wyników badań wydaje się wskazywać na fakt, że przynależność gałęziowa w niemałym stopniu pełni funkcję czynnika różnicowania społecznego w sferze szeroko pojętej konsumpcji.

PIOTR TOBERA

RUCH EKOLOGICZNY WE FRANCJI

Treść: Wyjaśnienia wstępne. — Ruch ekologiczny w szerokim znaczeniu. — Stosunek związków zawodowych do ruchu ekologicznego. — Stanowisko prezydenta Francji i rządu francuskiego wobec ruchu ekologicznego. — Radykalny ruch ekologiczny. — Stosunek „zielonych” do innych sił politycznych. — Niektóre elementy krytyki społeczeństwa w wersji ekologicznej. — Zakończenie.

WYJAŚNIENIA WSTĘPNE

Zadaniem tego artykułu jest przedstawienie ruchu ekologicznego we Francji jako przykładu ruchu rozwijającego się w krajach zachodnich. Dla jego właściwego zrozumienia należy poczynić kilka wyjaśnień wstępnych.

Przede wszystkim trzeba stwierdzić, że użyty w tytule przymiotnik „ekologiczny” wykracza daleko poza zwykłe jego rozumienie w biologii i socjologii. Jak wiadomo, termin „ekologia” wprowadził do nauki w końcu lat sześćdziesiątych ubiegłego wieku niemiecki uczoney Ernst Haeckel. Nazwę „ekologia” utworzył od dwóch słów greckich *oikos* (środo-wisko, otoczenie, domostwo) i *logos* (doktryna, nauka). Haeckel przez ekologię rozumiał naukę o stosunkach organizmu do świata zewnętrznego, a także naukę o zachowaniach zwierząt wobec otaczającego środowiska. Ogólnie ekologia była dla niego nauką o zwierzętach organizujących swoje gospodarstwo lub domostwo¹. We współczesnych naukach biologicznych znacznie rozszerzono zakres pojęcia ekologii w stosunku do wąskiego, wręcz darwinowskiego ujęcia Haeckla. Ogólna definicja ekologii głosi, że jest to nauka o gospodarce przyrody. Celem ekologii jest poznanie zależności między żywymi organizmami i ich zespołami a żywym i martwym ich środowiskiem. Według H. Sandera ekologia, będąc

¹ C. J. Van der Klaauw, *Qu'est-ce que l'écologie?*, [w:] *Colloque International du Centre National de la Recherche Scientifique sur l'écologie*, Paris 1952.

jedną z syntetycznych nauk o życiu, stała się wyrazem nowoczesnego przyrodniczego światopoglądu².

Na gruncie socjologii termin „ekologia” znalazł najpierw zastosowanie w tzw. szkole chicagowskiej, której przedstawicielami byli Robert E. Park i Ernst W. Burgess — twórcy ekologii społecznej. W Polsce Florian Znaniecki był oryginalnym kontynuatorem tego kierunku. Opublikował on w 1938 roku szkic pt. *Socjologiczne podstawy ekologii ludzkiej*, będący do dziś inspiracją dla niektórych polskich socjologów³.

Nie wchodząc w szczegóły ograniczymy się do stwierdzenia, że ekologia społeczna jest rozumiana obecnie jako socjologia stosunków przestrzennych. Przestrzeń stanowi bowiem główną zmienną w tym typie analizy, w którym bada się znaczenie i funkcje przestrzeni w układzie społecznych stosunków oraz przestrzenne rozmieszczenie pewnych zjawisk i faktów społecznych.

Widzimy, że tak rozumiana ekologia społeczna niewiele ma wspólnego z ekologią biologiczną, gdzie pojęcia środowiska i ekosystemu pełnią podstawową rolę. Czasami terminu „ekologia ludzka” używa się w sensie antropologii fizycznej. Chodzi tu o badanie adaptacji organizmu człowieka do różnych warunków klimatycznych panujących na kuli ziemskiej⁴. Ostatnio, pod wpływem środków masowego przekazu w świadomości potocznej ekologię identyfikuje się z nauką o kryzysie środowiska naturalnego i jego przyczynach związanych z gospodarczą działalnością człowieka. Odpowiednikiem tego rozumienia w nauce jest „sozologia” — termin ukuty przez polskich ekologów i biologów. Włodzimierz Michajłow tak definiuje sozologię: „nauka o przyczynach i doraźnych skutkach, a także dalszych następstwach przemian zachodzących zarówno w naturalnych, jak już odkształconych układach przyrodniczych na mniejszych lub większych obszarach biosfery w wyniku działalności społecznej i gospodarczej człowieka oraz o skutecznych sposobach zapobiegania ujemnym następstwom dla społeczeństwa lub przynajmniej o możliwościach maksymalnego ich łagodzenia”⁵. Sozologia byłaby więc nauką stosowaną ekologii, której głównym zadaniem byłaby ochrona i racjonalne kształtowanie przyrodniczo-geograficznego środowiska.

² H. Sander, *Ekologia*, [w:] *Biologia XX wieku*, t. 2, Warszawa 1971, s. 85.

³ Zob. A. Wallis, *Socjologiczne podstawy ekologii ludzkiej*, „Ruch Prawniczy Ekonomiczny i Socjologiczny”, 1973, nr 2.

⁴ Por. N. Wolański, *Czynniki rozwoju człowieka. Wstęp do ekologii człowieka*, Warszawa 1972.

⁵ W. Michajłow, *Sozologia i problemy środowiska życia człowieka*, Wrocław 1972, s. 37, 38.

Podane wyżej definicje ekologii są pomocne dla interpretacji ruchu ekologicznego, lecz raczej w sensie negatywnym. Idzie nam o podkreślenie, iż nie należy za bardzo kojarzyć sobie owego ruchu ani z ekologią biologiczną, ani z ekologią społeczną, ani tym bardziej z sozologią. Związek ruchu ekologicznego, zwłaszcza w jego skrajnym wydaniu, z tymi naukami jest dość luźny. Co zatem usprawiedliwia samą nazwę ruchu? Niewątpliwie jego geneza. Początkowo celem ruchu była walka o ochronę przyrody i środowiska człowieka. Wystarczy nadmienić, że jedna z ważniejszych organizacji ruchu ekologicznego: Les Amis de la Terre (Przyjaciele Ziemi), będąca odpowiednikiem na gruncie francuskim międzynarodowego towarzystwa Friends of the Earth, działającego w kilkunastu krajach, rozpoczynając swą działalność w 1970 r. wyszła od akcji w imię obrony wielorybów. Pierre Fournier, dziennikarz, pionier ruchu ekologicznego, zapoczątkował w 1971 r. słynne batalie przeciw budowie elektrowni atomowych we Francji, które stały się symbolem współczesnej walki o środowisko człowieka. Z ekologii naukowej ruch ten przejmuje niektóre ogólne idee i próbuje je odnieść do warunków życia społecznego. Jedną z nich jest koncepcja ekosystemu. W biologii pojęcie ekosystemu jest tak wieloznaczne i szerokie, jak w socjologii pojęcie społeczeństwa. Ekosystemem może być staw, może być nim również cała biosfera ziemi.

Radykalny ruch ekologiczny akcentuje te cechy ekosystemu, które mówią, że jest to system względnie stabilny, zrównoważony, samoregulujący się, wysoce zróżnicowany i pozbawiony stosunków hierarchicznych. Ta różnorodność stosunków tworzących ekosystem jest jednym z czynników warunkujących jego równowagę biologiczną. Ruch ekologiczny jako skrajny wyraz kontestacji wobec współczesnej cywilizacji czerpał natchnienie z naukowych badań przyrodniczych ukazujących postępujący proces niszczenia i pogarszania się środowiska naturalnego naszej planety. Nie jest to jednak jedyne, a nawet być może nie najważniejsze źródło inspiracji. Postaramy się tę tezę rozwinąć w dalszej części tego artykułu.

RUCH EKOLOGICZNY W SZEROKIM ZNACZENIU

Obok tego skrajnego odłamu można wyróżnić ruch ekologiczny w szerokim znaczeniu. Dotyka on bardzo szerokiej skali problemów. Oprócz specyficznej problematyki równowagi ekologicznej w przyrodzie, problemów zasobów surowcowych, zwłaszcza energetycznych, problemów wyżywienia i eksplozji demograficznej w krajach trzeciego świata, problemów zanieczyszczenia mórz, oceanów, powietrza, degradacji gleb, zagadnień najczęściej rozpatrywanych w skali globalnej, mamy tu do czynienia z problematyką środowiska życia człowieka w mikroskali, gdy

idzie o takie aspekty, jak mieszkanie, blok, ulica, osiedle, tereny zielone, miasto, środki transportu, a zatem o to, co jedni nazywają „strukturą zbudowaną”, a inni „ekosystemem społeczno-miejskim”.

W jego ramach można wyodrębnić co najmniej trzy płaszczyzny działań i analiz społecznych.

Pierwsza jest płaszczyzną badawczo-pragmatyczną. Powstają specjalne placówki naukowe, a także instytucje administracji państwowej, grupy w łonie partii politycznych, związków zawodowych, organizacji lokalnych itp., które mają na celu diagnozę środowiska oraz wypracowanie programów i środków w zakresie poprawy środowiska człowieka.

Druga płaszczyzna, intelektualno-krytyczna, formułuje refleksję dotyczącą stosunku człowieka do przyrody. Ma ona charakter ogólny, gdy chodzi o przyczyny kryzysu ekologicznego, i konkretny, gdy chodzi o gromadzenie faktów naukowych. Uczeni z różnych dyscyplin naukowych, pisarze, publicyści tworzą swoistą modę i rynek na literaturę „ekologiczną”.

Trzecia płaszczyzna, której więcej poświęcimy miejsca, jest płaszczyzną polityczną. Według interpretacji genezy ruchu ekologicznego dokonanej przez Christiane Barrier-Lynn zrodził się on w USA w klasie panującej zaniepokojonej o przyszłe zasoby naturalne i rozwój produkcji przemysłowej już na początku lat pięćdziesiątych, kiedy to zainicjowano program badawczy zatytułowany „Resource for the Future”. Uczeni pracujący nad tym tematem mieli określić perspektywy przetrwania systemu przemysłowego opartego na gigantycznej konsumpcji nieodnawialnych zasobów naturalnych. Przedłużeniem tych badań stały się kolejne raporty Klubu Rzymskiego (Meadowsa i Mesarovica i Pestela, Tinbergena), których celem było określenie zależności między wzrostem gospodarczym (produkcji przemysłowej i rolnej) a zanieczyszczeniem środowiska, zapotrzebowaniem na surowce naturalne, wzrostem ludności oraz wytyczenie strategii zmian w kierowaniu gospodarką, a także zmian w stosunkach handlowych z innymi państwami świata. Autorka, analizując skład osobowy członków Klubu Rzymskiego, pokazuje jego ścisły związek ze sferą biznesu, władzy politycznej, zwłaszcza polityki rządów w dziedzinie zastosowania nauki i technologii do celów gospodarczych. Wskazuje ona na to, że jednym z paradoksów ruchu ekologicznego jest to, że jest on stymulowany przez klasy panujące zmierzające „ku despotyzmowi superoświeconemu”⁶.

⁶ Ch. Barrier-Lynn, *Écologie: vers un despotisme super-éclairé*, „Esprit”, septembre, 1975, oraz tejże autorki *Mouvement écologique et limites de la participation politique. Conservatoire National des Arts et Metier, Paris 1974; Les acteurs sociaux face au progrès*, maszynopis powielony. W tej ostatniej pracy ciekawostką dla polskiego czytelnika jest informacja, że wśród czołowych postaci Klubu Rzym-

Na klasowy charakter ruchu ekologicznego wskazują także inni socjologowie francuscy. M. Castells np. podkreśla, że nowa ideologia naturalistyczno-technicystyczna klas panujących idzie w kierunku przedstawienia sprzeczności społecznych w kategoriach przeciwieństwa człowiek — natura lub też w kategoriach „ram życia” (*cadre de vie*), które są rzekomo źródłem sprzeczności i kryzysów społecznych⁷.

Podobną interpretację daje francuska partia komunistyczna, wedle której rząd francuski ideę zahamowania tempa wzrostu gospodarczego wykorzystuje w celu usprawiedliwienia polityki „surowego reżimu oszczędności”, inflacji, bezrobocia i wzrostu cen⁸.

Z drugiej strony ta sama partia, być może powodowana względami wyborczymi, zajęła odmienne stanowisko uważając, że ruch ekologiczny jest potężną falą wyrażającą głębokie aspiracje do lepszej jakości życia i że ekologia jest wielkim problemem politycznym, ponieważ dotyczy całości organizacji społeczeństwa. Znamienna jest tu wypowiedź Mireille Bertrand, członka Biura Politycznego KPF, podkreślająca, że wyzysk nie ogranicza się do murów fabryk, że ludzie wyzyskiwani w pracy są również najbardziej wyzyskiwani poza pracą. Są oni najbardziej wystawieni na zanieczyszczenie w fabryce i na zewnątrz, najgorzej mieszkają, są najbardziej zagrożeni chorobami i wypadkami, mają najmniej czasu wolnego, urlopów. I dalej, M. Bertrand stwierdza, że strategia wykorzystania przyrody nie bierze pod uwagę imperatywów ekologicznych, potrzeb ludzkich, ale jest funkcją interesów monopolistycznych. Ekologia domaga się zmian, żąda demokracji we wszystkich poziomach. Tylko zarządzanie demokratyczne pozwala robotnikom i użytkownikom dbać o środowisko, eliminować marnotrawstwo, inaczej produkować⁹.

Zachodni marksiści zajmują również dwoiste stanowisko wobec kryzysu środowiska. Jedni uważają, że jest on odbiciem szerszego kryzysu społecznego formacji kapitalistycznej, rezultatem dążenia klas panujących do zysku. Ochrona środowiska jest realizowana o tyle, o ile przynosi zysk prywatnym firmom, i obraca się przeciwko społeczeństwu, które ponosi koszty społecznej produkcji i koszty ochrony przyrody. Stwierdzeniom tym towarzyszy wiara w rozwój społeczny i postęp techniczno-ekonomiczny, odrzucenie fatalizmu środowiskowego, krytyka koncepcji

skiego autorka wymienia Adama Schaffa, kierującego Europejskim Ośrodkiem Koordynacji Badań i Dokumentacji w Zakresie Nauk Społecznych, instytucją UNESCO w Wiedniu.

⁷ M. Castells i inni, *Sociologie des mouvements sociaux urbains*, vol. I, Paris 1974.

⁸ G. Pelachaud, „Zerowy wzrost”: ideologia i polityka, „Problemy Pokoju i Socjalizmu”, 1975, nr 6.

⁹ *L'écologie appelle le changement*, „Humanité”, 13 XII 1977.

mówiących o powrocie do natury lub powrotu do dawnych czasów, rzekomo bardziej zgodnych z wymaganiami przyrody. Inni marksiści uważają, że społeczeństwo kapitalistyczne zmierza do autodestrukcji, ale nie tej przewidywanej przez Marksa, lecz tej, która stanowi o powszechnym ekokryzysie. Rozwój przemysłowy tworzy przeciwieństwo między siłami produkcji i siłami przyrody, przeciwieństwo, które określać będzie przyszły rozwój świata¹⁰. Konkludując w kwestii stanowiska zajmowanego przez partię komunistyczną i francuskich marksistów, można sformułować tezę, że zrazu uważano ruch ekologiczny za przejaw ideologii kapitalistycznej, później inkorporowano pewne idee ekologiczne i uznano zasadność krytyki ekologicznej w odniesieniu do systemu kapitalistycznego oraz wspierano masowy ruch społeczny idący w kierunku poprawy warunków życia w sferze relacji człowiek — środowisko.

STOSUNEK ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH DO RUCHU EKOLOGICZNEGO

CGT — największy związek zawodowy robotników we Francji o orientacji komunistycznej, początkowo traktował takie terminy, jak „ramy życia”, „jakość życia”, „środowisko”, jako należące do obcej frazeologii. CGT używał tych terminów jedynie w kontekście polemicznym. Jednakże później przyjął termin „ramy życia”, zapewne pod wpływem centrali związkowej CFDT, modyfikując jego znaczenie. Ramy życia miały oznaczać „ramy społeczne” (*le cadre social*), których istotą jest odpowiednie zagospodarowanie i urządzenie przestrzeni w miejscu pracy, zamieszkania i wypoczynku. Akcentowano znaczenie urządzeń socjalnych i kolektywnych, rolę zarządzania zasobami naturalnymi, a szczególnie energetycznymi. W mniejszym stopniu CGT podnosił kwestię zanieczyszczenia, szkodliwości i środowiska. Akcent na zagrożenie środowiska traktowany jest przez CGT jako kampania psychologiczna mająca na celu obniżenie poziomu życia lub osłabienie tempa jego wzrostu. Zdaniem CGT to nie życie „nowoczesne” jest sprawcą szkodliwości, lecz anarchia systemu bazującego na zysku, która prowadzi do niszczenia dóbr natury i negligowania podstawowych potrzeb człowieka, to anarchia urbanizacyjna, która spekuluje ziemią, to anarchia produkcji, która prowadzi do konsumpcji takich dóbr, jak woda, powietrze, przetwarzając je w odpady. Mimo takiej diagnozy degradacji środowiska CGT zaczęła interesować się również sprawami wykraczają-

¹⁰ G. Skirbekk. *Marxisme et écologie*, „Esprit”. novembre, 1974.

¹¹ Opieram się tu na pracy M. Durrand, Yvette Harf. *La qualité de la vie. Mouvement écologique — mouvement ouvrier*, Paris 1977.

cymi poza przedsiębiorstwo przemysłowe i zwracać większą uwagę na „ramy życia”.

Znacznie więcej problematyce ram życia poświęcała druga pod względem wielkości organizacja związkowa — CFDT. Dla niej świadomość ekologiczna nie jest zwykłą kontemplacją przyrody lub powrotem do idealnego stanu natury, lecz jest świadomością skutków działania człowieka i wagi jego wyborów politycznych i ekonomicznych dotyczących przyszłych ram życia. CFDT dokonuje szerokich analiz społecznych, których rezultatem jest nie tyle katalog nowych żądań, lecz wyzwanie rzucone racjonalności zdominowanej przez cele ekonomiczne, której przeciwstawia się społeczna racjonalność. Walka przeciw rozszerzeniu poligonów wojskowych w Larzac w latach 1970—1973, w której brali udział związkowcy, była walką w obronie chłopów, rolników, walką o jakość środowiska, o właściwy rozwój regionu. Prowadzono walkę przeciw wielkiej koncentracji przemysłu i pracy, przeciw wielkim kompleksom przemysłowym (np. przeciw kompleksowi metalurgiczno-hutniczemu w Fos-sur-Mer, który ma zatrudniać w 1985 r. 150 tysięcy pracowników), przeciw dzielnicy La Défense — paryskiego Manhattanu — gdzie na powierzchni 40 tysięcy m² buduje się wysokie biurowce, w których ma w przyszłości pracować 100 tysięcy osób, przeciw wielkim osiedlom mieszkaniowym, w których stwierdzono rażąco niedorozwój infrastruktury społecznej (szkół, szpitali, instytucji kulturalnych, terenów zabaw, parków itp.). Związek przeciwstawiał się rozwiązaniom, które są wyłącznie funkcjonalne, ale abstrahujące od życia poza pracą. Domagał się swobodnego dostępu do wszystkich terenów polowań, łowienia ryb i wypoczynku i sprzeciwiał się prywatyzacji tych terenów przez bogatych ludzi. Trudno wymienić wszystkie najważniejsze akcje prowadzone przez CFDT w obronie ram życia. W każdym razie CFDT nie kwestionował potrzeby rozwoju, lecz wysuwał postulat rozwoju kontrolowanego, ściśle skojarzonego z jakością życia.

STANOWISKO PREZYDENTA FRANCJI I RZĄDU FRANCUSKIEGO WOBEC RUCHU EKOLOGICZNEGO

Prezydent Francji zadeklarował się jako zwolennik ruchu ekologicznego. Z jego inicjatywy został opracowany program ekologiczny na najbliższe pięć lat określony jako „karta jakości życia”¹². W warstwie ideologicznej program ten zmierzać ma do zmniejszenia „nierówności ekologicznych” w społeczeństwie i do polepszenia ram życia.

¹² *Un programme écologique pour cinq ans*, „Le Monde”, 5 I 1978.

Przewiduje się udzielenie większej pomocy w nabywaniu na własność mieszkań przez wszystkie rodziny, zwiększenie urlopów, rozwój turystyki, poprawę warunków życia na wsi, rozwój rolnictwa i rzemiosła, podwojenie powierzchni parków i rezerwatów naturalnych. Karta jakości życia zobowiązuje inwestorów do przeprowadzenia badań skutków negatywnych danej inwestycji na środowisko i podjęcia działań w celu ich wyeliminowania lub zmniejszenia jeszcze przed jej realizacją.

Wymóg badania impaktu inwestycji na środowisko będzie dotyczył ok. 2 tysięcy budów rocznie i obejmie projekty nowych dróg, kanałów, lotnisk, elektrowni, zapór wodnych, linii wysokiego napięcia, fabryk, nowych osiedli mieszkaniowych itp. Istotne jest, że analizy i programy będą udostępniane publiczności, aby zainteresowani mogli się wypowiedzieć na temat planowanych inwestycji, zarówno indywidualnie, jak i na specjalnych zebraniach publicznych.

Prezydent Valery Giscard d'Estaing opowiedział się za „łagodnym” rozwojem technicznym, który nie dokonywałby się kosztem ram życia. Ale jednocześnie stymuluje rozwój budowy elektrowni atomowych i uważa, że jest popierany w tej kwestii przez większość Francuzów, którzy rozumieją konieczność instalowania elektrowni tego typu. Nie ma dla prezydenta w tej sprawie alternatywy: „tak lub nie”, jest tylko jedna odpowiedź „tak, ale jak”. Skonfrontujmy owe deklaracje prezydenta z faktami. Budżet państwa w 1978 r. został ustalony w wysokości 408 952 mln franków, zaś budżet ministerstwa środowiska — 286 mln franków. Jest to niezmiernie niski ułamek ogólnego budżetu państwa (ok. 0,07%). To jest mniej więcej tyle, ile wynosi roczny deficyt samolotu „Concorde”, albo tyle, ile wynoszą straty finansowe wypadków drogowych w ciągu 8 dni, to się równa 70% budżetu straży pożarnej w Paryżu.

W wydatkach na środowisko partycypują także inne ministerstwa i instytucje rządowe, tak że łączny udział wydatków na środowisko w budżecie państwa wynosi 1683 mln franków, czyli 0,41%. W okresie kadencji prezydenta Giscarda d'Estaing nastąpiło zmniejszenie dotacji na cele ekologiczne o 40%. Widzimy zatem, że w istocie rząd w małym stopniu uczestniczy w rzeczywistym ruchu ekologicznym. Trzeba jednakże zaznaczyć, że sytuacja Francji nie jest tak tragiczna, jak by to wynikało z cytowanych tu liczb, bowiem wielką rolę w ochronie środowiska odgrywają zbiorowości lokalne dysponujące trzy razy większymi środkami finansowymi na te cele niż państwo. Znaczny udział mają też przedsiębiorstwa przemysłowe w finansowaniu inwestycji związanych z ochroną środowiska (1200 mln franków rocznie)¹³.

¹³ *En dépit des déclarations officielles*, „Le Monde”, 31 XII 1977.

Wydaje się, że można przewidywać, iż na odcinku walki o jakość środowiska sytuacja w krajach zachodnich nie ulegnie radykalnej poprawie w najbliższej przyszłości, a nawet może się pogorszyć. Wiąże się to głównie z panującym w tych krajach kryzysem energetycznym i utrzymującymi się tendencjami inflacyjnymi. Już w tej chwili w Stanach Zjednoczonych programy oszczędności energii będą realizowane m.in. kosztem liberalizacji przepisów o zanieczyszczaniu atmosfery, np. wolno będzie stosować paliwo o niższej jakości, a więc bardziej szkodliwe dla otoczenia.

RADYKALNY RUCH EKOLOGICZNY¹⁴

W świadomości społecznej polityczne oblicze ruchu ekologicznego tworzą tzw. ekologowie lub inaczej mówiąc „zieloni”. Do głośniejszych przedstawicieli tego ruchu należą René Dumont, Michel Bosquet (André Gorz), Brice Lalonde, Sege Moscovici, Bernard Charboneau, Jacques Robin, Joel de Rosnay.

W świetle wypowiedzi niektórych jego przedstawicieli zasadniczym celem ruchu jest zmiana współczesnego społeczeństwa zachodniego ukształtowanego przeciw naturze w społeczeństwo dla natury. Kryteria ilościowe, które określają stosunek człowieka do przyrody, są wskaźnikami oddalania się od niej i dominacji nad nią. Społeczeństwo wspina się po drabinie wzrostu. Historia — powiada S. Moscovici — podobna jest do windy bez mechanizmu zjechania w dół. Sądzi się, że ilość przechodzi w jakość, że więcej automatycznie prowadzi do lepiej. Również nauka, będąca podstawą rozwoju gospodarczego, jest ukształtowana w opozycji do natury. Marnotrawstwo tego, co przyroda wytworzyła w ciągu milionów lat, leży u podstaw cudów techniki i nauk współczesnych.

Ekologia traktuje społeczeństwo z punktu widzenia przyrody, daje ona globalną wizję współczesnego społeczeństwa, jest podstawą jego opisu i analizy. Jest ona tym dla XX wieku, czym była ekonomia dla XIX wieku. Postulują oni włączenie ekonomii do ekologii, zintegrowa-

¹⁴ Korzystam tu z następujących pozycji: *Pourquoi les écologistes font-ils de la politique?* Entretiens de J. P. Ribes avec B. Lalonde, S. Moscovici, R. Dumont, Paris 1978 (książka ta jest reklamowana przez wydawcę jako manifest ekologiczny); *Les écologistes présentés par eux même*, Vervier (Belgique) 1977 (książka ta ukazała się w serii prezentującej przed wyborami do parlamentu francuskiego w 1978 r. wszystkie główne partie polityczne Francji i przeznaczona była dla masowego odbiorcy); M. Bosquet, *Écologie et politique*, Paris 1975, i tegoż *Écologie et liberté*, Paris 1977.

nie przyrody ze społeczeństwem. Trzeba przywrócić naturę człowiekowi wynaturzonemu, zesocjalizowanemu i anonimowemu.

Ekologowie mówią o sobie, że są obrońcami gatunku ludzkiego, że pod pewnymi względami podobni są do związków zawodowych, bronią fauny, flory, morza, domu, miasta, wsi, słowem całej planety. Ekologia ma być odrodzeniem człowieka, jego powrotem na ziemię, odrodzeniem życia wspólnotowego, stosunków sąsiedzkich, samorządności mieszkańców. Ekologowie rzucają hasło „ożywienia miast” i dzielnic miejskich, hasło autonomii, domagają się prawa do różnorodności, do eksperymentowania. Jesteśmy — mówią „zieloni” — sumieniem współczesnej epoki. Skupiamy siły protestu, które nie zostały włączone do ustalonego układu politycznego.

Ekologia staje się nową deontologią naukową ugruntowaną na prawie gatunku do integralności i wolności. Ekologowie chcą zerwać z systemem, w którym żyją, chcą stworzyć nową kulturę. Obecnie przestrzeń wolności to odnowa. Ruch ekologiczny powinien zachować zdolność do dzikości, do nieoswojenia, do zerwania z ustalonymi ramami zachowań, zdolność do słuchania i reagowania na wszelką inercję narzuconą przez pęta społeczne i kulturalne, przez złe zwyczaje, przez innowacje techniczne. Winien on być czuły jak radar, tzn. mieć ścisły kontakt z całą rzeczywistością, z wszystkimi znaczącymi ruchami protestu i wyrażać je. Ruch ekologiczny jest nosicielem pewnej wizji, ideału wrażliwości, którą jego zwolennicy chcą podzielać i o której mówią, że rozprzestrzenia się z prędkością pożaru lasu.

Ruch ten ożywia stwierdzenie, że cywilizacja stara się resztkami sił stworzyć pustkę z naszej nauki, myśli, pragnie odebrać resztkę wartości ludzkich, zmierza do zapomnienia przeszłości, do przyzwyczajania nas, byśmy byli posłuszni maszynie społecznej. Ekologowie są obrońcami aktywnego recyklażu nie tylko wartości materialnych, ale także kulturowych. Są za zachowaniem grup i kultur etnicznych, regionalnych, narodowych (np. Cyganie, Indianie). Są przeciw monokulturze w społeczności ludzkiej. Domagają się prawa do odmienności, do bycia sobą. Nie chcą społeczeństwa ujednoczonego.

Nie można walczyć — zauważa Moscovici — o zachowanie orła królewskiego, a zarazem pozwalać na zanikanie starych cywilizacji, ras lub społeczności ludzkich. Trzeba ludziom uświadamiać, jak funkcjonuje państwo, żeby stwarzali opór, nie dawali się nabierać, wciągać, uspokajać, manipulować. Jesteśmy jedyni — twierdzą ekologowie — którzy dostrzegają nowe problemy związane z bilansem zasobów, wyborem i sposobem użycia zasobów przyrody, sposobem reprodukcji ludności oraz podziałem bogactwa i pracy w społeczeństwie. Ekologowie nie mówią o powrocie do przeszłości. Zredukować produkcję, to nie

znaczy cofać się, to znaczy cywilizować się, poznać swoje potrzeby, nie trwonić zasobów. To znaczy dowartościować wartości użytkowe produktów w stosunku do wartości wymiennych. Ich wizja społeczeństwa zakłada wyeliminowanie marnotrawstwa i wyczerpanie zasobów, jest to wizja społeczeństwa bardziej wyrafinowanego w narzędzia, bardziej pomysłowego, zdecentralizowanego, mniej pracującego. „Zieloni” przyrównują ekologię do dobrej kuchni, pełnej różnych zapasów, w której wykorzystuje się różne resztki. Chodzi im o jakość, o smak, o wartości odżywcze chleba, a nie o duży skażony bochenek chleba. Są oni przekonani, że można zredukować konsumpcję i marnotrawstwo bez zmniejszania dobrobytu i wolności. Istotne jest przededefiniowanie potrzeb i ukształtowanie społeczeństwa odpowiednio do jego zasobów. Dziś elitę ekologiczną tworzą ci, którzy najmniej konsumują.

STOSUNEK „ZIELONYCH” DO INNYCH SIŁ POLITYCZNYCH

Walka przeciw elektrowniom atomowym była katalizatorem ruchu ekologicznego i uczyniła go ruchem politycznym. Mimo charakteru politycznego ruch nie tworzy partii politycznej. Stanowi on „drugi front” walki w społeczeństwie, w przeciwieństwie do „pierwszego frontu”, który dotyczy bezpośrednio walki klas. Ruch ekologiczny nie identyfikuje się ani z lewicą, ani z prawicą. Oba te ugrupowania są doskonale osadzone w istniejącym *establishmencie* i w jednakowym stopniu dążą do maksymalnego rozwoju sił produkcyjnych w sposób technokratyczny i abstrakcyjny. Ekologowie dążą do tego, aby znikła scena polityczna, tzn. istniejące partie polityczne jako nieadekwatne do wymogów czasu. Prawica i lewica to są instytucje polityczne, a nie ruchy społeczne. Pozwalają one się prowadzić przez tę samą technostrukturę. Niektórzy identyfikują ruch ekologiczny z gosyzmem, lecz „zieloni” zaprzeczają twierdząc, że goszyści instytucjonalni są daleko od nich, gdyż stawiają na konflikt, prowokację, gwałt, rozczarowanie. Ruch ekologiczny natomiast jest ruchem pacyfistycznym, nie stosującym w swoim działaniu metod gwałtu. Zaleca on stosowanie różnych form nieposłuszeństwa obywatelskiego, partyzantki bez użycia siły, kontestacji, przewrotności tam, gdzie jej jeszcze nie było. Stawia na rozum krytyczny i inicjatywy. O polityce prawicowo-liberalnej mówią, że jest rezultatem licznych błędów, które stara się korygować bez zmiany społecznej. Stawia ona na nieograniczony wzrost konsumpcji i produkcji. Natomiast polityka socjalistów dostrzegając sprzeczności systemu stara się te sprzeczności rozwiązać. Lecz szuka rozwiązań w samym systemie. Chodzi tu tylko o to, by te sprzeczności ujawniać i pomagać w ich przewycięzaniu.

Perspektywa ekologiczna polega na wykrywaniu błędnych kół lub paradoksów. Istotą tych paradoksów jest pokazanie, że nie można ich zlikwidować starymi środkami. Rozwiązanie musi przyjść spoza systemu, które przekształci system traktowany jako „błędny”. Lecz nie jest nim rewolucja. Ponieważ rewolucja jest tylko teatrem na ulicy. Socjaliści i liberałowie ignorują przeszłość i teraźniejszość. Przyszłość widzą w perspektywie postępu, gdy dla ekologów przyszłość to tu i teraz. Liberalni politycy sądzą, że z czasem znajdzie się nowe rozwiązanie. Chodzi im też o dobre zarządzanie, o dokonanie retuszu w strukturze ekonomicznej. Socjaliści stawiają na lepsze planowanie, bardziej ściśle kontrolowanie gospodarki i kapitału, na socjalizację. Sądzą, iż uwolnienie społeczeństwa od praw rynkowych pozwoli na lepsze kierowanie, lepsze efekty, większą równość. W sumie liberałom chodzi o powiększenie bochenka, a nie o jego podział, a socjalistom o powiększenie tego bochenka i o jego lepszy podział. Ruch ekologiczny wykracza poza sferę polityczną. Stawia on nowe problemy, dotyczące energii, rolnictwa, miasta, pyta o sprawy proste: np. jak odżywiamy się, co oznacza samochód, jakie są nasze stosunki z władzą ekonomiczną, techniczną, z otoczeniem. Dziś ruch ekologiczny rośnie bardzo szybko, za szybko. Od prawicy do lewicy wszyscy zaczęli stroić się w zielone piórka i mówić: „Jesteśmy ekologami, zawsze nimi byliśmy”. Na razie ruch ten nie jest ruchem społecznym w ścisłym znaczeniu tego słowa. Jest on ruchem bardziej poetycznym niż politycznym. Bardziej utopijnym niż realnym. Niektórzy mówią, że ruch ekologiczny jest luksusem trochę dekadentckim w społeczeństwie zamożności.

NIKTÓRE ELEMENTY KRYTYKI SPOŁECZEŃSTWA W WERSJI EKOLOGICZNEJ

Ekologowie formułują totalną krytykę społeczeństwa konsumpcyjnego. Jest to totalność w dwojakim znaczeniu. Po pierwsze, atakują oni podstawy tego społeczeństwa, jego zasadniczą orientację, cele, struktury polityczne i społeczne. Po wtóre, ich krytyka ma charakter globalny, tzn. dotyka niejako wszystkich komórek organizmu społecznego od rodziny poprzez szkołę, szpital, miasto, państwo do stosunków międzynarodowych. Jest to krytyka wszelkich instytucji powołanych do zaspokojenia potrzeb zbiorowych, instytucji w sensie przyjętych sposobów rozwiązywania problemów ludzkich (np. emerytur, ubezpieczeń społecznych, wczasów itp.), jak i w sensie wspólnych urządzeń (np. dróg, ulic, parków, osiedli itp.). Jest to wreszcie krytyka narzędzi działania, głównie rozmiarów narzędzi technicznych służących produkcji, ale także

wielkich autostrad, samolotów typu „Concorde”, potężnych elektrowni, zapór wodnych, statków-gigantów itp. *Small is beautiful* oto tytuł książki jednego z ekologów anglosaskich, a zarazem hasło wszystkich ekologów.

Te cechy uniwersalistycznej krytyki społeczeństwa sprawiają, że jest ona powierzchowna, eklektyczna, mało pogłębiona. Często przyjmuje formę błyskotliwych paradoksów i aforyzmów, ogólnych i wieloznacznych w swej treści. W ich paradoksach nie chodzi o ukazanie dialektycznej sprzeczności zjawisk, lecz o pokazanie, że zorganizowana działalność społeczna zamiast pożądanego celu realizuje cel przeciwny. Tę właściwość działań zbiorowych nazywają oni za Iwanem Illichem kontrprodukcyjnością lub inaczej kontrwydajnością. Język ekologii jest konglomeratem języków i obrazów zaczerpniętych z różnych dziedzin, z religii, marksizmu, potocznego scientyzmu, mistycyzmu, głównie, jak się wydaje, z różnych prądów goszyzmu. Dla większości ekologów głównym kierunkiem uderzenia jest system przemysłowy określany przez nich jako produktywizm i jego konsekwencje w postaci wzrostu ekonomicznego oraz konsumpcji społecznej. Istota produktywizmu wyraża się w tendencji do stałego podnoszenia dochodu narodowego brutto nawet za cenę szkód społecznych, które powstają w wyniku dążenia do jego osiągnięcia.

Produktywizm bowiem urósł do naczelnej wartości społeczeństw przemysłowych. Stał się siłą napędową przemysłu począwszy od kryzysu ekonomicznego w 1929 r. Wymóg produkowania, stał się koniecznym warunkiem pełnego zatrudnienia. Obecnie — mówią „zieloni” — istnieje obsesja nie tyle zysku, co zatrudnienia i konsumpcji. Kraje rozwinięte mają taką zdolność produkcji dóbr i usług, że przewyższa ona ich zdolności konsumpcyjne. Stąd uciekają się one do oferowania produktów i urządzeń nietrwałych i trudnych do naprawy lub ponownego wykorzystania części. Stosują reklamę podejrzanych nowości, lansują zmianę mody, w celu wywarcia presji do nadkonsumpcji. Cywilizacja techniczna jest napiętnowana przestarzałością: wszystko starzeje się coraz szybciej i coraz więcej energii poświęca się na niszczenie, które bierze górę nad tworzeniem. Człowiek w tej cywilizacji konsumpcyjnej stale odczuwa jakies istotne braki. Jest to postać unowocześnionej nędzy. Ekologia kwestionuje czas przeznaczony na produkcję, jej rozmiary i charakter produktów. Dlaczego np. produkować samochody, w tak dużej ilości? Po co popierać transport samochodowy, który zużywa 5 razy więcej energii niż transport kolejowy? Po co przewozić samochody osobowe z Japonii do Francji i z Francji do Japonii. Po co produkować „drogie zabawki”, które są dostępne wąskiej grupie technokratów, a które są szkodliwe dla znacznie większych grup (np. „Concorde”). System

ekonomiczny w społeczeństwie przemysłowym mimo względnej obfitości rodzi niezadowolenie i frustrację. „Zieloni” cytują Lenina, który mówił, że „lepiej mniej, ale lepiej”. Są oni za wzrostem ograniczonym i nieciągłym, bardziej skoordynowanym z potrzebami ludzkimi i bardziej zgodnym ze stosunkiem człowieka do przyrody.

Nierówności gospodarcze w skali świata są wynikiem wzrostu. Przy wzroście wykładniczym bogatsi stają się bardziej bogaci, biedni jeszcze biedniejsi. Jest to w istocie podział na kraje rozwinięte i kraje trzeciego świata. Gramsci mówił w tym kontekście o potężnym mieście w stosunku do potężnej wsi.

O ile dla innych krytyków cywilizacji przemysłowej istnieje kryzys wzrostu, to dla ekologów jest to kryzys samego wzrostu gospodarczego. I dlatego istnieje potrzeba przejścia do innego sposobu produkcji, do innych wzorów konsumpcji, do innego stylu życia. Nie można tolerować konkurencji w zakresie dewastacji wspólnych bogactw. Przyroda jest jedynym dobrem autentycznie kolektywnym, jaki posiada ludzkość. „Tańczymy na wulkanie” — mówi R. Dumont, mając na myśli grabież surowców naturalnych.

Ekologowie są obrońcami aktywnego recyklażu surowców i produktów, tzn. wielokrotnego ich użycia, ponownego wprowadzania do produkcji przedmiotów i surowców traktowanych obecnie jako odpady, śmiecie, ścieki itp. W społeczeństwie recyklażu wzrośnie znaczenie wartości użytkowej przedmiotów, ich trwałości, jakości. Drugą pożywką produktywizmu jest ideologia postępu technicznego. Znajdujemy się w epoce, w której robi się wszystko, co jest technicznie możliwe i opłacalne ekonomicznie. Produktywizm nie pozwala na pogodzenie techniki z demokracją.

Produktywizm przekazuje władzę technokratom, wprowadza podział na tych, co wiedzą, i na pozostałych. Technokraci dysponują potężnymi środkami oddziaływania na przyrodę, wytworzyli swoistą filozofię wyższości człowieka w świecie przyrody. Ich antropocentryczna wizja zburzyła „ludzki wymiar życia” w społeczeństwie, czego wyrazem są monstralne miasta, gigantyczne fabryki, potężna administracja.

„Zieloni” są nieprzejednani w sprawach nuklearnych. Można nawet powiedzieć, że wyrosli w walce przeciwko energii jądrowej. Ich „pola bitewne”, to tereny budowy elektrowni atomowych — Bugey, Fessenheim, Creys-Malville i inne. Obsesja „zielonych” wobec elektrowni atomowych wyrasta nie tylko z potencjalnego niebezpieczeństwa awarii i szkodliwości odpadów radioaktywnych dla środowiska, ale także z możliwości przestawienia elektrowni jądrowej na produkcję bomb atomowych. Innym motywem oporu jest przekonanie, że energia jądrowa wzmacnia siłę i kontrolę państwa nad społeczeństwem.

Kryzys energetyczny, który usprawiedliwia rozwój energetyki jądrowej, jest kryzysem politycznym, jest skutkiem działalności międzynarodowych monopolów współdziałających z państwem w grabieży zasobów przyrody naszej planety. Jest kryzysem produktywizmu, wzrostu i konsumpcji. Jest kryzysem cywilizacji przeciw naturze. Pociągnął on za sobą kryzys społeczny, ekonomiczny i militarny. Ten ostatni jest dźwignią produkcji i wzrostu i odgrywa poważną rolę w nawarstwianiu innych kryzysów. Zachodni system gospodarczy ujemnie oddziałuje na inne cywilizacje i kultury. Wprowadza czynnik ujednociający, zacierając różnice cywilizacyjne, etniczne, grupowe, rozbija różne formy życia, wartości, praktyki.

Wzrost jest wielką siłą destrukcyjną. Ale krytyka ekologiczna nie ogranicza się do niego. Równie ważnym celem krytyki jest współczesna postać państwa. Ten kierunek ataku wskazuje na ścisłe powiązanie ruchu ekologicznego z ugrupowaniami anarchistycznymi.

ZAKOŃCZENIE

Praktyka przyjęta we Francji rezerwuje nazwę ruchu ekologicznego dla różnych ugrupowań odwołujących się do ekologii jako ogólnej ramy ideologicznej w walce przeciw istniejącemu porządkowi społeczeństwa przemysłowego. Analiza tego ruchu jest szczególnie utrudniona z uwagi na jego polimorficzny, a zarazem amorficzny charakter. Składa się nań sieć luźno powiązanych grup posiadających całkowitą autonomię w zakresie struktury, programu działania, głoszenia poglądów. Nie ma w tym ruchu ani jednolitej organizacji, ani jednolitego przywództwa.

Szczególnie trudna jest identyfikacja oblicza politycznego ruchu ekologicznego. Widzieliśmy, że sami ekologowie nie zaliczają się ani do prawicy, ani do lewicy, ani do goszyzmu. Niektórzy sugerują, że np. Les Amis de la Terre, główny odłam ekologii politycznej liczący około 3 tysięcy zwolenników, poprzez swoje powiązania z międzynarodowym ruchem Friends of Earth, którego siedziba znajduje się w Stanach Zjednoczonych, jest finansowany przez CIA pragnącą zahamować rozwój przemysłu francuskiego (energii atomowej, „Concorde”) w imię interesów koncernów międzynarodowych¹⁵. Mimo że niektórzy ekologowie akcentują mocno swą odrębność wobec goszyzmu, wiele obserwacji świadczy o bardzo silnych powiązaniach z anarchistami i „wolnościowcami” (*libertaires*). Tendencje anarchistyczne w ruchu przejawiają się w bezgranicznej krytyce państwa, partii politycznych, instytucji i organizacji

¹⁵ Taki zarzut stawia redakcja tygodnika „Le Citoyen. La voi de la majorité silencieuse”, 1977, nr 16.

zbudowanych według zasad racjonalności biurokratycznej. Przedstawiciele ruchu ekologicznego, podobnie jak Trocki, Bakunin, Kaustsky, Stirner, Proudhon, kładą nacisk na zasadę federalizmu, autonomii, pluralizmu, spontaniczności w życiu społecznym. Z maoizmem łączy ruch awersja do modelu socjalizmu, który jest realizowany w Związku Radzieckim i w krajach socjalistycznych, oraz kwestionowanie dobrobytu w imię wyzwolenia człowieka. „Rewolucja kulturalna” w Chinach miałyby świadczyć o możliwości zerwania z systemem uznawanych i realizowanych wartości.

Z rewizjonistycznej szkoły frankfurckiej i zbliżonych do niej autorów (H. Marcuse, E. Bloch, T. Adorno, W. Reich) ruch ekologiczny zaczerpnął krytykę społeczeństwa technokratycznego, krytykę techniki współczesnej, koncepcję człowieka jednowymiarowego, krytykę stosunku człowieka do przyrody, krytykę współczesnej rodziny¹⁶. Prąd kontrkulturowy, ruch hippies, rewolta studencka w 1968 roku stanowią jeszcze inne źródła inspiracji. Stąd pochodzi „wielka odmowa” wobec wartości dominujących w kulturze kapitalistycznej i zarazem krytyka życia codziennego. Ruch hippies, będący w swym najlepszym wydaniu „manifestacją władzy kwiatów”, stanowił dla ekologów wzór kontestacji pokojowej bez użycia gwałtu. Z tym łączyło się odrzucenie metod rewolucyjnych wynikające z przekonania, że „rewolucja jest teatrem na ulicy”, że żadna rewolucja nie osiągnęła celów, które pragnęła realizować.

Mimo niemarksowskiej orientacji ideologicznej ruch ekologiczny jest pozytywnym zjawiskiem na scenie politycznej Francji. Stał się on czynnikiem upolitycznienia mas i wykazał słabości systemu kapitalistycznego w punktach, które uchodziły za jego mocne atuty. Istotne okazało się zakwestionowanie dumy z konsumpcji dóbr materialnych, z rozwiniętej techniki, z różnych aspektów „nowoczesności” narzuconej społeczeństwu, z demokracji zachodniej, w której możliwy jest tylko jeden sposób bycia, z cywilizacji, która przez nieracjonalną gospodarkę elementami natury podcina gałąź, na której siedzi, i pogarsza przyrodnicze warunki życia ludności teraz i w przyszłości.

Ruch ekologiczny nie jest bynajmniej oryginalny w swej krytyce. Łatwo wykazać, że wszystko to było już wielokrotnie powiedziane i lepiej, i mocniej. Lecz jego zasługą jest nagromadzenie i przypomnienie kontrargumentów zaczerpniętych z różnych źródeł i wymierzenie ich przeciw wszelkim instytucjom państwa i społeczeństwa konsumpcyjnego. Jego największą słabością jest to, że nie posiada w istocie pozy-

¹⁶ Analogie same się narzucają, kiedy czyta się studium goszyzmu H. Arvona, *Le Gauchisme*, PUF, 1974, lub niektóre czasopisma lewackie, jak np. „Le Monde Liberaire”, „Civilisation Liberaire”, „Cahiers d'études sociologique”.

tywnego programu „naprawy” społeczeństwa, które krytykuje. Z tego powodu nie ma on szansy stać się ruchem społecznym z prawdziwego zdarzenia, zwłaszcza obecnie, kiedy problemem numer jeden we Francji jest bezrobocie i inflacja, kiedy we wszystkich krajach rozwiniętych mniej się myśli o ochronie środowiska, a więcej o kontynuacji rozwoju gospodarczego w ogóle.

Jednakże przełamanie kryzysu rozwoju gospodarczego nie może się w naszych czasach dokonywać ani kosztem innych narodów, ani kosztem jakości środowiska. W tej czy innej postaci świadomość ekologiczna rozwija się w krajach o odmiennych ustrojach i o różnym poziomie rozwoju ekonomicznego stając się coraz bardziej realną przesłanką zmian w stosunku człowieka do przyrody i warunkiem dalszego postępu cywilizacyjnego. Świadczy o tym żywa reakcja opinii światowej na doniesienia o katastrofach ekologicznych i sprzeciw społeczeństwa w niektórych rozwiniętych krajach wobec rządowych projektów rozwiązania kryzysu energetycznego. Jakość środowiska staje się istotnym elementem jakości życia w ogóle. Społeczeństwa rozwinięte cechuje wysoki poziom wymagań w odniesieniu do kształtowania i ochrony środowiska człowieka przed agresją kompleksu miejskoprzemysłowego. W sytuacji „okrażenia” przez cywilizację techniczną ludzie odczuwają głęboką potrzebę ucieczki na łono natury.

Chcąc zaspokoić ekologiczne potrzeby człowieka współczesnego nie wystarczą instytucje i organizacje odpowiedzialne za ochronę środowiska przyrodniczego. Potrzebny jest masowy ruch społeczny, który — parafrazując XIX-wieczne hasło „ujarzmienia przyrody” — przyczyniłby się do ujarzmienia cywilizacji przemysłowej.

ADAM SARAPATA

AUTOMATYZACJA: NADZIEJE I OBawy ROBOTNIKÓW

Jaką przyszłość niesie robotnikom nowa technika, a zwłaszcza automatyzacja? Czy jest dla nich i będzie dobrodziejstwem, czy też niebezpieczeństwem, zagrożeniem?

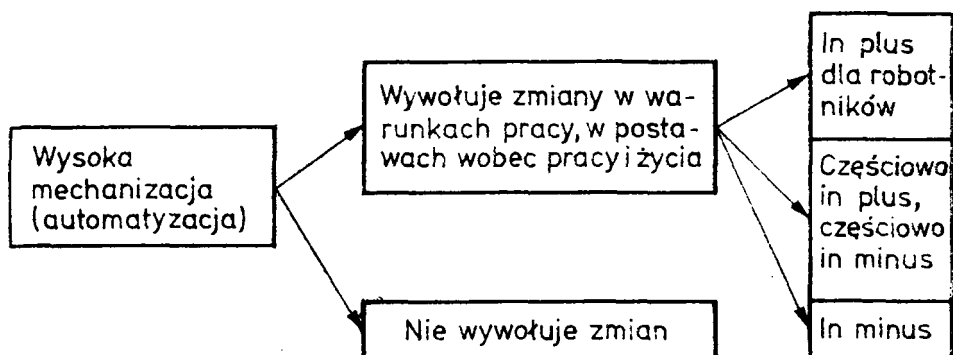
Według jednych, badaczy i praktyków, postęp techniczny i automatyzacja działają w sposób uniwersalny. Wywołują skutki podobne, niezależnie od szerokości geograficznej i systemu politycznego kraju. Według innych system polityczny wprowadza istotne modyfikacje w relacjach: postęp techniczny — sytuacja robotnika, postęp techniczny — postawy robotników wobec pracy i postępu technicznego. I tak, na przykład, według tych poglądów w jednym systemie politycznym, postęp techniczny ma wywoływać skutki dodatnie, staje się dobrodziejstwem, w innym natomiast ma wywoływać skutki ujemne, urastając do siły niszczącej i zagrażającej całemu społeczeństwu.

Według jeszcze innych poglądów postęp techniczny nie wywołuje istotniejszych zmian w sytuacji, postawach i zachowaniach pracowników, a także nie wywołuje istotniejszych zmian w określonych sferach ich życia poza pracą.

Kontrowersyjne hipotezy, poglądy i wyniki badań na temat skutków postępu technicznego w sytuacji pracy oraz w sferze postaw robotników wobec pracy i życia dadzą się w skrócie z punktu widzenia interesów robotników przedstawić jak na rys. 1.

Pytania o skutki wdrażania nowej techniki były stawiane niejednokrotnie w krajach o dłuższej tradycji uprzemysłowienia, postępu technicznego i automatyzacji. Głośne są, na przykład, prace socjologów francuskich, amerykańskich, niemieckich opisujących procesy postępu technicznego w krajach kapitalistycznych.

Dziesięć lat temu przetłumaczono na język polski książkę socjologa francuskiego, Pierre Naville *Spoleczne skutki automatyzacji*. Z książki



Rys. 1. Postęp techniczny a interesy robotników

tej warto przytoczyć w tym miejscu kilka fragmentów ilustrujących proces automatyzacji w krajach kapitalistycznych¹.

„[...] automatyzacja nie wywołuje jednostronnych skutków ekonomicznych [...] nie wywołuje jednoznacznych skutków społecznych i ogólnoludzkich. W istocie rzeczy jej skutki są sprzeczne, a liczne sprawozdania o postępach automatyzacji, publikowane w ciągu ostatnich lat [...] pozwalają nam doskonale je usytuować. Nie można zatem porzucić na rejestracji »dobrych« i »złych« stron rzeczy, jakby były niezależne od siebie. I »złe« i »dobre« strony występują łącznie”.

„Ze względów społecznych i psychologicznych największe znaczenie ma wpływ automatyzacji na zachowania zatrudnionego personelu [...] Na razie obserwujemy jedynie mniej lub bardziej łagodne reakcje, obawę przed możliwością utraty zatrudnienia, przed wahaniem się przed trudnością przystosowania się do nowych, nie znanych dotąd stanowisk, przed koniecznością kształcenia zawodowego”.

„Być może, automatyzacja grozi niebezpieczeństwem pogłębienia przepaści od dawna oddzielającej czynności interesujące od nieciekawych, tym bardziej że wymaga ona ściśle określonej hierarchii zależności, podporządkowania poszczególnych czynności. Twórcza ciekawość rzeczy cechowałaby wtedy tylko niektóre grupy wysoko wykwalifikowanych specjalistów, a masy pracujące musiałyby zadowolić się nadzorem nierozumianych, zagadkowych mechanizmów”.

Epokowe znaczenie automatyzacji czyni szczególnie interesującym poznawczo i doniosłym praktycznie zagadnienie postaw robotników wobec automatyzacji i postępu technicznego. Czy, na przykład, ukazuje się im automatyzacja jako dobrodziejstwo, czy też jako groźba? Czego spodziewają się robotnicy po automatyzacji?

¹ P. Naville, *Spoleczne skutki automatyzacji*, Warszawa 1968 s. 59, 91—94.

Czy robotnicy w krajach o różnych tradycjach uprzemysłowienia, żyjący w różnych, odmiennych warunkach społeczno-politycznych, mają podobne czy też różne postawy wobec automatyzacji? Czy dla wszystkich automatyzacja oznacza nadzieję, dla wszystkich groźbę, czy też w różnych krajach różnie jest postrzegana?

Jakie są uwarunkowania percepcji skutków automatyzacji? Czy przewidywane przez robotników skutki postępu technicznego zależą od tego, na jakich maszynach i urządzeniach pracują? Kto oczekuje więcej korzyści od automatyzacji: robotnicy zatrudnieni na maszynach konwencjonalnych czy też pracujący na urządzeniach wysoko zmechanizowanych, zautomatyzowanych?

Zanim przedstawię wyniki badań przeprowadzonych w kilku krajach, weryfikujące różne na temat skutków automatyzacji poglądy, przytoczę garść wypowiedzi pochodzących od polskich robotników, ilustrujących ich nadzieje i obawy związane z wprowadzaniem automatyzacji. Wypowiedzi te wydają się być interesujące ze względu na to, że dotyczą naszych warunków oraz pokazują sposób myślenia robotników².

a. Wśród wypowiedzi na temat spodziewanego wpływu automatyzacji na stałość zatrudnienia (problem numer jeden w wielu krajach kapitalistycznych) nie było ani jednej, w której wystąpiłaby obawa przed bezrobociem lub poważną trudnością znalezienia pracy w związku z automatyzacją.

Prawie połowa badanych wyraziła jednak pogląd, że automatyzacja zmniejsza „pewność zatrudnienia”. Zdaniem badanych automatyzacja zmniejsza specyficznie rozumianą w tym przypadku pewność zatrudnienia, ponieważ

— zastępuje ludzi; oto autentyczne wypowiedzi: „przy automatyzacji nie trzeba tylu ludzi”, „takie urządzenie może kilku ludzi zastąpić i niektórych mogą przenieść do innej pracy”;

— zwiększy ruch robotników; „zwiększają się normy, wymagania, a to nie każdemu odpowiada, zmniejsza się stabilność”, „przy większym tempie ludzie się zwalniają”;

— zmniejszy się „stałość procesu pracy”, „będzie więcej awarii, przestojów”.

Około 1/3 badanych wyraziło pogląd, że automatyzacja nie będzie mieć żadnego wpływu na stałość zatrudnienia, a około 1/5, że automatyzacja zwiększy pewność (stałość) zatrudnienia. Wśród uzasadnień do ostatniej kategorii wypowiedzi wystąpiły m.in. następujące: „wysoko wykształcony robotnik [a takiego wymaga automatyzacja — A.S.] jest na wagę

² Szczegółowe wywiady, przeprowadzone w 1976 r., objęły około 150 robotników.

złota", „jak ktoś dostanie dobrą pracę na dobrej maszynie, to stara się ją zachować", „zwiększa się rytmiczność produkcji”.

b. Wpływ automatyzacji na wysiłek umysłowy i nerwowy w pracy robotników został przez badanych robotników skomentowany następująco (ilustracja): „maszyny bardziej skomplikowane, więc i zmęczenie umysłowe większe”, „większa precyzja w robocie, trzeba więcej uważać”, „trzeba bardzo uważać, żeby wszystko było zgodne z technologią, dużo światła, wskaźników”, „duże tempo pracy”, „maszyny bardzo skomplikowane, jak się zepsują, trudno je naprawić”, „maszyny często się psują, więc ludzie się denerwują”, „męczy stanie i patrzenie”; z drugiej strony: „jeśli dobrze chodzi maszyna, to nie trzeba się denerwować”, „nie trzeba myśleć, wszystko gotowe z góry”, „wiele czynności wykonuje sama maszyna”, „automatyzacja likwiduje akordy i nie ma zmartwienia, czy wyrobi się swój zarobek, automatyczna praca jest dniówkowa”.

c. Oto przykłady na kontrowersyjne poglądy na temat wpływu automatyzacji na szanse młodych robotników: „więcej muszą umieć, więcej zarobią, w przyszłości zajmą wyższe stanowiska”, „mniej się fizycznie narobią, więcej umieją, mniej stracą zdrowia”; „praca na automatach stale jednakowa, nie zmusza pracownika do doskonalenia swoich umiejętności i przez to zmniejsza perspektywy awansu”.

d. Wpływ automatyzacji na zadowolenie z pracy.

Automatyzacja zwiększa zadowolenie: „człowiek mniej się nadźwiga przy takiej maszynie”, „łżejsza praca, mniej brudna, swobodniejsza”, interesująca praca, mało takich maszyn w zakładzie”, „jak się chodzi na taką maszynę, znaczy się, że jest się dobrym fachowcem”.

Automatyzacja zmniejsza zadowolenie z pracy: „po kilku latach pracy na automacie taka praca obrzydnie ze względu na monotoność”, „trzeba się naobserwować, a to męczy”, „dotychczas małe zarobki”.

Automatyzacja nie wywiera wpływu na to, czy się jest więcej, czy mniej zadowolonym z pracy: „zmniejsza się wysiłek fizyczny, ale zwiększa nerwowy”, „mniej się fizycznie męczy, ale więcej umysłowo i na to samo wychodzi”, „praca jest łżejsza, lepsza, ale zarobki niższe, tak że zadowolenie pozostaje bez zmian”.

Z przedstawionych wypowiedzi zebranych wśród 150 polskich robotników wynika, że poglądy ich na skutki automatyzacji nie są jednomyślne. Świadczy to, że doświadczenia jednych wyniesione z ich własnej pracy wykonywanej na maszynach i urządzeniach o wyższym poziomie technicznym są dodatnie i napawają nadzieją, doświadczenia zaś drugich są przykre i skłaniają do przewidywań — dotyczących skutków innowacji technicznych — nacechowanych rezerwą czy nawet obawą. Wniosek ten może mieć poważne implikacje natury praktycznej: podaje w wątpliwość niezłomne wśród niektórych przekonanie o wyłącznie po-

zytywnych skutkach wprowadzanego postępu technicznego. Na marginesie warto odnotować, co wydaje się mieć pewne znaczenie dla badań terenowych, że pewne obiegowe terminy mogą mieć zasadniczo różne znaczenie w określonym środowisku i w określonej sytuacji badawczej: terminy „pewność zatrudnienia” i „stałość zatrudnienia” były rozumiane przez część badanych nie jako brak obawy przed bezrobociem, ale jako niezakłócony proces pracy, rytmiczność, brak nierytmiczności.

* * *

Wśród problemów na temat automatyzacji wywołujących szczególnie ożywioną i bogatą w kontrowersje dyskusję znajdują się problemy dotyczące jej skutków. Dyskutanci w krajach kapitalistycznych zastanawiają się, czy automatyzacja rzeczywiście pomniejszy fizyczną uciążliwość pracy, czy za ulgę w trudzie fizycznym nie przyniesie przykrego wysiłku nerwowego, nadmiernych dokuczliwości natury psychicznej? Czy automatyzacja nie przyczyni się poważnie do wzrostu bezrobocia i tak już nękającego społeczeństwo kapitalistyczne? Co ludziom da automatyzacja: wzrost zadowolenia z pracy i życia, czy też pogłębienie alienacji?

Próbie udzielenia odpowiedzi na powyższe pytania stanowią międzynarodowe badania porównawcze, przeprowadzone w ostatnich latach wśród robotników. Badania objęły nieco ponad trzy tysiące robotników z piętnastu krajów⁹.

Badanym robotnikom postawiono pytanie, jak ich zdaniem automatyzacja wpływa na: pewność zatrudnienia (zwiększa, bez zmian, zmniejsza), wysiłek fizyczny, zmęczenie umysłowe i nerwowe, perspektywy (szanse) młodych robotników, zadowolenie z pracy.

Zdecydowana większość badanych stwierdziła, że automatyzacja wprowadza istotne zmiany w sytuację pracy robotnika. Automatyzacja zmniejsza przede wszystkim uciążliwość pracy fizycznej. Poglądy takie wystąpiły powszechnie wśród robotników z krajów socjalistycznych (71—93%). Niemniej wśród badanych znalazły się również liczne grupy twierdzących, że automatyzacja zwiększa wysiłek fizyczny; poglądy takie wystąpiły powszechniej wśród robotników angielskich, włoskich i francuskich (tab. 1).

Zdecydowana większość badanych wyraziła również opinię, że automatyzacja zwiększa wysiłek umysłowy i nerwowy (zmęczenie umysłowe i nerwowe).

⁹ Badania pod nazwą „Automatyzacja i robotnicy przemysłowi”, zainicjowane przez Związek Radziecki, prowadzone były przez zespoły narodowe. Badania koordynował Ośrodek Dokumentacji i Badań Społecznych w Wiedniu. Badania przeprowadzone były głównie w przemyśle samochodowym; nie mają one charakteru reprezentatywnego.

Tabela 1. Poglądy robotników na skutki automatyzacji (dane w %*)

| Kraj | Wpływ automatyzacji na | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|------------------------|-----------|--------------|--------------------------------|-----------|--------------|----------------------|-----------|--------------|---------------------|-----------|--------------|----------------------------|-----------|--------------|
| | wysitek fizyczny | | | zwiększenie umysłowe i nerwowe | | | statość zatrudnienia | | | zadwoolenie z pracy | | | Perspektywa dla mlodozieży | | |
| | zmniejsza się | bez zmian | zwiększa się | zmniejsza się | bez zmian | zwiększa się | zmniejsza się | bez zmian | zwiększa się | zmniejsza się | bez zmian | zwiększa się | zmniejsza się | bez zmian | zwiększa się |
| Anglia | 49 | 28 | 23 | 13 | 22 | 35 | 19 | 31 | 50 | 17 | 28 | 55 | 32 | 28 | 40 |
| Austria | 65 | 21 | 14 | 13 | 16 | 71 | 24 | 46 | 30 | 23 | 43 | 34 | 43 | 28 | 29 |
| Dania | 48 | 43 | 9 | 17 | 38 | 45 | 24 | 61 | 15 | 26 | 56 | 18 | 40 | 48 | 12 |
| Finlandia | 65 | 16 | 16 | 15 | 15 | 70 | 20 | 25 | 55 | 27 | 23 | 50 | 22 | 27 | 51 |
| Francja | 54 | 26 | 20 | 26 | 27 | 47 | 19 | 37 | 44 | 30 | 42 | 28 | 23 | 43 | 34 |
| Republika Federalna Niemiec | 57 | 26 | 17 | 9 | 23 | 68 | 34 | 40 | 26 | 17 | 53 | 30 | 24 | 42 | 34 |
| Szwecja | 71 | 20 | 9 | 22 | 24 | 53 | 55 | 35 | 10 | 33 | 40 | 28 | 58 | 31 | 11 |
| Stany Zjednoczone | 61 | 31 | 8 | 24 | 41 | 35 | 17 | 27 | 56 | 36 | 37 | 26 | 24 | 21 | 55 |
| Włochy | 63 | 17 | 20 | 23 | 19 | 58 | 34 | 25 | 41 | 32 | 26 | 42 | 44 | 19 | 32 |
| Czechosłowacja | 81 | 12 | 7 | 26 | 19 | 59 | 62 | 34 | 4 | 62 | 33 | 5 | 87 | 11 | 2 |
| NRD | 71 | 17 | 12 | 27 | 29 | 44 | 63 | 30 | 7 | 36 | 57 | 7 | 56 | 31 | 13 |
| Polska | 86 | 8 | 6 | 52 | 14 | 34 | 19 | 32 | 49 | 68 | 23 | 9 | 59 | 23 | 18 |
| Węgry | 93 | 4 | 3 | 37 | 14 | 49 | 14 | 53 | 33 | 53 | 28 | 19 | 56 | 32 | 9 |
| Związek Radziecki | 87 | 9 | 4 | 13 | 21 | 66 | 19 | 81 | 0 | 81 | 13 | 6 | 86 | 11 | 3 |
| Jugosławia | 71 | 20 | 9 | 49 | 26 | 25 | 64 | 19 | 17 | 57 | 27 | 16 | 58 | 27 | 15 |

* Odsetki nie zawsze sumują się do 100 ze względu na zaokrąglenia.

Pytanie dotyczące szczególnie newralgicznego zagadnienia, jakim jest stałość zatrudnienia, przyniosło odpowiedzi kontrowersyjne. Duże grupy robotników z czterech krajów kapitalistycznych stwierdziły, że automatyzacja zwiększa groźbę bezrobocia: 55% amerykańskich, 55% fińskich, 44% francuskich, 41% włoskich. W Szwecji 55% robotników wyraziło przekonanie, że automatyzacja zwiększa stałość zatrudnienia, a jednym z powszechniejszych uzasadnień tego stanowiska było: „poprawi się ogólna sytuacja ekonomiczna kraju”. W Związku Radzieckim 81% robotników oświadczyło, że automatyzacja niczego w tym zakresie nie zmienia i nie zmienia; „nie ma groźby bezrobocia i nie będzie”.

W odpowiedzi na pytanie o wpływ automatyzacji na zadowolenie z pracy robotnicy krajów socjalistycznych wyrazili pogląd, że automatyzacja przyniesie większe zadowolenie z pracy. Z krajów kapitalistycznych najwyższy odsetek poglądów optymistycznych pochodzi od robotników amerykańskich (36%), jest on prawie dwukrotnie niższy od przeciwnego odsetka dla robotników z krajów socjalistycznych. Wysokie odsetki badanych z kilku krajów kapitalistycznych reprezentują poglądy pesymistyczne: automatyzacja przyniesie (przynosi) spadek zadowolenia z pracy. Pogląd taki wypowiedziało 50% robotników fińskich, 55% angielskich i 42% włoskich.

Wypowiedzi na temat wpływu automatyzacji na szanse młodych robotników są znacznie bardziej optymistyczne wśród robotników z krajów socjalistycznych niż wśród robotników z krajów kapitalistycznych. W czterech krajach kapitalistycznych: Finlandii, Francji, RFN i Stanach Zjednoczonych, badanych reprezentujących poglądy optymistyczne jest do 25%, podczas gdy poglądy pesymistyczne dominują: 55% robotników amerykańskich, 40% angielskich, 34% francuskich i 34% z RFN. Jedynie w Szwecji poglądy optymistyczne wystąpiły powszechnie (58%).

Na podstawie dotąd referowanych wyników można wyprowadzić kilka wniosków ogólnych.

W odniesieniu do wszystkich pięciu sfer skutków automatyzacji (podanych badanym do oceny) wystąpiły zarówno poglądy optymistyczne, jak i poglądy pesymistyczne. Najbardziej optymistyczne poglądy wiążą badani robotnicy z wpływem automatyzacji na wysiłek fizyczny: automatyzacja zmniejsza fizyczną uciążliwość pracy. Pesymistyczne poglądy wystąpiły najpowszechniej w odniesieniu do wpływu automatyzacji na stałość zatrudnienia i szanse młodych robotników. Między poglądami robotników z krajów socjalistycznych a robotników z krajów kapitalistycznych zachodzą istotne różnice. Opinie robotników z krajów socjalistycznych są daleko bardziej optymistyczne w porównaniu z wypowiedziami robotników z krajów kapitalistycznych.

Przedstawione dotąd wyniki zamykają się oczywistą konkluzją, że ustrój społeczno-polityczny jest czynnikiem kształtującym w sposób zasadniczy poglądy robotników na skutki automatyzacji. Powstaje pytanie, jakie obok tej ramowej, ustrojowej determinanty są inne wyznaczniki poglądów wyrażanych przez robotników. Co sprawia, że w jednym kraju, tak socjalistycznym jak i kapitalistycznym, są robotnicy o poglądach optymistycznych i pesymistycznych?

Szczegółowa analiza pozwala stwierdzić, że nie zachodzą żadne związki między oceną robotników pojedynczych składników pracy a ich poglądami na skutki automatyzacji:

— nie stwierdzono żadnych związków między oceną wysiłku w pracy a oceną wpływu automatyzacji na wysiłek fizyczny, tzn. podobnych skutków automatyzacji dopatrują się (w sferze uciążliwości pracy) robotnicy oświadczający, że wykonywana przez nich praca jest dla nich bardzo ciężka i wymaga bardzo dużego wysiłku, jak i robotnicy, którzy swoją pracę oceniają jako względnie lekką i nie wymagającą dużego wysiłku fizycznego;

— tylko w trzech krajach wystąpiły związki między poczuciem stałości pracy a poglądami na wpływ automatyzacji na stałość zatrudnienia (Anglia, Włochy, Stany Zjednoczone).

Powszechny związek ustalono natomiast między ogólnym zadowoleniem z pracy (zmienną syntetyczną) a poglądami na wpływ automatyzacji na zadowolenie z pracy. Związek taki stwierdzono w: Związku Radzieckim, Austrii, Danii, RFN, Szwecji i w Stanach Zjednoczonych.

Ogólny wniosek można sformułować następująco: pojedyncze składniki pracy nie wiążą się z poglądami na wpływ automatyzacji na pięć badanych sfer pracy. Syntetyczna zmienna: ogólne zadowolenie z pracy, koreluje wśród robotników z blisko połowy badanych krajów.

Omawialiśmy dotąd poglądy robotników na wpływ automatyzacji na pięć wyróżnionych sfer pracy: stałość zatrudnienia, wysiłek fizyczny, wysiłek umysłowy i nerwowy, zadowolenie z pracy i szanse dla młodych robotników. Obecnie zajmiemy się typologią badanych ze względu na ich percepcję skutków automatyzacji.

Jedną z roboczych tabel towarzyszących konstrukcji typologii badanych pod względem rodzaju percepcji skutków automatyzacji jest załączona tu tabela 2. Przedstawione w niej rozkłady badanych według liczby korzyści płynących z automatyzacji (por. także tab. 1) dowodzą dobitnie innego znaczenia i innej roli postępu technicznego w krajach socjalistycznych i w krajach kapitalistycznych. Obie tabele demonstrują niezbieżność warunków społeczno-politycznych krajów socjalistycznych nad warunkami krajów niesocjalistycznych, zgodność (niecałkowitą

Tabela 2. Robotnicy 15 krajów według liczby korzyści przypisywanych automatyzacji (dane w %*)

| Kraj | Korzyści | | | | | | Badani (100%) |
|--------------------------------------|----------|----|----|----|----|----|------------------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Anglia | 24 | 42 | 22 | 10 | 1 | 1 | 178 |
| Austria | 16 | 37 | 29 | 23 | 5 | 0 | 246 |
| Dania | 53 | 15 | 21 | 9 | 3 | 0 | 68 |
| Finlandia | 23 | 36 | 26 | 11 | 1 | 2 | 160 |
| Francja | 29 | 28 | 20 | 17 | 6 | 0 | 106 |
| Republika Federalna Niemiec | 22 | 37 | 28 | 10 | 2 | 0 | 230 |
| Stany Zjednoczone | 25 | 30 | 23 | 14 | 6 | 1 | 205 |
| Szwecja | 30 | 17 | 28 | 18 | 5 | 3 | 156 |
| Włochy | 12 | 32 | 29 | 15 | 11 | 2 | 178 |
| Czechosłowacja | 2 | 12 | 22 | 37 | 24 | 8 | 180 |
| Niemiecka Republika Demokratyczna | 9 | 17 | 27 | 26 | 15 | 6 | 184 |
| Polska | 5 | 15 | 23 | 32 | 21 | 4 | 206 |
| Węgry | 4 | 18 | 33 | 29 | 13 | 3 | 543 |
| Związek Radziecki | 4 | 8 | 19 | 52 | 15 | 2 | 386 |
| Jugosławia | 6 | 17 | 19 | 18 | 26 | 13 | 188 |

* Odsetki nie zawsze sumują się do 100 ze względu na zaokrąglenia.

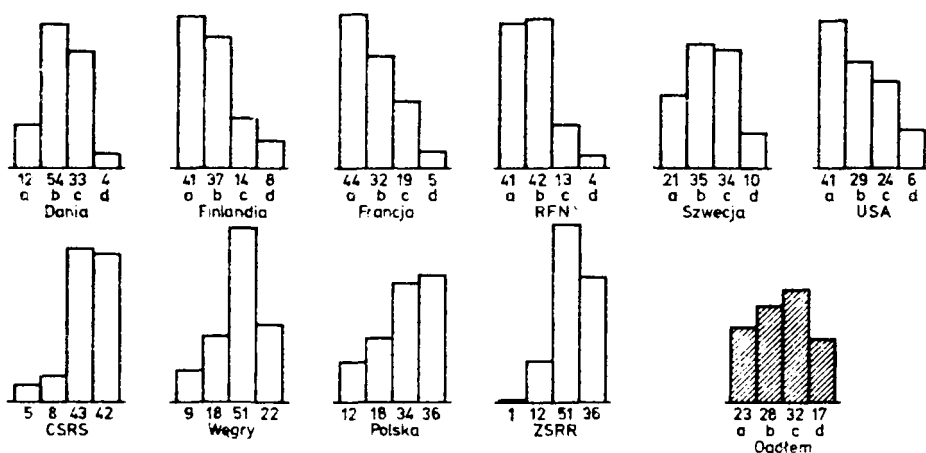
wprawdzie, ale dużą) postępu technicznego wprowadzanego w krajach socjalistycznych z interesami robotników.

Co czwarty robotnik z siedmiu na dziewięć krajów kapitalistycznych nie widzi żadnej korzyści w wyniku automatyzacji (w Danii co drugi badany). Co drugi robotnik z tych krajów, biorąc przeciętnie, dostrzega tylko jedną korzyść (na pięć możliwych) wynikającą z wprowadzania automatyzacji.

Dla robotników z krajów socjalistycznych automatyzacja powszechnie oznacza liczne i rozmaite korzyści. Automatyzacja nie jawi się jako niebezpieczeństwo, ale jest przyjmowana przychylnie i z nadzieją, niezależnie od głosów krytycznych, domagających się, by postępowi technicznemu towarzyszył postęp organizacyjny, by trosce o bardziej skomplikowane i droższe maszyny i urządzenia towarzyszyła większa troska o pracownika.

Zbilansowane poglądy robotników 10 krajów (oraz wyniki łączne według średniej ważonej) na skutki automatyzacji podaje rys. 2.

Bilans opiera się na rachunku zysków i strat, wypowiedzi „brak zmiany” i odpowiedzi „nie wiem”. W obliczeniach uwzględniono tylko tych badanych, którzy na pięć pytań szczegółowych, odnoszących się do wpływu automatyzacji na pięć wyżej omawianych sfer, udzielili nie więcej niż jedną odpowiedź „nie wiem”.



Rys. 2. Skutki automatyzacji (ocena łączna) w opinii robotników 10 krajów

Badanych podzielono na cztery grupy:

— grupa a to ci, których bilans percypowanych skutków automatyzacji jest ujemny; pesymiści stanowią 23% ogółu badanych;

— grupa b to ci, których bilans percypowanych skutków jest zero, tzn. plusy i minusy równoważą się;

— grupa c to ci, których bilans skutków automatyzacji jest dodatni, przy czym zyski wynoszą jeden lub dwa punkty (korzyści jest więcej niż strat);

— grupa d to ci, których bilans dodatni wynosi trzy, cztery i pięć punktów.

Ogółem robotników o poglądach pesymistycznych (pesymistów, sceptyków) jest 23%, umiarkowanych optymistów 32%, entuzjastów 17%, a robotników o poglądach ambiwalentnych 28%.

Profile robotników z krajów kapitalistycznych ogólnie biorąc i ograniczając się do przytoczonej ilustracji (rys. 2) układają się dwojako. Jeden z nich odznacza się wysokim udziałem robotników o postawach pesymistycznych oraz malejącym udziałem pozostałych kategorii: poprzez wysoki odsetek robotników o poglądach ambiwalentnych do nielicznej kategorii entuzjastów. Profil taki wystąpił wśród robotników fińskich, francuskich, amerykańskich i z RFN. Odsetki robotników o postawach pesymistycznych są w tym profilu wysokie (41—44%). Postawy przychylnie (c i d) wahają się w tych czterech krajach od 17 (RFN) do 30% (USA).

Drugi profil, reprezentowany przez pozostałe kraje kapitalistyczne, Danię i Szwecję, odznacza się niższymi — w porównaniu z poprzednim profilem — odsetkami robotników o postawach pesymistycznych, niski-

mi odsetkami robotników o postawach optymistycznych oraz dominowaniem kategorii robotników o postawach ambiwalentnych i umiarkowanie optymistycznych.

Wśród robotników z krajów kapitalistycznych najprzychylniejsze postawy wobec automatyzacji wykazali robotnicy duńscy, a następnie szwedzcy; postawy najbardziej nieprzychylnie — robotnicy RFN.

Robotnicy krajów socjalistycznych nie mieszczą się w żadnym z przedstawionych wyżej dwóch profili. Wizja i ocena skutków automatyzacji występujące wśród robotników z krajów socjalistycznych tworzą profil całkowicie odmienny: optymistyczny.

* * *

Czym różnią się (albo w czym są podobni) robotnicy o profilu optymistycznym od robotników o profilu pesymistycznym? Jakie czynniki warunkują postawę pesymistyczną, ambiwalentną, optymistyczną i entuzjastyczną wobec automatyzacji?

Powszechne i dodatnie związki występują między percepcją skutków automatyzacji a doświadczeniem badanych związanym z wcześniejszym wprowadzaniem w zakładzie zmian technologicznych i nowych maszyn; im korzystniejsze mają badani doświadczenia związane z wprowadzaniem w ich zakładach nowych maszyn, urządzeń i technologii, tym przychylniej oceniają skutki automatyzacji;

Powszechne i dodatnie związki wystąpiły między łączną oceną skutków automatyzacji a poziomem informacji związanej z wprowadzaniem postępu technicznego w zakładzie.

Powszechne i pozytywne związki wystąpiły między łączną oceną skutków automatyzacji a postawami przełożonych wobec robotników: im mniejszy dystans odczuwają robotnicy, tym bardziej przychylna jest ocena skutków automatyzacji.

Powszechne związki stwierdzono między łączną oceną skutków automatyzacji a poziomem udziału (wpływu) robotników we wprowadzaniu postępu technicznego: im większy wpływ na wprowadzanie postępu technicznego przypisują sobie robotnicy, tym przychylniej oceniają skutki postępu technicznego.

Powszechny związek wystąpił między łączną oceną skutków automatyzacji a oceną otrzymywanego wynagrodzenia: im korzystniej oceniają robotnicy swoje zarobki, tym są bardziej przychylni wobec automatyzacji. O stopniu przychylności nie decyduje jednak płaca realna (poziom wynagrodzenia), ale opinia o zarobku.

Powszechne związki stwierdzono między łączną oceną skutków automatyzacji a postawą wobec postępu technicznego wyrażającą się w gotowości akceptacji wprowadzenia nowych urządzeń i maszyn w zakładzie:

przychylniej wizji skutków automatyzacji towarzyszy chęć wprowadzenia postępu technicznego we własnym zakładzie pracy.

* * *

Z wypowiedzi 3214 robotników pochodzących z 15 krajów, socjalistycznych i kapitalistycznych (badania nie reprezentatywne), wynika:

— badani robotnicy są zdania, że automatyzacja przynosi istotne zmiany w ich pracy,

— robotnicy różnią się znacznie w swoich poglądach na skutki automatyzacji,

— najpowszechniejsze przychylne opinie robotników dotyczą przekonania o tym, że automatyzacja zmniejsza wysiłek fizyczny,

— najbardziej pesymistyczne poglądy dotyczą wpływu automatyzacji na stałość zatrudnienia (bezrobocie) oraz na szanse dla młodych robotników (przyszłość nowej generacji),

— poglądy robotników z krajów socjalistycznych różnią się pod wieloma względami od poglądów robotników z krajów kapitalistycznych; poglądy robotników z krajów socjalistycznych są daleko bardziej optymistyczne; zmienną wyjaśniającą o podstawowym znaczeniu jest zmienna ustroju społeczno-politycznego; o percepcji i postawie robotników wobec postępu technicznego decydują nie zmienne „zakładowe”, ale zmienna ustroju.

Wśród badanych udało się wyodrębnić cztery typy postaw wobec automatyzacji (percepcji skutków automatyzacji). Cztery wyodrębnione typy postaw wystąpiły w poszczególnych krajach w różnym rozmiarze. W krajach socjalistycznych wystąpiły powszechnie typy optymistyczne, w krajach kapitalistycznych typy pesymistyczne i ambiwalentne.

* * *

Badania nad percepcją skutków automatyzacji wydają się mieć spore znaczenie praktyczne. Badania takie dostarczają informacji na temat złożonej natury przystosowania robotników do wprowadzanych zmian, na temat prawidłowości wprowadzania zmian, na temat tego, co zmiany dają pracownikom, zakładowi i społeczeństwu.

Jest rzeczą oczywistą, że praktyczna użyteczność badań nad percepcją skutków automatyzacji zależy — podobnie jak i w innych badaniach — od poprawnej identyfikacji problemu badawczego, od poziomu narzędzi badawczych, poziomu opracowań statystycznych i merytorycznych oraz od jakości współpracy badaczy z kierownictwem zakładu i organizacjami społecznymi. Międzynarodowe badania porównawcze pod nazwą „Automatyzacja i robotnicy przemysłowi” umożliwiły uczestnikom badań i ich sponsorom lepiej zrozumieć problematykę automatyzacji oraz rolę

badan w usprawnianiu warunków pracy w trakcie wprowadzania postępu technicznego. Badania pozwoliły uzyskać odpowiedź na żywotne dla robotników pytania: jakich korzyści mogą spodziewać się robotnicy po automatyzacji, jakie mogą mieć nadzieje i czego mają się obawiać, jakie muszą być spełnione warunki, by postęp techniczny przynosił dobrodziejstwa, by przynosił wzrost zadowolenia z pracy i w życiu, a nie pogłębienia alienacji. Należy sądzić, że wiedza i doświadczenie zebrane w czasie wspólnych, z rozmaitych względów trudnych badań będą mogły być spożytkowane dla dobra robotników, którzy na wprowadzonych zmianach zbyt często tracą, zamiast z nich korzystać.

ANNA MAJEWSKA

PREFERENCJE RÓŻNYCH ASPEKTÓW PRACY ZAWODOWEJ I ICH KORELATY METODY I WYNIKI BADANIA WARTOŚCI ZAWODOWEJ U INŻYNIERÓW PRZEMYSŁU MASZYNOWEGO

Treść: Subiektywne znaczenie różnych aspektów pracy zawodowej w badaniach psychologicznych i socjologicznych. — Metody badania ważności różnych aspektów pracy zawodowej. — Metoda badania preferencji zawodowych inżynierów przemysłu maszynowego i korelatów preferencji zawodowych. — Korelaty preferencji zawodowych inżynierów przemysłu maszynowego. Wyniki badań: preferencje różnych aspektów pracy i zakładu pracy a pochodzenie społeczne; wiek a preferencje zawodowe; płeć a preferencje zawodowe; treść pracy inżynierów a preferencje zawodowe; stanowisko a preferencje zawodowe. — Bibliografia.

W badaniach nad wartościami zawodowymi pracowników analizuje się znaczenie, jakie ma dla nich praca zawodowa oraz jej poszczególne aspekty.

Różne składniki pracy mają różną wartość dla pracowników. Dla niektórych najważniejsze są motywy autoteliczne, dla innych — instrumentalne. Jakie aspekty pracy zawodowej cenią różne grupy pracowników? Jakie czynniki wpływają na zróżnicowanie preferencji zawodowych?

W niniejszym artykule zostały przedstawione wyniki badań nad warunkowaniami preferencji zawodowych inżynierów przemysłu maszynowego. Pierwsze dwa rozdziały poświęcone są zagadnieniom teoretycznym badań nad wartością różnych aspektów sytuacji zawodowej dla pracowników oraz niektórym problemom metodologicznym takich badań. Trzeci rozdział zawiera opis metody badania preferencji przyjętej w badaniach inżynierów przemysłu maszynowego. W czwartym rozdziale zostały przedstawione wyniki badań.

SUBIEKTYWNE ZNACZENIE RÓŻNYCH ASPEKTÓW PRACY ZAWODOWEJ W BADANIACH PSYCHOLOGICZNYCH I SOCJOLOGICZNYCH

Już w teorii szkoły *human relations* w latach trzydziestych wystąpiła zmienna „wartość różnych aspektów pracy zawodowej”. Zgodnie z ogólnym założeniem o uniwersalnym charakterze natury ludzkiej uznano, że wartości cenione przez pracowników są podobne, nie różnią się zasadniczo w różnych grupach. Zgodnie z modelem E. Mayo pracownicy cenią przede wszystkim te aspekty sytuacji zawodowej, które zaspokajają potrzeby afiliacji. W innych modelach potrzeby afiliacji zastąpiono potrzebami samorealizacji: uznano, że pracownicy dążą przede wszystkim do zaspokojenia potrzeb tego typu. Zainteresowanie wartościami cenionymi przez pracowników wynikało stąd, że uznano wartości zawodowe za zmienną wyjaśniającą postępowanie pracowników, ich postawy i wkład pracy. Dalsze badania wykazały jednak, że zależność zachowań pracowników od wartości zawodowych nie jest prosta i że założenie o uniwersalnym charakterze wartości pracowników nie jest uzasadnione. Zarzucano więc modele oparte na tym założeniu, lecz zainteresowanie wartościami zawodowymi pracowników przetrwało, a nawet wzrosło. Wartości i orientacje zawodowe stały się ważnym problemem badań psychologii i socjologii pracy. Jak pisze Xymena Gliszczyńska (1976), główne zainteresowania badaczy w tej dziedzinie dotyczą trzech zagadnień: jakie wartości cenią różne grupy ludzi, jakie są związki między cenionymi wartościami a charakterystyką badanych grup oraz jakie są związki między preferencjami a wynikami pracy.

W badaniach wartości pracowników zastanawiano się wielokrotnie nad związkami wartości z poziomem zaspokojenia potrzeb. Czy aktualny poziom zaspokojenia potrzeb nie wpływa na to, jakie wartości cenią pracownicy? Może ważne są dla badanych te motywy, które nie są zaspokojone w stopniu dostatecznym, a po zaspokojeniu ich znaczenie zmniejsza się? Gdyby takie przypuszczenie było słuszne, cechy pracy ocenione jako ważne byłyby związane z niezaspokojeniem potrzeb. Taka interpretacja wyników jest zgodna z teorią deprivacji: im większe niezaspokojenie potrzeby tym większe jej znaczenie. Natomiast na podstawie teorii unikania dysonansu można oczekiwać przeciwnej zależności: zaspokojenie potrzeb zwiększa ich subiektywne znaczenie, a niezaspokojenie potrzeb wpływa na zmniejszenie ich znaczenia.

Można przytoczyć przykłady potwierdzające założenia zarówno jednej, jak drugiej teorii. Teorię deprivacji potwierdza często ocena ważności tych cech pracy, których brak jest niemożliwy do zrekomensowania. Tak jest np. w przypadku potrzeb materialnych: niezadowolenie z zarobków może zwiększyć znaczenie motywów materialnych, o ile pracownik

nie widzi możliwości rekompensaty braku zaspokojenia tych potrzeb. W innych przypadkach można znaleźć również potwierdzenie teorii unikania dysonansu. Tak jest np. w ocenie ważności tych aspektów pracy, których brak można zrekompensować. Niezadowolenie z warunków pracy lub perspektyw awansu w zakładzie łączy się czasem z małym znaczeniem tych aspektów pracy dla badanych. Taki wynik można zinterpretować jako dążenie do zmniejszenia dysonansu między aspiracjami a rzeczywistością.

Wydaje się więc, że w pewnych przypadkach poziom zaspokojenia potrzeb zawodowych może wpływać na subiektywne znaczenie różnych aspektów sytuacji zawodowej. Na ogół jednak aktualny poziom zaspokojenia potrzeb zawodowych nie ma wpływu na ważność różnych cech pracy. Świadczą o tym wyniki badań przytoczone przez X. Gliszczyńską (1971). Z badań G. H. Hofstede i F. Perri (1971) wynika również, że znaczenie różnych aspektów pracy nie zależy od poziomu zaspokojenia potrzeb zawodowych. Są to wnioski ważne dla właściwej interpretacji wyników badania subiektywnego znaczenia składników sytuacji zawodowej.

Inny czynnik, o którym należy pamiętać interpretując wyniki badania ważności, to dążenie respondentów do dostosowania ocen do wartości społecznie akceptowanych. Wartości deklarowane przez badanych to często wartości uznawane, a nie odczuwane. Tymczasem chodzi o zbadanie wartości rzeczywiście odczuwanych przez respondentów, tych wartości, które decydują o ich postawach i zachowaniu.

Takie zastrzeżenie dotyczy jednak większości badań nad postawami, opartych na deklaracjach respondentów. Poszukiwanie coraz doskonalszych metod badania preferencji wynika z dążenia do wyeliminowania odpowiedzi deklaracyjnych, dostosowanych do norm społecznych; do określenia wartości rzeczywiście odczuwanych przez respondentów.

METODY BADANIA WAŻNOŚCI RÓŻNYCH ASPEKTÓW PRACY ZAWODOWEJ

W wielu badaniach subiektywnego znaczenia różnych aspektów pracy zawodowej przyjmowano różne metody badania. Cel zwykle jest ten sam: określenie hierarchii ważności cech, jednak różne metody badania prowadzą do wyników nie zawsze zgodnych. Do takiego wniosku doszedł G. H. Hofstede badając związki między wynikami pomiarów ważności cech przy zastosowaniu kilku różnych metod (1976). Kwestionariusz przyjęty w tych badaniach zawierał 22 cechy pracy i zakładu pracy. Respondenci oceniali ważność każdej z nich na pięciostopniowej skali, a następnie wybierali trzy najważniejsze cechy z całej listy. Na tej podstawie ustalono dwie hierarchie ważności cech. Korelacja między nimi była

istotna, lecz niezbyt silna. Zdaniem G. H. Hofstede metoda oceny każdej cechy na skali jako podstawa określenia hierarchii preferencji daje lepsze rezultaty niż inne metody. W tym samym badaniu określono również związki między metodą oceny każdej cechy na skali a oceną ważności cech w triadach.

Ta ostatnia metoda polega na wyborach cechy najważniejszej i najmniej ważnej ze zbioru trzech cech. Związki między wynikami uzyskanymi przy pomocy tych dwóch metod okazały się znacznie wyższe.

Autorka tego opracowania badała wyniki pomiaru ważności uzyskane przy zastosowaniu trzech metod: oceny każdej cechy na skali, wyboru trzech najważniejszych cech z całej listy oraz wyboru cech w triadach. Wyniki były podobne, lecz nieidentyczne. Wynika stąd, że porównywanie ważności cech pracy badanej przy pomocy różnych metod nie zawsze jest w pełni uzasadnione.

G. H. Hofstede badał tylko trzy metody określenia hierarchii ważności cech pracy. W badaniach psychologicznych stosowane są także inne metody. Często stosowana jest metoda porównywania cech parami. Respondentowi przedstawia się oceny pary cech, a jego zadaniem jest wybór cechy ważniejszej. Ta metoda została opisana przez L. Thurstone'a w 1959 r. W polskich badaniach została zastosowana np. przez X. Gliszczyńską (1971) oraz J. Koralewicz-Zębik (1974).

Od wszystkich wymienionych dotychczas metod różni się znacznie metoda porządkowania zbioru cech dokonanego przez samych respondentów. W przeciwieństwie do metod wyżej wymienionych badany zdaje sobie sprawę, czemu mają służyć jego oceny. Możliwe, że wtedy częstsze jest dostosowanie odpowiedzi do oczekiwań społecznych. Niekiedy uważa się, że wyniki uzyskane przy pomocy tej metody nie są w pełni wiarygodne także z innego powodu: jednoczesne rangowanie dużej ilości cech może być zadaniem zbyt trudnym dla respondentów. Zarzuty wobec tej metody wynikają czasem z ogólnych założeń dotyczących systemu wartości. Np. zdaniem J. Koralewicz-Zębik (1974) cechą charakterystyczną systemu wartości jest konflikt między wartościami. Metoda porównywania cech parami uwzględnia właśnie tę cechę systemu wartości stawiając respondenta w sytuacji wyboru. Wydaje się jednak, że rangowanie większej ilości cech przez respondenta nie eliminuje konfliktu między wartościami, zwłaszcza jeżeli na każdej pozycji hierarchii może być umieszczona tylko jedna cecha. Wybierając pewną cechę jako najważniejszą badany rezygnuje z wyboru innej, którą musi umieścić niżej. Wyboru cech umieszczonych na kolejnych miejscach hierarchii dokonuje za każdym razem z całego zbioru cech.

Wybór metody badania ważności różnych aspektów pracy zawodowej powinien być oparty na znajomości badanego środowiska. Metoda rango-

wania zbioru cech przez samych respondentów prawdopodobnie nie jest najlepsza w odniesieniu do wszystkich badanych środowisk. W badaniach inżynierów przemysłu maszynowego decyzja o zastosowaniu tej metody wynikała z doświadczeń uzyskanych w badaniu pilotażowym. Stosunki niższości i wyższości cech w hierarchii ważności uznane zostały przez respondentów za oczywiste. Graficzna forma kwestionariusza powstała w wyniku sugestii badanych inżynierów. Można więc przyjąć, że rangowanie cech nie było zadaniem zbyt trudnym dla inżynierów i że jest to metoda badania właściwa w tym środowisku.

METODA BADANIA PREFERENCJI ZAWODOWYCH INŻYNIERÓW PRZEMYSŁU MASZYNOWEGO I KORELATÓW PREFERENCJI ZAWODOWYCH

Badanym inżynierom przedstawiono do oceny dziesięć cech pracy, a następnie dziesięć cech zakładu pracy. Zadaniem respondentów było uporządkowanie tych cech w hierarchiach według ważności. Na każdym miejscu dziesięciostopniowej hierarchii mogła być umieszczona tylko jedna cecha; wszystkim cechom przedstawionym do oceny należało nadać rangi. Cechy pracy przedstawione do oceny były następujące: samodzielna, spokojna, ciekawa, lekka, zgodna z kwalifikacjami, twórcza, pozostawiająca dużo czasu wolnego, rozwijająca wiedzę i kwalifikacje fachowe, zapewniająca wysokie zarobki, łatwa. Cechy zakładu pracy, które przedstawiono do oceny, były następujące: dbałość kierownictwa zakładu o pracowników, sprawiedliwe kryteria płac, premii, nagród materialnych, dobre stosunki z kolegami, perspektywy awansu, dobra organizacja pracy, dobre warunki pracy, informacja i udział w decyzjach o ważnych sprawach zakładu, właściwa ocena pracowników, przyjemna atmosfera w pracy, dobre stosunki z przełożonymi.

W ten sposób powstały dwie hierarchie cech pracy i zakładu pracy uporządkowane według subiektywnego znaczenia różnych aspektów pracy i zakładu pracy dla badanych. Jakie są możliwe sposoby wnioskowania o preferencjach zawodowych na podstawie tego materiału? Wnioski o preferencjach mogą opierać się na wyborze jednej najważniejszej cechy z dziesięciu; lecz także na wyborze pierwszych dwóch lub trzech. Można przyjąć, że nie tylko wybór jednej najważniejszej cechy świadczy o orientacji zawodowej respondenta, lecz wybór kilku pierwszych cech. Każde z tych założeń jest uzasadnione, lecz każde może prowadzić do wyników niezgodnych z wynikami uzyskanymi, gdy przyjmiemy inne założenie. Różnice spowodowane odmiennymi sposobami interpretacji hierarchii preferencji ilustruje dobrze rozkład częstości wyborów cech pracy na pierwszym miejscu hierarchii i na trzech pierwszych miejscach

hierarchii preferencji inżynierów przemysłu maszynowego (dane w $\%$, nie zawsze sumują się do 100, gdyż nie wszystkie cechy wzięto pod uwagę):

| cechy wybrane na pierwszym miejscu | % | cechy wybrane na trzech pierwszych miejscach łącznie | % |
|------------------------------------|------|--|------|
| rozwijająca wiedzę | 20,0 | zapewniająca wysokie zarobki | 53,4 |
| twórcza | 17,2 | rozwijająca wiedzę | 51,3 |
| samodzielna | 17,2 | samodzielna | 46,8 |
| ciekawa | 13,9 | zgodna z kwalifikacjami | 43,8 |
| zapewniająca wysokie zarobki | 13,5 | twórcza | 42,9 |

Jeżeli przyjmiemy pierwszy sposób interpretacji hierarchii ważności, zarobki znajdują się na piątym miejscu hierarchii ważności. Przy drugim sposobie wnioskowania motyw „zarobki” okazuje się znacznie ważniejszy, znajduje się na pierwszym miejscu skali. „Praca twórcza” ma większe znaczenie, gdy przyjmiemy pierwszy sposób interpretacji wyników. Jak wynika z przytoczonego wyżej przykładu, wnioski dotyczące hierarchii ważności cech zależą w znacznym stopniu od wyboru metody interpretacji materiału.

W badaniach preferencji zawodowych inżynierów przemysłu maszynowego wnioski oparte są na wyborach cech na trzech pierwszych pozycjach hierarchii preferencji. W przedstawionym wyżej przykładzie odsetki wyborów każdej cechy na trzech pierwszych miejscach skali podano jako sumę odsetków wyborów tej cechy na trzech pierwszych miejscach.

W dalszym opracowaniu wyników odsetki wyborów każdej cechy to nie sumy odsetków na trzech miejscach skali, lecz średnia arytmetyczna takiej sumy. W tabelach porównujących hierarchie preferencji w różnych grupach inżynierów występuje zwykle „średnia wyborów cech pracy na trzech pierwszych miejscach skali”. Są to średnie arytmetyczne odsetków. Jest to zabieg ułatwiający późniejsze analizy. I tak hierarchia preferencji cech pracy jako średnia wyborów na trzech pierwszych miejscach skali w całej próbie inżynierów wygląda następująco ($\%$):

| | |
|-----------------------------------|------|
| zapewniająca wysokie zarobki | 17,8 |
| rozwijająca wiedzę | 17,1 |
| samodzielna | 15,6 |
| zgodna z kwalifikacjami | 14,6 |
| twórcza | 14,3 |
| ciekawa | 13,8 |
| spokojna | 5,0 |
| pozostawiająca dużo czasu wolnego | 0,8 |
| łatwa | 0,6 |
| lekka | 0,1 |

100,0.

Można było, oczywiście, oprzeć wnioski co do preferencji zawodowych na podstawie wyborów cech na pierwszym miejscu skali. Decyzja o analizie trzech pierwszych miejsc hierarchii preferencji wynikała z przekonania, że poprzestanie na analizie pierwszego miejsca dziesięciostopniowej hierarchii nie jest właściwe, gdyż celem badania nie jest wyodrębnienie jednego najważniejszego motywu, lecz określenie orientacji zawodowych, czyli zespołu cenionych wartości.

Po określeniu orientacji zawodowych badanych inżynierów następnym etapem analizy było poszukiwanie uwarunkowań różnych typów preferencji. Wyróżniono dwa zespoły zmiennych wyjaśniających: społeczno-demograficzne (pochodzenie społeczne, wiek, płeć) oraz związane z pozycją zawodową (stanowisko, treść pracy). W analizie wyników zostały porównane związki między preferencjami zawodowymi a tymi dwoma zespołami zmiennych. Który z nich wpływa w większym stopniu na zróżnicowanie orientacji zawodowych? Jeżeli większe znaczenie ma pierwsza grupa zmiennych, to zakład pracy ma małe możliwości kształtowania preferencji zawodowych pracowników. Jeżeli natomiast większe znaczenie ma druga grupa zmiennych, to możliwości kształtowania orientacji zawodowych przy pomocy odpowiedniej polityki kadrowej, awansowanie i właściwe określenie treści roli zawodowej są znacznie większe.

Poziom istotności związków między preferencjami a wyróżnionymi zmiennymi wyjaśniającymi był badany przy pomocy testu χ^2 i mierników opartych na tym teście (C Pearsona, V Cramera). W niektórych przypadkach została również wprowadzona kontrola zależności między dwoma zmiennymi przez trzecią zmienną.

Wyniki otrzymane przy pomocy tej metody zostały dodatkowo zweryfikowane przez porównanie współczynników korelacji rangowej między hierarchiami preferencji w różnych grupach. Im większa wartość współczynnika korelacji, tym większe podobieństwo uporządkowań. Im mniejsza wartość współczynnika, tym większa różnica między uporządkowaniami cech w hierarchiach. Metoda oceny podobieństwa dwóch hierarchii preferencji na podstawie współczynników korelacji rangowej nie jest jednak doskonała, choć może stanowić użyteczną metodę uzupełniającą. Obliczając współczynniki korelacji rangowej bierzemy pod uwagę tylko rangi, tj. pozycje cech w hierarchiach. Respondenci określali pozycję każdej cechy na skali preferencji. Lecz przechodząc od analizy jednostkowej do analizy grup (agregatów) mamy do czynienia z częstościami wyborów (odsetki) każdej cechy pracy na każdej pozycji skali. Porządkując je według częstości wyborów możemy nadać im rangi. Lecz jest to zabieg wtórny. Ta sama ranga w dwóch upo-

rządkowaniach cech w grupach może oznaczać różne względne częstości wyborów. Hierarchia, która powstała na podstawie częstości wyborów cech, jest skalą porządkową choć nadanie rang cechom może sprawiać mylne wrażenie, że jest to skala interwałowa. Motywy zarobków i pracy rozwijającej wiedzę zajmują dwie sąsiednie pozycje w hierarchii preferencji, podobnie, jak motywy pracy ciekawej i spokojnej. Tymczasem „odległość” między pierwszą parą motywów jest znacznie mniejsza niż między drugą. Z tego powodu korelacja rangowa między hierarchiami w grupach powinna być interpretowana ze świadomością ograniczeń związanych z tą metodą.

Doboru próby do badań dokonano wśród inżynierów z czterech wiodących zakładów przemysłu maszynowego w trzech miastach. Próba objęła 570 inżynierów. Nie jest to próba reprezentatywna, gdyż dobrowolne uczestnictwo w badaniach było niezbędnym warunkiem ich wiarygodności. Badania oparte były na samoocenie. Inżynierowie oceniali wartość różnych aspektów sytuacji zawodowej oraz różne aspekty pracy i zakładu pracy. Mimo że próba nie jest reprezentatywna, zróżnicowanie badanej grupy inżynierów pod względem płci, wieku, stanowisk, treści pracy, pochodzenia społecznego jest zbliżone do proporcji występujących w tej grupie zawodowej. Duże zróżnicowanie próby umożliwia analizę porównawczą preferencji zawodowych w różnych kategoriach inżynierów.

KORELATY PREFERENCJI ZAWODOWYCH INŻYNIERÓW PRZEMYSŁU MASZYNOWEGO. WYNIKI BADAŃ

W badanej grupie inżynierów najczęstsza jest orientacja na pracę specjalistyczną w połączeniu z orientacją materialną. Świadczą o tym częstości wyborów cech pracy w hierarchii preferencji.

Średnia wyborów niektórych cech pracy na trzech pierwszych miejscach hierarchii preferencji w badanej grupie inżynierów (dane w %, odsetki nie sumują się do 100, ponieważ nie wszystkie cechy pracy zostały uwzględnione):

| | |
|------------------------------|-------|
| zapewniająca wysokie zarobki | 17,8 |
| rozwijająca wiedzę | 17,1 |
| samodzielna | 15,6 |
| zgodna z kwalifikacjami | 14,6 |
| twórcza | 14,3. |

Stwierdzono również, że w badanej grupie inżynierów częstsze są orientacje pozaorganizacyjne niż orientacja organizacyjna.

Perspektywy awansu na stanowisko kierownicze oraz informacja o sprawach zakładu oraz udział w zarządzaniu zyskały znacznie niższe oceny niż np. dbałość kierownictwa zakładu o pracowników czy przyjemna atmosfera w pracy.

Średnia arytmetyczna wyborów niektórych aspektów zakładu pracy na trzech pierwszych miejscach hierarchii preferencji (dane w %):

| | |
|---|------|
| dobra organizacja pracy | 16,5 |
| dbałość o pracowników | 15,1 |
| właściwa ocena pracy | 15,1 |
| sprawiedliwe kryteria nagród materialnych | 12,4 |
| przyjemna atmosfera w pracy | 8,6 |
| dobre stosunki z kolegami | 7,5 |
| perspektywy awansu | 7,4 |
| informacja, decyzje | 4,1. |

W różnych grupach inżynierów różne aspekty sytuacji zawodowej mają największe znaczenie. Jakie czynniki powodują, że inżynierowie cenią różne cechy pracy i zakładu pracy? Czy są to zmienne związane z ich sytuacją zawodową czy społeczno-demograficzną?

Preferencje różnych aspektów pracy i zakładu pracy a pochodzenie społeczne

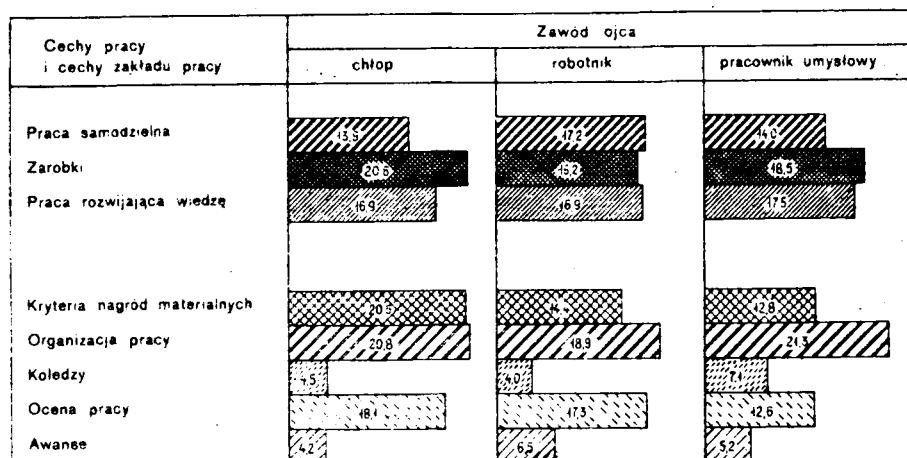
Zróznicowanie badanej grupy inżynierów (N=570) według kryterium pochodzenia społecznego umożliwia porównanie wartości zawodowych inżynierów w trzech grupach pochodzenia społecznego: inteligenckiego, chłopskiego, robotniczego. Wybrano 2 kryteria wyodrębnienia tych grup: wykształcenie i zawód ojca (dane w %).

| | |
|-----------------------|---------|
| Wykształcenie ojca: | |
| podstawowe lub niższe | — 55,6 |
| średnie | — 29,9 |
| wyższe | — 14,5 |
| Zawód ojca: | |
| chłop | — 26,7 |
| robotnik | — 41,7 |
| pracownik umysłowy | — 31,7. |

W badaniach Anny Preiss w nowoczesnym przedsiębiorstwie przemysłowym (1972) struktura pochodzenia społecznego inżynierów była podobna: większość inżynierów to inteligenci w pierwszym pokoleniu. W niektórych specjalnościach inżynierskich struktura pochodzenia społecznego inżynierów jest odmienna. W badaniach inżynierów chemików przeprowadzonych przez Z. Kowalewskiego (1962) ponad połowa badanych pochodziła z rodzin inteligenckich. Również w badaniach A. Preiss wśród

inżynierów chemików 45% stanowili inteligenci, a wśród inżynierów mechaników 42% stanowili inżynierowie pochodzenia robotniczego. Z. Kowalewski i A. Preiss podają także wyniki świadczące o tym, że rodzaj instytucji, w których zatrudnieni są inżynierowie, związany jest z różną strukturą pochodzenia społecznego inżynierów. W biurach konstrukcyjnych i projektowych ponad połowę zatrudnionych inżynierów stanowią pracownicy pochodzenia inteligenckiego. W przedsiębiorstwach przemysłowych („w ruchu”) większość stanowią inżynierowie pochodzenia robotniczego.

Zróznicowanie struktury pochodzenia społecznego w różnych zawodach inżynierskich, w pracy o różnym charakterze świadczy o wpływie pochodzenia społecznego na preferowane typy kariery zawodowej i na preferencje różnych aspektów pracy zawodowej. Wyniki badań pozwoliły zweryfikować taką hipotezę. Identyfikacja z pracą i zakładem pracy była uwarunkowana w znacznej mierze pochodzeniem społecznym inżynierów.



1. Pochodzenie społeczne a preferencje zawodowe (dane w %)

Wbrew oczekiwaniom w badaniach inżynierów przemysłu maszynowego zależność preferencji zawodowych od pochodzenia społecznego okazała się bardzo słaba. Kryterium zawodu ojca silniej różnicuje preferencje zawodowe niż kryterium wykształcenia ojca, a wyraźne różnice oceny ważności cech w różnych kategoriach inżynierów dotyczą tylko kilku cech pracy i zakładu pracy.

Preferencje zarobków okazały się najsilniejsze w grupie inżynierów pochodzenia chłopskiego, preferencje pracy samodzielnej — wśród inżynierów pochodzenia robotniczego.

W hierarchiach preferencji różnych aspektów zakładu pracy we wszystkich grupach pochodzenia społecznego najczęstsze są wybory dobrej organizacji pracy, które są jednak częstsze w grupie inżynierów pochodzenia inteligenckiego niż w dwóch pozostałych. W tej grupie częstsze są również preferencje perspektyw awansu. Inżynierowie pochodzenia chłopskiego wybierają częściej niż inżynierowie o innym pochodzeniu sprawiedliwe kryteria nagród materialnych i oceny pracy.

Zróznicowanie preferencji zawodowych w trzech grupach inżynierów o różnym pochodzeniu społecznym związane jest z odmiennymi preferowanymi typami karier zawodowych. Inżynierowie pochodzenia inteligenckiego bardziej niż obie pozostałe grupy cenią pracę specjalistyczną w placówkach naukowo-badawczych. Praca w placówkach naukowo-badawczych jest znacznie bardziej atrakcyjna dla inżynierów o pochodzeniu inteligenckim niż chłopskim. Praca w biurze konstrukcyjnym jest natomiast wyżej ceniona przez inżynierów pochodzenia chłopskiego niż inteligenckiego. Wśród inżynierów pochodzenia chłopskiego częściej niż w pozostałych grupach wysoko cenione są zarobki i sprawiedliwe kryteria płac, premii, nagród materialnych. Stąd wynika dążenie do pracy w biurach konstrukcyjnych. Praca w tych instytucjach daje często możliwość wyższych zarobków, ponieważ jest to często praca na akord.

W badaniach inżynierów przemysłu maszynowego pochodzenie społeczne nie wpływa wyraźnie na zróznicowanie preferencji zawodowych. Stwierdzone różnice preferencji są związane z różnymi rodzajami preferowanych typów kariery zawodowej w grupach inżynierów o różnym pochodzeniu społecznym.

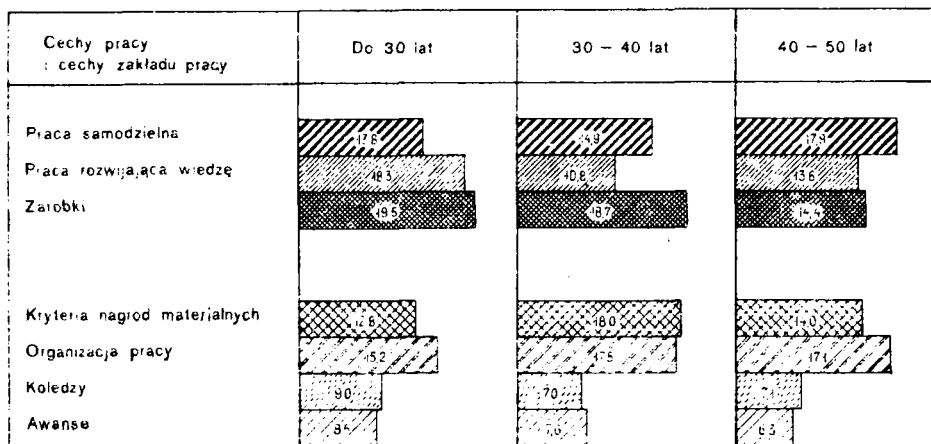
Wiek a preferencje zawodowe

W badanej grupie inżynierów 35,1% stanowili respondenci najmłodsi (do 30 roku życia), 37,7% — w wieku od 30 do 40 lat, 23,2% — od 40 do 50 lat oraz 4% — powyżej 50 lat. W grupie inżynierów badanych przez A. Preiss w nowoczesnym przedsiębiorstwie przemysłowym więcej było inżynierów młodych, co wynika ze specyfiki struktury zatrudnienia w nowym zakładzie przemysłowym.

Wiek różnicuje istotnie preferencje cech pracy. W młodszym wieku ważniejsze są zarobki i praca rozwijająca wiedzę, w starszych grupach wieku wzrasta znaczenie pracy twórczej i samodzielnej.

Wartości współczynników korelacji wskazują, że obie grupy młodsze i obie starsze grupy badanych wykazują znaczne podobieństwo ocen ważności cech pracy (odpowiednio: 0.857 i 0.652). Największe różnice wystąpiły między grupą najmłodszą i najstarszą (—0.091) oraz między inżynierami w wieku 30—40 lat i w wieku 40—50 lat. Wyniki te świadczą,

że po czterdziestym roku życia następuje zmiana orientacji zawodowych inżynierów: zwiększa się znaczenie pracy twórczej i samodzielnej oraz pracy spokojnej. Zmniejsza się znaczenie pracy rozwijającej wiedzę (wynika to ze wzrostu praktyki zawodowej) oraz zarobków (co może wynikać z bardziej zadowolającego poziomu zaspokojenia potrzeb materialnych inżynierów w tym wieku).

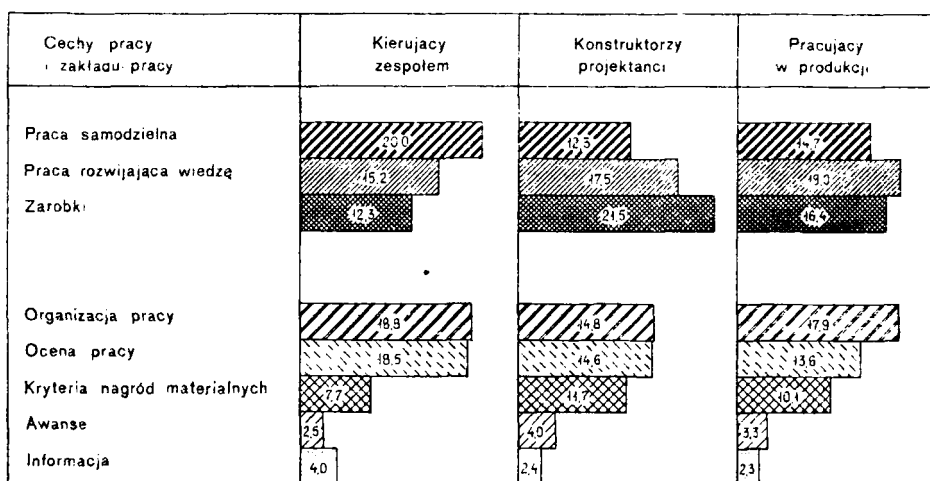


2. Wiek a preferencje zawodowe (dane w %)

Istotne zależności wystąpiły również między wiekiem a oceną ważności różnych aspektów zakładu pracy. W obu starszych grupach wieku częstsze są wybory dobrej organizacji pracy, dbałości o pracowników i właściwej oceny pracowników; w grupie inżynierów w wieku od 30 do 40 lat ważniejsze niż w innych grupach wieku są sprawiedliwe kryteria płac, premii, nagród materialnych; w najmłodszej — ważniejsze są perspektywy awansu, dobrych stosunków z kolegami, przyjemnej atmosfery w pracy. Orientacja organizacyjna inżynierów zwiększa się wraz z wiekiem, w obu młodszych grupach dominuje orientacja społeczna (dążenie do zaspokojenia potrzeb afiliacji) i materialna. Porównanie wartości współczynników korelacji wskazuje, że największe różnice ważności cech zakładu pracy występują między grupą najmłodszą i najstarszą. Podobnie jak w ocenie ważności różnych aspektów pracy znaczne jest podobieństwo uporządkowań cech zakładu pracy w obu młodszych grupach i w obu starszych grupach respondentów. Wynik ten wskazuje, że po czterdziestym roku życia następuje często zmiana orientacji zawodowych, wzrasta orientacja organizacyjna.

Na podstawie dotychczas przedstawionych wyników wydaje się, że wiek jest zmienną istotnie różnicującą preferencje zawodowe. Można jednak przypuszczać, że zależność między wiekiem a preferencjami jest

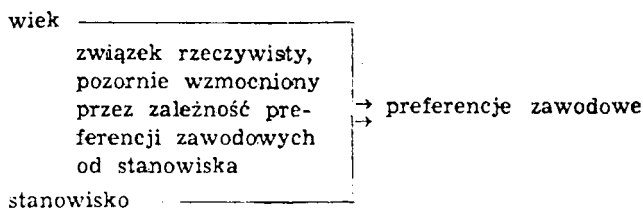
pozorna i została wywołana przez silny związek wieku ze stanowiskiem, a zmienną rzeczywiście różnicującą preferencje zawodowe jest stanowisko (jak to zresztą wielokrotnie stwierdzono na podstawie wyników innych badań).



3. Stanowisko a preferencje zawodowe (dane w %)

Im wyższe stanowisko tym wyższy udział inżynierów starszych. Ta wyraźna prawidłowość uzasadniała wprowadzenie do analizy zmiennej kontrolnej „stanowisko”. Przeprowadzono kolejno analizę zależności między znaczeniem różnych aspektów pracy i zakładu a wiekiem w trzech grupach inżynierów zajmujących różne stanowiska. Na stanowiskach niekierowniczych preferencje zawodowe nie są związane z wiekiem. Stwierdzona poprzednio zależność jest więc pozorna. Na stanowiskach kierowniczych niższych związek preferencji z wiekiem jest istotny zaledwie na poziomie 0,1, lecz tendencje zależności są zgodne ze stwierdzonymi poprzednio. Na stanowiskach kierowniczych wyższych zależność preferencji od wieku jest istotna statystycznie, a jej rodzaj jest analogiczny do związku stwierdzonego poprzednio.

Wprowadzenie do analizy zmiennej kontrolnej istotnie zmodyfikowało przedstawione powyżej związki. Na ogół stanowisko ma silniejszy wpływ na preferencje zawodowe niż wiek. Mimo to zależność między znaczeniem różnych aspektów pracy i zakładu pracy a wiekiem nie jest całkowicie pozorna, lecz jest to zależność słabsza niż wynikałoby z danych pierwotnych. Pozorna siła tego związku wynikała z zależności preferencji zawodowych od stanowiska, która spowodowała pozorne wzmocnienie siły związku między preferencjami a wiekiem.



Zależność preferencji zawodowych od wieku, mimo że słabsza niż stwierdzono początkowo, jest wyraźna. W najmłodszej grupie inżynierów dominują motyw materialne i orientacja społeczna. Przewaga celów indywidualnych nad identyfikacją z pracą i z zakładem pracy przejawia się również w większym znaczeniu pracy rozwijającej wiedzę niż pracy twórczej. Im starszy wiek tym wyższy poziom identyfikacji z zakładem (orientacji organizacyjnej), a wśród cenionych cech pracy coraz większego znaczenia nabiera praca samodzielna i twórcza.

Preferencje inżynierów w obu starszych grupach wieku (po czterdziestym roku życia) są bliższe przewidywanemu wzorowi roli zawodowej inżyniera w warunkach nowoczesnego przemysłu. W nowym wzorze roli zawodowej ważna jest zarówno orientacja na pracę koncepcyjną, jak wysoki poziom orientacji organizacyjnej. Lecz także w tej grupie inżynierów zbyt słaba jest identyfikacja z zakładem, a preferencje dobrej organizacji pracy, właściwej oceny pracowników, awansu, jak się wydaje, nie są wskaźnikami identyfikacji z zakładem — często jest to dążenie do realizacji celów osobistych. I tak np. duże znaczenie perspektyw awansu wynika z dążenia do realizacji wzorów kariery zawodowej wysoko cenionych przez środowisko pozazawodowe. Bardzo niska ocena, także w starszych grupach inżynierów, informacji o ważnych sprawach zakładu i udziału w decyzjach świadczy o braku orientacji organizacyjnej wśród badanych.

Deklarowane przez inżynierów preferencje zawodowe wpływają na ich postawy i zachowania. Z drugiej strony małe znaczenie awansu, informacji i udziału w zarządzaniu może wynikać z małych możliwości awansu w zakładzie, zbyt małego zakresu informacji i wpływu na ważne sprawy zakładu pracy. 77,8% badanych stwierdza, że nie ma żadnych perspektyw awansu w zakładzie, 38,2% respondentów uważa, że inżynierowie nie są informowani o ważnych sprawach przedsiębiorstwa, a 25% — że zakład nie daje inżynierom możliwości współdecydowania o najważniejszych problemach technicznych i organizacyjnych przedsiębiorstwa. Percepcja rzeczywistości może, w pewnym stopniu, wpływać na preferencje.

Płeć a preferencje zawodowe

W badanej grupie inżynierów 88% stanowili mężczyźni. Mała liczba kobiet ogranicza możliwości dokładniejszej analizy wpływu płci respondentów na ich preferencje zawodowe.

Zależność między preferencjami cech pracy i zakładu pracy a płcią nie jest w badanej grupie inżynierów zbyt silna (gdy weźmiemy pod uwagę wybór cech pracy i zakładu na pierwszym miejscu skali jest to zależność nieistotna). Tendencje zależności są wyraźne i zgodne z wynikami innych badań: mężczyźni wyżej niż kobiety oceniają znaczenie zarobków, pracy twórczej, sprawiedliwych kryteriów nagród materialnych, informacji i udziału w zarządzaniu. Dla kobiet ważniejsze jest, aby praca była ciekawa, rozwijała ich wiedzę, aby była zgodna z ich kwalifikacjami, spokojna; dla kobiet ważniejsze są także dobre stosunki z kolegami i dbałość kierownictwa o pracowników. Wśród mężczyzn częstsza jest orientacja na pracę i orientacja organizacyjna w połączeniu z silną orientacją materialną; wśród kobiet częste jest zainteresowanie pracą, lecz bez aspiracji osiągnięć zawodowych (niska ocena pracy twórczej i wysoka ocena pracy ciekawej i rozwijającej wiedzę), rzadsza jest orientacja organizacyjna i materialna.

Kontrola stwierdzonych zależności preferencji zawodowych od płci jest niemożliwa ze względu na zbyt małą liczbę kobiet w próbie. Można przypuszczać, że na stanowiskach kierowniczych różnice preferencji mężczyzn i kobiet nie są tak znaczne. Możliwe, że stwierdzone w wielu badaniach wyraźne różnice orientacji zawodowych między mężczyznami a kobietami wynikały często stąd, że na strukturę płci badanych nakładały się inne typy zróżnicowań (np. zawód, poziom wykształcenia, treść pracy, stanowisko). Na preferencje zawodowe może wpływać wiele z tych zmiennych jednocześnie, a ich wzajemne związki wywołują czasem zależności pozorne. Kobiety często mają niższy niż mężczyźni poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, rzadziej zajmują wyższe stanowiska kierownicze, rzadziej wykonują pracę samodzielnią itd. Wpływ tych wszystkich zmiennych składał się często na stwierdzone w wielu badaniach zależności. To ostatnie stwierdzenie jest słuszne, gdyby okazało się, że treść pracy, stanowisko, zawód, kwalifikacje itd. mają większy wpływ na preferencje zawodowe niż płeć.

Następnym etapem analizy wyników badania preferencji zawodowych inżynierów przemysłu maszynowego jest określenie wpływu dwóch zmiennych związanych z sytuacją zawodową inżynierów na preferencje zawodowe.

Treść pracy inżynierów a preferencje zawodowe

W badanej grupie inżynierów wyraźna jest orientacja specjalistyczna. Treść pracy badanych inżynierów to przede wszystkim praca specjalistyczna (techniczna praca w biurach konstrukcyjnych i projektowych). Można było przypuszczać, że orientacja specjalistyczna stwierdzona w badanej grupie inżynierów związana jest z treścią pracy większości badanych. Czy treść pracy jest związana z typem orientacji zawodowych? Treść pracy inżynierów badano przy pomocy pytania otwartego. Respondenci określali w swojej pracy te czynności, które uważają za najważniejsze, najczęściej wykonywane. Na podstawie otrzymanych odpowiedzi zostały wyróżnione trzy kategorie treści pracy inżynierów: kierowanie zespołem, konstruowanie i projektowanie oraz praca w produkcji. Wszystkie odpowiedzi zostały zaliczone do tych trzech kategorii. Określona w ten sposób treść pracy badanych inżynierów okazała się zmienną silnie różnicującą znaczenie cech pracy i zakładu pracy dla inżynierów. Wśród inżynierów kierujących zespołem silniejsza jest orientacja organizacyjna i wyższa niż w dwóch pozostałych grupach ocena pracy samodzielnej. Wśród konstruktorów i projektantów wyraźnie silniejsza jest orientacja materialna i specjalistyczna. Oceny ważności różnych aspektów pracy i zakładu pracy wśród inżynierów pracujących w produkcji („w ruchu”) są bardziej zbliżone do ocen inżynierów kierujących zespołem niż do ocen konstruktorów i projektantów. Świadczą o tym również wartości współczynników korelacji rangowej obliczone na podstawie hierarchii ważności czterech wybranych cech pracy i czterech cech zakładu w trzech grupach inżynierów o różnej treści pracy.

Współczynniki korelacji rang Spearmana (im wyższa wartość współczynnika, tym bardziej zbliżone hierarchie preferencji):

| | cechy pracy | cechy zakładu |
|-----------------------------------|-------------|---------------|
| kierowanie zespołem — konstrukcja | 0.71 | 0.8384 |
| kierowanie zespołem — produkcja | 0.661 | 0.9394 |
| konstrukcja — produkcja | 0.214 | 0.9303 |

W badaniach, które przeprowadził wśród inżynierów R. Ritti (1968), wyróżniono dwie grupy inżynierów: pierwsza grupa określona jako „lokalna” była silnie związana z zakładem pracy, druga („profesjonaliści”) była związana z zawodem, lecz w znacznie mniejszym stopniu — z zakładem pracy. Obie wyróżnione kategorie różniły się treścią pracy. Pierwsza grupa to kierownicy, zarządcy, administratorzy; druga — to inżynierowie wykonujący techniczną pracę specjalistyczną lub naukową. W cytowanych badaniach treść pracy inżynierów okazała się istotną zmienną wyjaśniającą zróżnicowanie orientacji zawodowych inżynierów.

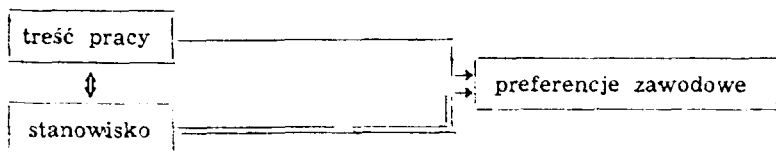
Podobne różnice wartości zawodowych wystąpiły w referowanych tu badaniach inżynierów przemysłu maszynowego między grupą specjalistów (konstruktorów i projektantów) a grupami inżynierów kierujących zespołem i pracujących w produkcji. Specjaliści identyfikują się przede wszystkim z zawodem, a nie z przedsiębiorstwem; kierownicy i inżynierowie pracujący w produkcji identyfikują się silniej niż specjaliści z zakładem pracy.

Wyraźne związki między preferencjami zawodowymi a treścią pracy, które zostały stwierdzone w badaniach inżynierów przemysłu maszynowego mogą być w pewnym stopniu pozorne, mogły zostać wywołane nie kontrolowanym wpływem innych zmiennych, np. stanowiska. Stanowisko jest silnie związane z treścią pracy: na stanowiskach niekierowniczych najliczniejszą kategorię stanowią konstruktorzy i projektanci, im wyższe stanowisko tym więcej inżynierów, którzy jako podstawowe czynności wykonywanej pracy deklarują „kierowanie zespołem”. Te prawidłowości uzasadniają wybór zmiennej kontrolnej.

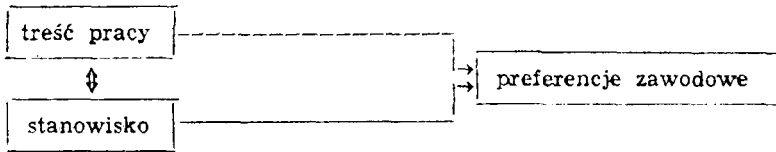
Treść pracy różnicuje istotne preferencje cech pracy na stanowiskach niekierowniczych (zależność istotna na poziomie 0,05), natomiast nie wywołuje istotnych różnic w hierarchiach ważności cech pracy na stanowiskach kierowniczych. Kierunek zależności preferencji cech pracy od treści pracy na stanowiskach niekierowniczych jest taki sam, jak stwierdzony poprzednio.

Wprowadzenie tej samej zmiennej kontrolnej do zależności między preferencjami cech zakładu pracy wywołuje znaczne modyfikacje stwierdzonych związków. Zależności między tymi zmiennymi znikają w obu grupach stanowisk kierowniczych, a na stanowiskach niekierowniczych ulegają wyraźnemu osłabieniu (istotny związek zaledwie na poziomie 0,1 przy zachowaniu tej samej tendencji zależności, którą stwierdzono poprzednio).

Stanowiska niekierownicze — związek między preferencjami zawodowymi a treścią pracy w rzeczywistości słaby został pozornie wzmocniony przez silny związek treści pracy ze stanowiskiem:



Stanowiska kierownicze — związek między preferencjami a treścią pracy pozorny, wywołany przez związek treści pracy ze stanowiskiem:



Związek między preferencjami zawodowymi inżynierów a treścią ich pracy okazał się słabszy niż wydawało się początkowo. Po wprowadzeniu zmiennej kontrolnej okazało się, że jest to związek słaby i ograniczony tylko do stanowisk niekierowniczych. Tylko w tej ostatniej kategorii inżynierów treść pracy wpływa istotnie na preferencje zawodowe. Wartości zawodowe deklarowane przez inżynierów na stanowiskach kierowniczych są niezależne od treści ich pracy. Wynika stąd, że pozycja zawodowa ma większy wpływ na orientację zawodową niż na treść pracy.

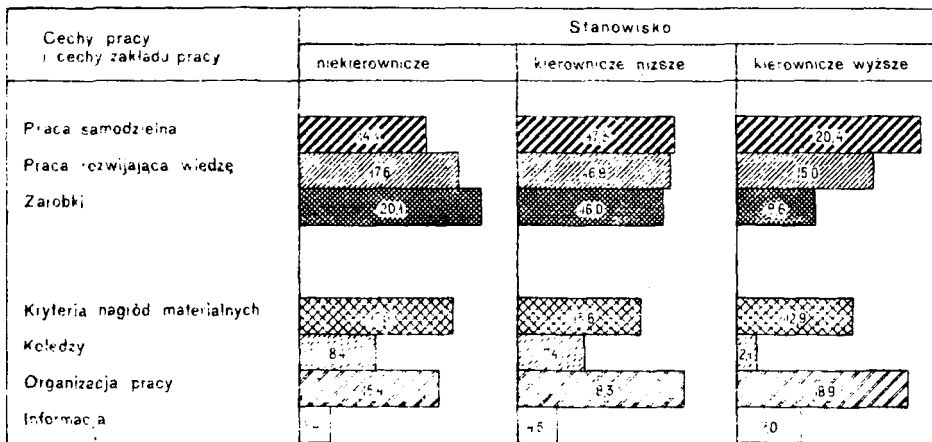
Stanowisko a preferencje zawodowe

Wybór stanowiska jako zmiennej kontrolnej zależności między preferencjami zawodowymi a treścią pracy oraz między preferencjami a wiekiem jest, oczywiście, w pewnym stopniu wyborem arbitralnym. Wprowadzenie do analizy jeszcze innych zmiennych mogłoby prowadzić do wniosków, odmiennych od stwierdzonych poprzednio. Dalsza kontrola zależności trzech zmiennych wymagałaby jednak próby znacznie liczniejszej. Wybór stanowiska jako zmiennej kontrolnej związków między wartościami zawodowymi a treścią pracy i wiekiem wynikał ze stwierdzonego silnego związku między preferencjami a stanowiskiem oraz między stanowiskiem a treścią pracy oraz wiekiem.

Wyniki innych badań inżynierów świadczą również o wpływie pozycji w hierarchii stanowisk na wartości zawodowe. W badaniach Anny Preiss (1972) stwierdzono, że im wyższe stanowisko, tym bardziej pozytywne nastawienie wobec pracy oraz tym wyższy poziom integracji z zakładem pracy. Wyniki badań X. Gliszczyńskiej (1971) świadczą również o dużym znaczeniu pozycji zawodowej w ocenie ważności różnych aspektów pracy zawodowej i zakładu pracy. Praca samodzielna była tym wyżej ceniona, im wyższe stanowisko, pieniądze — im niższe stanowisko. Autorka przytacza wyniki kilku innych badań, które nie zawsze potwierdzają hipotezę o wpływie stanowiska na preferencje zawodowe. Np. badania Centera i Bugentala z 1966 r. potwierdziły tę hipotezę. Im wyższe stanowisko, tym ważniejsze: interesująca praca i samorealizacja; im niższe stanowisko, tym ważniejsze: wynagrodzenie, stałość pracy, stosunki z kolegami. Jednak inne badania przeprowadzone również w 1966 r. w przemyśle wśród kadry kierowniczej i wśród robotników wykazały, że pozycja służbowa nie wpływa na zróżnicowanie ich preferencji zawodo-

wych. Wynika stąd, że nie zawsze stanowisko, jakie zajmuje pracownik w organizacji, decyduje o ważności różnych aspektów sytuacji zawodowej w jego ocenach.

W badaniach inżynierów przemysłu maszynowego preferencje zawodowe są silnie związane ze stanowiskiem, jakie zajmują respondenci w zakładzie. Wyniki badań wskazują, że im wyższe stanowisko, tym ważniejsze: praca samodzielna, zgodna z kwalifikacjami, dobra organizacja pracy, właściwa ocena pracowników, informacja i udział w zarządzaniu. Praca rozwijająca wiedzę, zarobki, kryteria nagród materialnych, kolejdy, awans — to aspekty pracy i zakładu, które są tym ważniejsze, im niższe stanowisko respondentów.



4. Stanowisko w hierarchii a preferencje zawodowe (dane w %)

Inżynierowie zajmujący stanowiska kierownicze częściej cenią samodzielność w pracy, częściej mają orientację organizacyjną. W tej grupie ważniejsze niż wśród inżynierów na stanowiskach niekierowniczych są też informacja i udział w decyzjach o ważnych sprawach przedsiębiorstwa. Lecz w całej próbie ten ostatni aspekt zakładu pracy ma małe znaczenie wśród cenionych wartości zawodowych.

Małe znaczenie tych cech zakładu pracy może, w pewnym stopniu, wynikać z rzeczywistych niewielkich możliwości awansu, informacji i udziału w zarządzaniu w zakładzie pracy. Badani inżynierowie uważają, że mają małe szanse awansu (77,8% badanych uważa, że nie ma żadnych perspektyw awansu), informacja i udział w decyzjach są również często oceniane negatywnie. Sytuacja rzeczywista w przedsiębiorstwie może wpływać na oceny ważności tych cech; obniżenie ich ważności zmniejsza dysonans między preferencjami a rzeczywistością.

Największe różnice preferencji zawodowych (dotyczących 4 cech pracy) występują między inżynierami na stanowiskach niekierowniczych i kierowniczych wyższych. Hierarchie preferencji w obu grupach stanowisk kierowniczych są bardzo podobne. Świadczą o tym wartości współczynników korelacji rangowej.

Stanowiska niekierownicze — kierownicze wyższe:

| | |
|--|-------|
| 4 cechy pracy na trzech pierwszych miejscach skali | 0.8 |
| 10 cech zakładu na trzech pierwszych miejscach skali | 0.673 |
| Stanowiska kierownicze niższe — kierownicze wyższe: | |
| 4 cechy pracy na trzech pierwszych miejscach skali | 0.65 |
| 10 cech zakładu na trzech pierwszych miejscach skali | 0.92 |
| Stanowiska kierownicze niższe — kierownicze wyższe: | |
| 4 cechy pracy na trzech pierwszych miejscach skali | 0.95 |
| 10 cech zakładu na trzech pierwszych miejscach skali | 0.92 |

Są to wartości współczynników korelacji rang Spearmana. Im niższa wartość współczynnika, tym bardziej zbliżone są dwie porównywane hierarchie. Można porównywać o d d z i e l n i e wartości współczynników korelacji rang odnoszące się do cech pracy i cech zakładu pracy.

P r e f e r e n c j e c e c h p r a c y: różnice między preferencjami inżynierów na stanowiskach niekierowniczych i kierowniczych są znacznie wyższe niż między preferencjami inżynierów na stanowiskach kierowniczych niższych i wyższych.

P r e f e r e n c j e c e c h z a k ł a d u:

— największa różnica między inżynierami na stanowiskach niekierowniczych i kierowniczych wyższych; najmniejsza — na kierowniczych niższych i wyższych;

— wartości współczynników korelacji rang odnoszące się do hierarchii ważności cech zakładu są ogólnie wyższe; nie wynika to jednak z większego podobieństwa hierarchii ważności cech zakładu w różnych grupach stanowisk, lecz z własności tego współczynnika, który zależy od ilości cech wziętych pod uwagę.

Stanowisko okazało się zmienną najsilniej różnicującą preferencje wybranych cech pracy i zakładu pracy. Pochodzenie społeczne, płeć, wiek, a nawet treść pracy są to zmienne o mniejszym znaczeniu, a ich związek z preferencjami zawodowymi okazał się słabszy i częściowo pozorny. Jeżeli preferencje zawodowe zależą od pozycji społecznej inżynierów, to zakład pracy ma duże możliwości kształtowania ich orientacji zawodowych przez właściwą politykę awansowania, umożliwienie im udziału w zarządzaniu, rozszerzenie zakresu informacji o problemach zakładu.

Aby zmienić preferencje zawodowe inżynierów tak, aby orientacja organizacyjna stała się częstsza w tej grupie zawodowej, należałoby rów-

niez zwiększyć atrakcyjność pracy inżynierów na stanowiskach kierowniczych w strukturze administracyjnej. Obecnie awans na stanowisko o tym charakterze jest często traktowany jako zahamowanie rozwoju zawodowego. Techniczna praca specjalistyczna jest oceniana jako twórcza właśnie w przeciwstawieniu do pracy o charakterze organizacyjnym. Często podnoszony wobec inżynierów zarzut technicyzmu wynika z silnej identyfikacji z zawodem i pracą oraz małej atrakcyjności zajęć z zakresu administracji i kierowania pracą zespołów. Praca inżyniera na stanowisku kierowniczym w strukturze administracyjnej to częściej rola „kontrolera wykonania planów produkcyjnych” niż „organizatora procesu produkcyjnego”.

BIBLIOGRAFIA

- X. Gliszczyńska, *Psychologiczne badania motywacji w środowisku pracy*, Warszawa 1971.
- X. Gliszczyńska, *Systemy wartości w środowisku pracy*, [w:] *Materiały na konferencję*, Jabłonna 1976.
- G. H. Hofstede, *The Construct Validity of Attitude Survey Questions Dealing with Work Goals*, Europe Institute for Advanced Studies in Management, March 1976.
- G. H. Hofstede, F. Perri, *The Interpretation of Job Goal Importance Measure*, „IBM Europe Personnel Research Study”, 1971, nr 11.
- J. Koralewicz-Zębik, *System wartości a struktura społeczna*. Wrocław 1974.
- Z. Kowalewski, *Chemiccy w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej*, Wrocław 1962.
- A. Preiss, *Kadra techniczna w nowoczesnym przedsiębiorstwie przemysłowym*, Warszawa 1972.
- R. Ritti, *Work Goals of Scientists and Engineeris*, „Industrial Relations”, vol. 7, 1968, nr 2.

JADWIGA STANISZKIS

SYSTEMOWE UWARUNKOWANIA FUNKCJONOWANIA PRZEDSIĘBIORSTWA PRZEMYSŁOWEGO W POLSCE

Przypadkowe na pozór i żywiołowe zjawiska, determinujące funkcjonowanie przedsiębiorstwa przemysłowego, tworzą — gdy im się uważniej przyjrzeć — trzy porządki dynamiczne o wyraźnej logice. Rytm funkcjonowania i wewnętrznych transformacji systemu gospodarczego współczesnej Polski wyznaczany jest bowiem, moim zdaniem, przez trzy procesy:

- cykle rozwojowe;
- dążenia totalizacyjne rządzącego Centrum, którym towarzyszą — ograniczone zresztą bardzo i selektywne — próby detotalizacji, czyli samoograniczenie się władzy;
- utrwalanie się nowej tożsamości systemu społeczno-gospodarczego, gdy artefaktowe rozwiązania instytucjonalne wprowadzone pod koniec lat czterdziestych w sposób arbitralny lub w drodze mechanicznego kopiowania, często nie dostosowane do ekonomicznych i kulturowych realiów naszego kraju, stanowiące początkowo luźny agregat cech, nabrały stopniowo systemowości. Rozwiązania te obrosły bowiem w miarę upływu czasu w mechanizmy kompensacyjne i wtórne wzmocnienia, które nie tylko uczyniły ich funkcjonowanie możliwe, ale również zapewniły ich trwałość. Wróć do tego problemu w dalszej części artykułu. W tym miejscu pragnę tylko podkreślić, że ów proces utrwalania się nowej tożsamości systemu dopełnił się stosunkowo niedawno i wyjaśnia — jak mi się wydaje — obserwowaną aktualnie charakterystyczną parabolę, gdy przy wszystkich różnicach wyraźnie wystąpiły w systemie instytucji i w klimacie społecznym zjawiska, przypominające wczesne lata pięćdziesiąte.

Wszystkie trzy wspomniane wyżej procesy: cykle, ciąg totalizacja — detotalizacja, wreszcie — nabierane przez system tożsamości, wyrosły, jak zobaczymy dalej, z jednego pnia, splatają się z sobą i wzmacniają

nawzajem. Każdy z tych procesów posiada przy tym jednak własną odrębną, wewnętrzną logikę, pozwalającą mówić w pewnym stopniu o endogennym (samonapędzającym się) charakterze tych procesów. Ów endogeny, dialektyczny charakter polega na tym, że aktualna faza każdego z owych procesów niesie w sobie zapowiedź fazy następnej, sama zaś jest efektem sprzeczności i napięć fazy poprzedzającej.

Konkretnie — jak zobaczymy dalej — pierwszy etap każdego cyklu ekonomiczno-politycznego, w miarę rozwoju i nasilania się konstytutywnej dla tego etapu sprzeczności między niezrównoważonym wzrostem a funkcjonalnymi wymogami wyznaczanymi przez potrzeby społeczne i obiektywne prawa ekonomii, przywołuje siły, które muszą doprowadzić do punktu zwrotnego (kryzysu) i drugiego etapu cyklu. Z kolei ów etap drugi ze swoimi tendencjami stagnacyjnymi i niezmiennymi mechanizmami instytucjonalnymi przywołuje niejako nawrót tendencji charakterystycznej dla etapu pierwszego.

Endogeny charakter drugiego z wymienionych wyżej procesów (totalizacja — detotalizacja) wiąże się z kolei z faktem, iż tendencje detotalizacyjne są — jak zobaczymy dalej — wyrazem wysiłków kierującego Centrum, aby uniknąć pułapek, które samo sobie stworzyło w procesie totalizacji.

Równocześnie jednak wysiłki te są źródłem nowych napięć (np. szczybla wykonawczego) i — w efekcie — przyczyną wzmocnienia się presji w kierunku ponownej totalizacji. I tutaj cały proces napędzany jest przez mechanizm sprzeczności, tym razem jest to wewnętrzna sprzeczność wbudowana w praktykę polityczną, wychodząca z ekstensywnej filozofii władzy. Praktyka oparta na tej filozofii w miarę swojego rozwoju prowadzi bowiem do efektów odmiennych od zamierzonych (gdy władza, wkraczająca we wszystkie sfery, staje się władzą coraz słabszą, coraz bardziej zależną od instytucji transmisji, pozbawioną rzeczywistej mocy egzekwowania swoich poleceń i stopniowo wrastającą w świat fikcji, bo pozbawioną kontaktu z rzeczywistością).

Wreszcie trzeci proces, proces zdobywania przez system tożsamości (można by zaryzykować powiedzenie — proces dokonywania się rewolucji), polega na stopniowym redukowaniu napięć wewnętrznych niespójnej początkowo i opartej na arbitralnie przyjętych założeniach konstrukcji. Inaczej mówiąc, jest to proces przekształcania się agregatu w system.

Trzeba w tym miejscu podkreślić, iż owo redukovanie wewnętrznych napięć artefaktowej konstrukcji odbywa się za cenę wysokich kosztów sprawnościowych i społecznych.

Zanim przejdę do bardziej szczegółowego omówienia trzech wymienionych wyżej procesów, pragnę zwrócić uwagę na dwojaki sposób posłużenia się w analizie elementami teorii Marksa. Wykorzystałam

swoich rozważaniach marksistowski analityczny model sprzeczności, polegającej na takiej logice systemu, która w miarę swojego rozwoju przywołuje siły społeczne i mechanizmy obracające się przeciwko niej samej. Taki właśnie charakter ma zarówno sprzeczność leżąca u podstaw cyklicznego charakteru rozwoju gospodarczego, jak i sprzeczność napędzająca ciąg totalizacja — detotalizacja.

Ponadto posłużyłam się marksistowską koncepcją kryzysu gospodarczego jako swoistego momentu regulacji systemu. Taka koncepcja kryzysu została sformułowana między innymi w *Kapitale*, gdzie kryzys w gospodarce kapitalistycznej rozpatrywany był jako moment kulminacji samoniszczącej się logiki systemu, a równocześnie jako swoista przerwa w realizowaniu się tej logiki, pozwalająca na podjęcie decyzji nadzwyczajnych, obniżających na moment napięcia. Zabieg obniżenia napięcia umożliwiał przy tym reprodukcję owej logiki. Kryzysy w gospodarce socjalistycznej, mimo iż ich geneza jest całkowicie odmienna, pełnią moim zdaniem podobną funkcję regulacyjną wobec systemu gospodarczego. Dopełnieniem powyższych rozważań, koniecznym, aby spełniły one wszystkie kanony analizy typu marksistowskiego, winno być odszukanie w strukturze społecznej grup i klas, będących operatorami powyższych mechanizmów. W moich dzisiejszych rozważaniach — ze względu na brak miejsca — nie będzie jednak tego typu analizy.

Przejdę teraz do bardziej szczegółowego omówienia zasygnalizowanych na wstępie procesów.

Tabela 1. Ogólne cykle rozwojowe w Polsce
Według obliczeń G. Kołodko, „Gospodarka Planowa”, 1979, marzec

| Wyszczególnienie | I cykl (1950—1957) | | II cykl (1958—1968) | | III cykl (1969—1975) | | IV cykl |
|-----------------------------|---------------------|----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------------|
| | faza I 1950—1953 | faza II 1953—1957 | faza I 1958—1963 | faza II 1964—1968 | faza I 1969—1970 | faza II 1971—1975 | faza I 1976—1977 |
| Dochód narodowy | 9,8 | 9,1 | 5,4 | 7,1 | 4,0 | 9,8 | 5,9 |
| Akumulacja | 27,2 | 4,1 | 7,1 | 9,2 | 3,2 | 19,0 | -0,9 |
| Inwestycje | 21,3 | 5,8 | 9,6 | 10,7 | 4,6 | 20,7 | 2,5 |
| Spożycie | 5,6 | 12,3 | 4,2 | 5,8 | 4,6 | 8,7 | 7,8 |
| Obroty handlu zagranicznego | 6,7 | 5,5 | 14,2 | 9,8 | 9,4 | 13,3 | 6,0 |

Najogólniej mówiąc każdy cykl rozwojowy (a jak wynika z obliczeń G. Kołodko¹, znajdujemy się obecnie w V takim cyklu) ma dwie fazy

¹ G. Kołodko, „Gospodarka Planowa”, 1979, marzec.

o przeciwstawnej charakterystyce (tabela). Fazy te są przedzielone punktem zwrotnym w postaci sytuacji kryzysowej. Faza pierwsza cechuje się wysokim udziałem akumulacji (i inwestycji) w podziale dochodu narodowego, przy przewadze inwestycji w działach gospodarki wytwarzających środki produkcji. Fazę tą cechuje stagnacja w sferze płac; wzrost dochodów rodzin łączy się bowiem nie tyle z podwyżkami, ile z pełnym zatrudnieniem, dwuetatowością, dużą aktywizacją zawodową kobiet i pracą w godzinach nadliczbowych. Druga faza (w typowym cyklu) cechuje się zmniejszonym udziałem akumulacji i inwestycji w podziale dochodu narodowego, a także odmienną strukturą tych ostatnich (nieco większy udział inwestycji w działach produkujących środki konsumpcji). W tej fazie cyklu rosną również płace. Warto podkreślić, że zmiana poszczególnych cech fazy pierwszej cyklu nie następuje w jednym momencie zwrotnym. Można tu zaobserwować charakterystyczne przesunięcie. Udział akumulacji i inwestycji w podziale dochodu zmniejsza się bowiem po nadzwyczajnych rewizjach planu gospodarczego dokonywanych w czasie kryzysu ekonomicznego, zaś wzrost płac ma miejsce dopiero pod naciskiem sił społecznych w czasie kryzysu politycznego, oddzielonego okresem ok. 1,5—2 lat (1956 r. — po kryzysie ekonomicznym w 1954 r. 1970 r. — po kryzysie 1968 r.).

Inne dające się zaobserwować regularności cykli rozwojowych to rosnąca amplituda wachnięć udziału inwestycji i akumulacji w podziale dochodu (a więc i rosnący koszt samego manewru). Dla porównania — największa amplituda w przeszłości (1954 roku) wynosiła przejście od corocznego wzrostu udziału inwestycji średnio o 14,8 punkta w I fazie cyklu do corocznego spadku o 6,6 punkta w II fazie. W obecnym cyklu wachnięcie było większe (od 20,7 punktowego corocznego przyrostu inwestycji w I fazie, do rocznego spadku rzędu 2,5 punkta w latach 1976—1977 i o ok. 11 punktów w latach 1978—1979).

Trzecią dającą się zaobserwować prawidłowością jest pojawienie się z jednej strony tendencji do rytualizowania kryzysów politycznych, z drugiej zaś charakterystycznej filozofii kierowania nastawionej na kryzysy, w sferze zarządzania gospodarką. W ramach tej „filozofii” kryzysy postrzega się (i to na różnych szczeblach — od Centrum do przedsiębiorstwa) jako sytuacje quasi-normalne (bo nieuniknione) i próbuje się je rozgrywać dla własnych celów.

Kryzys ekonomiczny w planującej (bo trudno — przy tak olbrzymim nasileniu procesów żywiołowych i dryfowaniu systemu powiedzień planowanej) gospodarce oznacza, iż sama gospodarka sygnalizuje skutki sprzeczności między prowadzoną polityką gospodarczą a zasadami zrównoważonego wzrostu. Innymi słowy, kryzys ekonomiczny jest momentem,

gdy sama gospodarka odrzuca określony model polityki ekonomicznej. Wymienimy kilka wskaźników owego odrzucenia.

1. Gwałtowne obniżenie efektywności inwestycji. Na przykład w czasie kryzysu w latach 1962/1963 wyglądało to następująco: wskaźnik efektywności inwestycji (wzrost dochodu narodowego na zainwestowaną złotówkę) przed kryzysem, w roku 1960/1961 wynosił 0,387, aby w roku następnym spaść do 0,254.

2. Gwałtowny spadek stopy wzrostu dochodu narodowego (mimo rosnącego poziomu akumulacji i inwestycji). Najdrażystniejsza w tym względzie sytuacja wystąpiła w Czechosłowacji w 1963 roku, gdy udział akumulacji w podziale dochodu narodowego wynosił 25%, a wskaźnik wzrostu dochodu w tym samym czasie był minusowy i wynosił $-2,2\%$.

3. Wzrastające trudności w sferze zaopatrzenia w surowce i kooperacji między przedsiębiorstwami. Sygnałami owych trudności jest gwałtownie wzrastająca ilość sporów w komisjach arbitrażowych dotyczących niedotrzymania warunków umowy, a także wzrastające procentowe odchylenia w wykonaniu planów kwartalnych w przedsiębiorstwach (przestoje z powodu braku surowców). Prowadzi to do swoistego błędnego koła, ponieważ niewykonanie planów przez jedno przedsiębiorstwo pogłębia kłopoty w innych, będących np. ich odbiorcami, np. wskaźnik przestojów w polskim przemyśle w latach 1974—1978 wahał się (w zależności od branży) od 10 do 30% czasu pracy².

4. Spadek wskaźnika produktywności środków trwałych w przemyśle (relacja środków trwałych brutto w cenach bieżących do produkcji czystej w cenach stałych). Tak więc np. w latach 1974—1977 (pełzający kryzys ekonomiczny) obserwujemy stały spadek wskaźnika produktywności łącznie o 4%. Świadczy to nie tylko o przestojach w związku z napięciami kooperacyjnymi, ale też o nasilającym się zjawisku petryfikacji kapitału na skutek błędów alokacji³.

5. Rosnące napięcia na rynku dóbr konsumpcyjnych związane z brakiem równowagi rynkowej i procesami inflacyjnymi.

Pragnę w tym miejscu jeszcze raz podkreślić, że opisany wyżej kryzys jest momentem odrzucenia określonej polityki ekonomicznej przez samą gospodarkę, nie zaś przez społeczeństwo (np. przez ruch protestacyjny). W czasie kryzysów ekonomicznych społeczeństwo jest bowiem sfrustrowane, ale milczące⁴. Z perspektywy przedsiębiorstwa sygnałami zbliżania się punktu zwrotnego (kryzysu) jest rosnąca gwałtownie pod

² A. Żuk, referat na konferencję „Jakościowe czynniki wzrostu”, SGPIŚ, marzec 1979.

³ Obliczenia A. Żuka na podstawie „Rocznika Statystycznego Przemysłu”, GUS, 1976, s. 96, 98 i 319, oraz „Rocznika Statystycznego” GUS, 1978, s. 116 i 140.

⁴ Rozważania nie dotyczą momentu kryzysowego, w którym znajdujemy się aktualnie — artykuł był pisany jesienią 1979 r.

koniec I fazy cyklu ilość dyrektyw, limitów, nakazów oraz nasilenie się zmian kadrowych na średnich szczeblach kierowania. Są to sposoby, przy pomocy których Centrum usiłuje przewyciężyć skutki braku równowagi i samodławienia się gospodarki. Zabiegi te w przeszłości okazywały się zresztą nieskuteczne, każdorazowo bowiem przeważało zjawisko „odrzućcia” przez gospodarke dotychczasowej polityki gospodarczej.

Owo odrzucenie polityki ekonomicznej przez gospodarke polską oznaczało za każdym razem, iż tendencja do reprodukowania się *artificial reality* (niezrównoważonej, samodławiającej się struktury gospodarczej, nie weryfikowanej przez obiektywne mechanizmy ekonomiczne) napotykała bariery nie do pokonania (strukturalne, wąskie gardła).

Sytuacja kryzysu jest równocześnie momentem kulminacji mechanizmu sprzeczności (niekontrolowany wzrost *artificial reality* versus ekonomiczne prawo zrównoważonego wzrostu) i momentem zatrzymania na chwilę owego mechanizmu. W czasie sytuacji kryzysowej grupa rządząca podejmuje bowiem decyzje nadzwyczajne, w b r e w właściwej dla okresów międzykryzysowych tendencji do reprodukowania samodławiającej się struktury. Te decyzje nadzwyczajne to przede wszystkim zrewidowanie w dół (obniżenie) planów inwestycyjnych oraz przesunięcie środków między sektorami (a więc „odkorkowanie” niejako na moment wąskich gardeł w systemie gospodarczym). Owe zabiegi nadzwyczajne (rewizje planów inwestycyjnych, zawieszanie rozpoczętych budów i wstrzymywanie planowanych zakupów importowych) dokonywane są najczęściej w środku cyklu inwestycyjnego. Są to przy tym często cięcia dokonywane w sposób mechaniczny (np. wszędzie obcina się import dewizowy, niezależnie od oczekiwanych przyszłych korzyści ekonomicznych z takiego importu). Posunięcia te, kosztowne ekonomicznie i społecznie, redukują jednak na moment zjawisko samodławienia się gospodarki. Na tych bowiem budowach, które utrzymały się w planie, napięcia po owych rewizjach planu gospodarczego są mniejsze i dopływ środków bardziej rytmiczny.

Jakie są przyczyny cykli ekonomicznych w gospodarce polskiej?

Myślę, że leżą one w sferze polityki i związane są przede wszystkim z trybem kierowania gospodarką i państwem. Druga grupa przyczyn wiąże się moim zdaniem z wulgarną interpretacją ekonomicznej i społecznej doktryny marksistowskiej. Uderzający przy tym jest stopień, w jakim system instytucjonalny stanowiący projekcję doktryny zobiektywizował się, zaś uczestnicy zapomnieli nieomal o ideologicznych korzeniach poszczególnych rozwiązań. Ideologia zakłeta w system instytucji i procedury decyzyjne przetrwała przy tym wszystkie zmiany i rewizje dokonane w sferze werbalnej. Przykładowo — nauki społeczne

w krajach socjalistycznych już dawno zakwestionowały tezę o automatycznym zlikwidowaniu wszystkich konfliktów w momencie upaństwowienia środków produkcji. Jednak — w dalszym ciągu — podstawową kategorią planowania jest tzw. interes ogólny społeczeństwa, zaś procedury planistyczne opierają się na założeniu jednorodności potrzeb gospodarujących podmiotów. W tej sytuacji różnice interesów nie uwzględnione w procesie planowania wkraczają w sposób żywiołowy w toku dezagregacji planu, gdy przedsiębiorstwa rozbijają kategorie ogólne na wygodne dla siebie asortymenty produktów. Dzieje się to najczęściej kosztem równowagi gospodarczej. A oto inny przykład: procedury i techniki liczenia kosztów w przemyśle i ustalania cen oparte są na marksistowskiej teorii wartości jako wielkości proporcjonalnej do nakładów pracy społecznie niezbędnej. Takie podejście, być może analitycznie płodne, w momencie gdy staje się podstawą procedur ustalania cen, prowadzi w praktyce gospodarowania do ekspansji nakładów. Przejaskrawiając — w przedsiębiorstwach rozliczanych za osiągniętą wartość produkcji (gdy ta ostatnia jest proporcjonalna do wysokości nakładów) maksymalizacja nakładów staje się celem. Prowadzi to do nekającego polską gospodarkę marnotrawstwa i niegospodarności. Przyczyn tych zjawisk szuka się w sferze motywacji, zapominając, że leżą one dużo głębiej — w filozofii gospodarki, zakłętej w instytucjach i procedurach.

Marksistowska wykładnia prawa wartości odrzuca bowiem programowo uwzględnianie roli sfery realizacji (ryнку), którą traktuje jedynie jako źródło odchyień (w górę lub dół) ceny od wartości. Teoria marksowska była sformułowana dla opisu gospodarki kapitalistycznej, w której rynek istniał. W warunkach gospodarki socjalistycznej teoria ta stała się jednak nie tyle narzędziem analizy, ile teoretyczną podstawą do zlikwidowania mechanizmu rynkowego. Prawdą jest, iż to praca, a nie wymiana jest źródłem wartości. Przy doskonałej konkurencji reguły wymiany stanowią jednak wyraz obiektywizacji różnych nakładów pracy i wyznaczają relacje wartości. Inny sposób obiektywizacji nakładów pracy, możliwy do masowego zastosowania w praktyce gospodarczej, jak dotychczas praktycznie nie istnieje. Likwidacja mechanizmu rynkowego nie tylko więc uniemożliwia obiektywizację efektywności nakładów, ale doprowadziła do arbitralności przy ustalaniu podstawowych kategorii semantyki ekonomicznej (cena pracy, cena produktu) i w konsekwencji do artefaktowego charakteru takich kategorii, jak zysk czy efektywność gospodarowania. Kategorie te porównują bowiem wartości ustalone nie tyle w efekcie działania obiektywnego mechanizmu ekonomicznego, ile w drodze przetargów między władzą centralną a przedsiębiorstwem. Jeżeli dodamy, że dzieje się to w warunkach znacznej monopolizacji gospodarki, to jasne jest, że stopień arbitralności przy ustala-

niu owych kategorii (i artefaktowość całej semantyki ekonomicznej) musi być znaczny. Wysoki stopień monopolizacji gospodarki socjalistycznej jest zresztą również przede wszystkim zjawiskiem politycznym. Grupa rządząca założyła bowiem, że łatwiej jej będzie centralnie kierować gospodarką o branżowej strukturze, gdy branże (w istocie monopole) łączą w wielkie bloki wszystkie przedsiębiorstwa wytwarzające określony typ produktu.

Wśród przyczyn tendencji centralizacyjnych należy wymienić nie tylko ekstensywną (totalizującą) filozofię władzy, ale też charakterystyczną utopię, którą proponuję określić mianem utopii totalitarnej. Cechowała ją wizja szybkich przekształceń struktury gospodarczej i społecznej. Właśnie owym przekształceniom miała służyć pełna mobilizacja wszystkich zasobów w dyspozycji jednego ośrodka decyzyjnego. Tak wysoki stopień centralizacji, aby był organizacyjnie możliwy, wymagał jednak przedtem zniszczenia systemowości gospodarki — i to zarówno w sensie obiektowym (atomizacja, zerwanie powiązań poziomych), jak i procesowym. W tej ostatniej sferze chodziło o zlikwidowanie samoregulatorów ekonomicznych, które — jako swoiste automatyzmy — nie poddawały się kontroli politycznej. Trudno jednak zlikwidować obiektywne prawa ekonomiczne. Decyzje podejmowano jednak tak, jakby te prawa w gospodarce socjalistycznej nie obowiązywały. Faktycznie działały one nadal, zostały jednak wypchnięte niejako ze sfery instytucjonalnej, gdzie podejmowane decyzje, nie miały również — jak widzieliśmy — wpływu na ustalanie podstawowych kategorii semantyki gospodarczej. W tej sytuacji jedyną formą przejawiania się tych praw stały się cyklicznie powtarzające się kryzysy, gdy sama gospodarka sygnalizowała sprzeczność między arbitralnie ustaloną polityką gospodarczą a ekonomiczną normą zrównoważonego wzrostu. Jak już wspomniałam, sztuczność całej semantyki ekonomicznej uniemożliwia praktycznie obiektywizację efektywności nakładów ponoszonych w gospodarce. Możliwa jest tylko niesłychanie intuicyjna ocena tej efektywności. Nie można też oceniać skuteczności działań cząstkowych. Jedyną dostępną formą weryfikacji (negatywnej) było do niedawna w sytuacji kryzysu ekonomicznego odrzucenie polityki gospodarczej przez samą gospodarke. „Odrzucenie” to przejawiało się poprzez wystąpienie pięciu omówionych wcześniej wskaźników. Ostatnio (w związku z oparciem rozwoju gospodarczego w Polsce w latach siedemdziesiątych na kredytach zagranicznych) takim mechanizmem weryfikującym efektywność (ale znów nie odcinkowo, lecz globalnie, i znów negatywnie) stały się trudności spełnienia warunków spłaty zadłużeń. Niemożliwość obiektywizacji nakładów stanowi zresztą pułapkę dla samej grupy rządzącej. Jest jej bowiem niesłychanie trudno powiedzieć

„nie” na oddolne, płynące ze strony przedsiębiorstw, żądania dodatkowych środków. Ocena odcinkowa jest bowiem, jak już wskazywałam, niemożliwa. Ułatwia to przedsiębiorstwom realizowanie ich strategii ekstensywnego inwestowania. Warto w tym miejscu podkreślić, że owa strategia ma swoje źródła nie tyle w motywacjach ekonomicznych (centralizacja zniszczyła bowiem na poziomie przedsiębiorstwa motywacje i mechanizmy akumulowania kapitału), ile w interesach organizacyjnych. Bycie w trakcie inwestowania jest bowiem, z punktu widzenia kierownictwa przedsiębiorstwa, wygodną sytuacją organizacyjną. Pozwala bowiem na odwołanie momentu oceny przez zwierzchników (argument, iż „jeszcze nie uruchomiliśmy pełnych zdolności produkcyjnych”), stanowi źródło dodatkowych środków na bieżące funkcjonowanie, wreszcie dostarcza dodatkowych atutów przetargowych w stosunkach z władzami lokalnymi i w relacjach wewnątrz przedsiębiorstwa. Stosunkowo słabej kontrze grupy rządzącej na oddolne tendencje do ekstensywnego inwestowania sprzyja — obok trudności powiedzenia „nie” — także szereg dodatkowych czynników, związanych z klimatem społecznym, w jakim działa owa grupa, i jej filozofią władzy. Należy tu wymienić przede wszystkim:

- milczące założenie o integrującej funkcji napiętego planowania;
- psychologiczną potrzebę sukcesu; ów sukces ma stanowić z jednej strony rekompensatę za brak legitymacji prawnej w momencie objęcia władzy, z drugiej stanowić punkt we współzawodnictwie z krajami kapitalistycznymi;
- wewnętrzne walki o władzę; każda frakcja „kupuje” bowiem sobie oddolne poparcie różnych grup interesu przy pomocy dóbr materialnych (i inwestycyjnych), którymi, z urzędu niejako, dysponują jej członkowie, rozsiani na różnych stanowiskach w centralnym aparacie politycznym i gospodarczym.

Wszystkie trzy wymienione wyżej czynniki sprzyjają nadmiernemu, inwestowaniu, zakłócającemu równowagę gospodarczą.

Należy w tym miejscu podkreślić, że tzw. interes ogólny społeczeństwa, teoretycznie stanowiący cel gospodarowania, jest fikcją przesłaniającą przetargowy charakter planowania. Rzeczywistą funkcję kierunkową w procesie planowania stanowi (nigdy zresztą nie spełnione) dążenie do równowagi między działaniami a kontradziałaniami stron (czyli między decyzjami i nakazami grupy rządzącej a mechanizmami obronnymi i naciskami przedsiębiorstw). Jeśli chodzi o interesującą nas w tym miejscu sferę inwestowania, owa krzywa równowagi między presjami przedsiębiorstw i kontradziałaniami grupy rządzącej trwale ukształtowała się w toku praktyki gospodarowania na poziomie *przeinwestowania* (czyli takiego inwestowania, które musi doprowadzić do wystą-

pienia wąskich gardel i zjawiska samodławienia się gospodarki). Takie, a nie inne empiryczne ukształtowanie się relacji Centrum — przedsiębiorstwa jest zarówno skutkiem opisanych wyżej trudności powiedzenia „nie” przez Centrum i jego pokrętnych intencji, jeśli chodzi o inwestowanie, jak i silnej presji ze strony przedsiębiorstw. Właśnie owo przeinwestowanie, charakterystyczne dla I fazy każdego cyklu, prowadzi do poważnych zakłóceń równowagi gospodarczej (rynkowej, surowcowej, handlu zagranicznego) i — w efekcie — do takiego nasilenia napięć (kryzysu), że grupa rządząca czuje się zmuszona do podjęcia decyzji nadzwyczajnych.

Drugim, obok przeinwestowania, czynnikiem, zakłócającym równowagę gospodarczą, jest samo planowanie w jego obecnej formie proceduralnej i instytucjonalnej. W gospodarce socjalistycznej planowanie funkcjonuje jako fetysz. Zapomniano bowiem, że nie tyle samo planowanie, ile planowanie w racjonalnym systemie instytucji sprzyja efektywności gospodarowania. Owa racjonalność jest niemożliwa, gdy procedury planowania oparte są na dwóch zmistyfikowanych założeniach: możliwości określenia „interesu ogólnego społeczeństwa” z jednej strony i braku konfliktów między podmiotami gospodarującymi z drugiej. Oba doktrynalne założenia zostały wprawdzie uchylone w sferze werbalnej, nie zmieniono jednak instytucji i nie zrewidowano procedur decyzyjnych. Prowadzi to do sytuacji, iż różnice interesów przejawiają się w postaci nieformalnych przetargów i to nie tylko w okresie budowania planu, ale aż do ostatniego dnia jego realizacji. Odbywa się to kosztem wzrostu żywołowości i kosztem równowagi gospodarczej.

Planowanie gospodarcze w Polsce w swojej obecnej instytucjonalnej i proceduralnej formie przyczynia się do anarchizacji gospodarki także i z innych powodów. Należy tu wymienić przede wszystkim nieoczekiwane konsekwencje sytuacji, gdy wykonanie planu traktowane jest jako główne kryterium oceny przedsiębiorstwa. Ten tryb oceny prowadzi bowiem do manipulacji asortymentowych na poziomie przedsiębiorstwa. Manipulacje te powodują, iż plan zrównoważony centralnie w kategoriach wielkich grup wyrobów przestaje być planem zrównoważonym w toku realizacji.

Poważnym zagrożeniem równowagi jest również fakt, iż stosowane na poziomie centralnym spoiwa planu, decydujące o jego zbilansowaniu, to szereg arbitralnie ustalanych wskaźników. Wskaźniki te dotyczą np. zakładanego wzrostu wydajności czy oszczędności materiałów i są z reguły przyjmowane przez grupę rządzącą zbyt optymistycznie. Przykładowo, w projekcie planu obecnej pięcioletki (1976—1980) zakładano wskaźnik corocznej obniżki kosztów wytwarzania na poziomie 3—4%.

W praktyce, jak wynika z wywiadu ministra finansów Kisiele⁵, osiągnięto zaledwie obniżkę rzędu 0,2—0,3%. Owe różnice procentowe to między innymi surowce za miliardy złotych, których zabrakło dla zachowania równowagi materiałowej. Podobnie zbyt optymistycznie planowano wzrost wydajności pracy i polepszenie stopnia wykorzystania maszyn. Nadmierny optymizm grupy rządzącej (przeceniającej między innymi mobilizacyjne efekty własnych posunięć symbolicznych i podwyżek płacowych po kryzysie politycznym 1970 roku) spowodował również podniesienie zadań planu — i to o kilkadziesiąt procent różnicy między pierwszą a ostatnią wersją planu pięcioletniego (z 1200 mld na 2200 mld złotych wartości produkcji i inwestycji). Niezrealizowanie zbyt optymistycznych założeń musiało doprowadzić (nawet gdyby nie wystąpiły inne, wymienione wyżej czynniki) do zakłócenia równowagi, napięć i w efekcie do kryzysu i decyzji nadzwyczajnych w 1974 r. i następnie w 1978 r.

Przetargowy charakter procesu planowania zagraża zresztą równowadze ekonomicznej nie tylko ze względu na swoje nieoczekiwane skutki i anarchizujący wpływ na gospodarkę. Równie groźne są konsekwencje faktu, iż w owych przetargach wyraźnie większą moc posiadają przedsiębiorstwa i branże wytwarzające środki produkcji. Ta większa moc przetargowa jest znów w dużym stopniu konsekwencją dogmatu ideologicznego. Chodzi o obowiązujące w pierwszej połowie lat pięćdziesiątych „obiektywne prawo socjalizmu”, mówiące o konieczności szybszego wzrostu tego działu gospodarki. Dogmat ten został oficjalnie zrewidowany w początkach lat sześćdziesiątych (w ZSRR na początku lat siedemdziesiątych), ale znowu — tylko w sferze werbalnej, a nie w praktyce decyzyjnej.

Szybszy wzrost działu produkującego środki wytwarzania ma zresztą moim zdaniem głębsze przyczyny systemowe i stanowi wyraz swoistego błędnego koła, którego początkiem były polityczne metody finansowania wzrostu gospodarczego. Odbudowanie po wojnie i rozbudowanie w latach czterdziestych i pięćdziesiątych bazy przemysłowej w założonym przez władze centralne tempie nie byłoby bowiem możliwe, gdyby oparto się wyłącznie na środkach wytworzonych i zakumulowanych przez sam przemysł. Gospodarka więc wysysała niejako owe środki (za pośrednictwem represyjnego państwa) ze sfery konsumpcji. Celowi temu służyły zarówno kolektywizacja i obowiązkowe dostawy produktów rolnych poniżej cen rynkowych, jak i wieloletnie zamrożenie płac na bardzo niskim poziomie. To ostatnie było możliwe ze względu na monopolistyczny status państwa jako jedyne go pracodawcy i likwidację niezależnych związków zawodowych. Ów polityczny

⁵ Wywiad z ministrem finansów Kisielem, „Życie Gospodarcze”, 6 V 1978.

(kosztem konsumpcji) sposób finansowania wzrostu dał początkowo imponujące wyniki. Tak więc na przykład gospodarka USA potrzebowała 55 lat, aby z poziomu produkcji 50 kg stali na głowę mieszkańca osiągnąć poziom 574 kg (lata 1887—1942). Polska jeszcze w 1945 roku produkowała tyle stali na głowę mieszkańca, co USA w 1887 roku, jednak ten poziom produkcji, na którego osiągnięcie gospodarka amerykańska potrzebowała 55 lat, Polska osiągnęła już po 33 latach — 574 kg w 1979 r.⁶ Obrazuje to nie tylko intensywność wysiłku inwestycyjnego, ale i rozmiar wyrzeczeń społeczeństwa.

Równocześnie jednak ów polityczny sposób finansowania wzrostu spowodował bardzo szybko wystąpienie wyraźnych barier wzrostu. Niedoinwestowane rolnictwo odpowiedziało spadkiem wydajności, zaś wysysanie środków ze sfery konsumpcji uniemożliwiło powstanie efektywnego popytu konsumpcyjnego, który mógłby dynamizować dalszy rozwój gospodarczy. Odwlekanie zaspokojenia potrzeb w sferze konsumpcji (np. nie rozwiązany problem mieszkaniowy) i niski poziom dochodów ludności, a więc budżety rodzinne, cechujące się dużym udziałem wydatków na żywność, doprowadziły do skupienia się popytu na kilku tylko sferach (mięso, mieszkania), które i tak stanowiły wąskie gardło gospodarki. Co więcej, przy braku efektywnego popytu konsumpcyjnego (niskie dochody ludności) gospodarka, aby dalej rosła (np. stale podnosić poziom dochodu narodowego), musiała napędzać się sama i tworzyć w sferze produkcji potrzeby, których zaspokajanie stawało się impulsem do dalszego rozwijania potencjału przemysłowego. Jest to właśnie geneza mechanizmu produkcji dla produkcji, gdy potężny potencjał gospodarczy (produkcja cementu na mieszkańca Polski wynosi 122% produkcji na głowę w czterech najbardziej rozwiniętych krajach Europy Zachodniej, produkcja stali — 110%, surowców energetycznych — 293%) sam niejako pożera własne wytwory. Oszczędzanie surowców i energii nie jest zresztą funkcjonalne z punktu widzenia zarysowanego wyżej mechanizmu produkcji dla produkcji. Przeciwnie — wysokie zużycie oznacza silne impulsy do dalszego rozwijania bazy surowcowej — i w konsekwencji, działu I gospodarki. W ten sposób „produkcja dla produkcji (i niegospodarność) dynamizują wzrost. Jest to oczywiście wzrost bez rozwoju. Olbrzymi potencjał gospodarczy bowiem tylko w niewielkim stopniu przyczynia się do lepszego zaspokojenia potrzeb społecznych.

Opisany wyżej mechanizm samonapędzania się gospodarki zautonomizował się obecnie i wymknął spod kontroli. Rozpędzona gospodarka wytwarza bowiem większe potrzeby

⁶ A. Karpiński, *Socjalistyczne uprzemysłowienie*, „Nowe Drogi”, 1979, nr 3.

kooperacyjne i zgłasza większe zapotrzebowanie na surowce i energię niż jest w stanie zaspokoić. Z drugiej strony dochody ludności wzrosły i nasila się sytuacja braku równowagi rynkowej.

Tak więc to, co miało dynamizować wzrost, stało się jedną z głównych przyczyn powtarzającego się samodławienia gospodarki, napięć i kryzysów — i w rezultacie wolniejszego wzrostu, niż by to było możliwe przy tych samych nakładach. W logice opisanego wyżej mechanizmu dynamizowania gospodarki przez produkcję dla produkcji leżało między innymi przeznaczenie w okresie planu 6-letniego 85% środków inwestycyjnych na przemysł ciężki. Odbudowywanie kraju po zniszczeniach wojennych stanowiło wtedy usprawiedliwienie wyrzeczeń konsumpcyjnych. Obecnie jednak, gdy ten sam mechanizm doprowadził ostatnio (1978 r.) do spadku płac realnych o 2,8% i do napięć rynkowych, władzy coraz trudniej znaleźć przekonywające argumenty, które mogłyby usprawiedliwić owe wyrzeczenie i skłonić do dalszych wyrzeczeń.

Jak dotąd, grupie rządzącej nie udało się mimo (niekonsekwentnych zresztą) wysiłków zatrzymać ów ukształtowany w latach 1949—1954 mechanizm funkcjonowania gospodarki napędzającej się przez produkcję dla produkcji. Mechanizm ten jest bowiem głęboko zakodowany w formalnych i nieformalnych procedurach decyzyjnych, stoją za nim również potężne grupy interesów.

Ukształtowaniu się mechanizmu produkcji dla produkcji sprzyjały w przeszłości zarówno ekstensywna filozofia władzy państwowej, jak i zimnowojenny klimat początku lat pięćdziesiątych. Środki produkcji jako finalny produkt procesu wytwarzania pomnażają bowiem wartość majątku narodowego, nad którym panuje państwo. Co więcej, dysponowanie owymi środkami w drodze rozdzielnictwa stanowi jeden z podstawowych instrumentów władzy, pozwala bowiem na kupowanie poparcia przez specjalne uprzywilejowanie wybranych branż. Środki wytwarzania jako produkt finalny można przy tym łatwo użyć dla potrzeb produkcji zbrojeniowej (przesuwając do odpowiedniego działu gospodarki). Produkcja dla produkcji jest więc równocześnie (co na pozór wydawałoby się niemożliwe) zwiększaniem dochodu narodowego brutto i zwiększaniem potencjału obronnego państwa.

Wszystkie powyższe czynniki składają się na endogenny (wewnątrzsystemowy) mechanizm prowadzący do przeinwestowania i nie zrównoważonego wzrostu w pierwszej fazie cyklu i w rezultacie do powtarzających się kryzysów gospodarczych. Kryzysy te są przy tym sytuacją swoistej regulacji, pozwalają bowiem na zawieszenie na moment opisanych wyżej mechanizmów. Przypominam: owe mechanizmy to gry międzyzszczeblowe, w których — z opisanych wyżej względów — równowaga między działaniami stron ustaliła się na poziomie prze-

inwestowania; to błędne koło produkcji dla produkcji, którego początkiem było polityczne finansowanie wzrostu; to wreszcie dogmatyczne założenia, zrewidowane wprawdzie w sferze werbalnej, które przetrwały jednak w instytucjach i procedurach planistycznych.

Po podjęciu decyzji nadzwyczajnych w warunkach kryzysu zawieszono na moment mechanizmy zaczynają znowu pracować, jednak z niższego poziomu napięć w systemie instytucji gospodarczych. Napięcia te stopniowo nasilają się jednak, aż do następnego kryzysu i nowych decyzji nadzwyczajnych. Wszystkie czynniki, składające się na endogenny mechanizm cyklicznego rozwoju mają — jak widzieliśmy — polityczny charakter. Działanie owego mechanizmu jest wzmacniane dodatkowo przez czynniki zewnętrzne.

Należy tu wymienić przede wszystkim sytuację międzynarodową i sytuację w rolnictwie. Charakterystyczne jest, że wszystkie kryzysy ekonomiczne w polskiej gospodarce były poprzedzone załamaniem się produkcji rolnej. Załamanie to zresztą było również częściowo zdeterminowane politycznie. Mam tu na myśli gwałtowne zwroty w polityce wobec indywidualnego rolnictwa. Przykładowo — w 1973 r. sprzedawano rolnikom indywidualnym 69% ziemi przejętej przez Państwowy Fundusz Ziemi od gospodarzy przechodzących na rentę. W 1976 r. procent ten spadł do 4. Zbiegło się to z trudnościami paszowymi i brakiem środków produkcji dla rolnictwa (w efekcie uprzedniego sposobu rozdziału środków inwestycyjnych). Gwałtowny spadek pogłowia bydła i trudności rynkowe doprowadziły do zmiany polityki wobec wsi. Tak więc w 1978 r. sprzedano chłopom indywidualnym już 50% ziemi z PFZ, na 1979 r. zaplanowano sprzedaż 70%. Jednak — głównie ze względów doktrynalnych — pogłowiu bydła odbudowano nie w gospodarce chłopskiej, ale w Państwowych Gospodarstwach Rolnych, które mniej efektywnie wykorzystują pasze. W efekcie przy tym samym pogłowiu sprowadza się prawie 2 razy więcej pasz, co stanowi jedno z podstawowych obciążeń importu dewizowego.

Powyższe rozważania miały na celu uzmysłowienie czytelnikom politycznego charakteru cykli ekonomicznych w gospodarce polskiej. Koszty tego typu wzrostu są znaczne. Tak więc, według obliczeń prof. Kazimierza Rycia⁷, ten typ wzrostu daje mniejsze efekty przyrostu dochodu narodowego niż przyrosty możliwe przy ponoszonych nakładach. Efekty w sferze konsumpcji są przy tym relatywnie jeszcze mniejsze. Potwierdza to sformułowaną przeze mnie wyżej tezę, że polityczne finansowanie wzrostu, które miało miejsce we wszystkich gospodarkach socjali-

⁷ K. Ryc, „Nowe Drogi”, 1967, nr 3.

stycznych, musi prowadzić do produkcji dla produkcji. Kolejną ceną są koszty samego manewru rewizji planu inwestycyjnego w dół i decyzji nadzwyczajnych podejmowanych w momencie kryzysu ekonomicznego. Należy tu wymienić straty materialne związane z zamrożeniem rozpoczętych inwestycji, a także straty moralne, frustracje i zawiedzione aspiracje. Poważną konsekwencją jest również dezorganizacja repertuaru instrumentów kierowania pozostających w dyspozycji centralnej administracji gospodarczej. Przykładowo — poważnym problemem w polskiej gospodarce jest niska wydajność i nieefektywne wykorzystanie maszyn i urządzeń. Istnieją wprawdzie sankcje (kary wysokości 30% wartości niewykorzystanej maszyny pochodzącej z importu). Jednak w praktyce nie stosuje się tych kar, bowiem w sytuacji odgórných cięć inwestycyjnych trudno oddzielić zawinione i nie zawinione przez przedsiębiorstwo przyczyny niewykorzystania maszyn. W 1978 r. oszacowano, że w polskiej gospodarce wartość maszyn nie wykorzystanych wynosi ok. 6 mld złotych dewizowych⁸.

Trzecią ceną płaconą za cykliczny charakter wzrostu jest wytworzenie się wspomnianej już filozofii kierowania nastawionej na kryzysy, które traktuje się jako normalne (a nawet jedynie możliwe) momenty regulacji systemu. Takie podejście wkalkulowuje niejako wszystkie wspomniane wyżej koszty, a także powoduje skupienie uwagi na sposobach bezpiecznego rozgrywania kryzysów, a nie na sposobach racjonalizacji systemu i usunięcia przyczyn cyklicznego typu wzrostu. Inaczej mówiąc, jest to przykład wyuczenia się przez władzę kryzysu jako sposobu regulacji, bez nauczania się — w toku kolejnych kryzysów — czegokolwiek nowego, trwałego i racjonalizującego system.

Jak już wspomniałam, rozwojowi gospodarczemu o charakterze cyklicznym towarzyszy wolniejszy wzrost stopy życiowej niż wzrost możliwy przy danych nakładach, ale bardziej zrównoważonej polityce gospodarczej, nie doprowadzającej do samodławienia się gospodarki i opisanych wyżej decyzji nadzwyczajnych. Przy obecnym modelu rozwoju wzrost płac (przypominam — odróżniony od wzrostu dochodu rodzin w wyniku ekstensywnego wykorzystania czynnika pracy) odbywa się przede wszystkim w drodze społecznych wymuszeń (tabela 2).

Należy pamiętać, że w okresach stagnacji w sferze płac (I faza cyklu) swoisty wentyl bezpieczeństwa stanowiły — obok wspomnianej już ekstensywnej polityki zatrudnienia — również naciski przedsiębiorstw o „łatwy plan” (a więc premie dla załogi), a także cały system rzeczywistych i fikcyjnych „nadgodzin”. Co więcej, owe naciski i działania

⁸ Wywiad z ministrem finansów Kisielem, „Życie Gospodarcze”, 6 V 1978.

Tabela 2. Wzrost płac realnych w planach i w rzeczywistości (dane w %)

Dane GUS-u porównane z projektami planów gospodarczych
p — plan; rz — rzeczywistość

| 1950—1955 | | 1956—1960 | | 1961—1965 | | 1966—1970 | | 1971—1976 | |
|-----------|----|-----------|-----|-----------|----|-----------|----|-----------|------|
| p | rz | p | rz | p | rz | p | rz | p | rz |
| 40 | 4 | 30 | 20* | 22,5 | 8 | 10 | 8 | 20 | 30** |

* W latach 1956—1957. ** W tym 22% w latach 1971—1972.

kompensacyjne przedsiębiorstw nasilały się w miarę zwiększenia przez Centrum limitów i restrykcji płacowych. Tak więc, paradoksalnie, sfera płac była (i jest) sferą, gdzie występuje najwięcej administracyjnych limitów i gdzie istnieją największe odchylenia od planu. Przykładowo, w latach 1961—1965 mimo iż nie wykonano planowanych podwyżek płac, fundusz płac został przekroczony o 115% w drodze wymuszonych oddolnie pozaplanowych wypłat (wzrost zatrudnienia, nadgodziny). Zresztą i obecnie, jak wynika z danych cytowanych we wspomnianym już wywiadzie ministra finansów Kisiela, fundusz płac tylko w styczniu i lutym został bardzo znacznie przekroczony. Ów brak rzeczywistej kontroli nad najbardziej pilnowanym przez Centrum odcinkiem polityki gospodarczej każe się zastanowić nad pytaniem, w jakim sensie „władze” mają władzę.

Kryzysy polityczne to zresztą nie tylko podwyżki, to również wysoce demoralizujący substytut mechanizmu rotacji. Co więcej, po każdym takim kryzysie podejmowano próby reform gospodarczych. Ze względu jednak na kolizje dwóch logik alokacji (tej, której wymagała reforma i racjonalność ekonomiczna, i przeciwnej, związanej z wymuszonymi społecznie podwyżkami płac) reformy te miały każdorazowo niewielkie szanse powodzenia. Tym bardziej że, jak pamiętamy, podejmowano je w ok. 2 lata po momencie zwrotnym cyklu (kryzysie ekonomicznym), a więc w połowie II fazy, gdy już zaczynały się pojawiać w gospodarce pierwsze sygnały tendencji centralizacyjnych i innych cech typowych dla I fazy cyklu.

Mieliśmy dotychczas pięć punktów zwrotnych (kryzysów ekonomicznych) w opisanym wyżej sensie: 1953/1954, 1962/1963, 1968, 1974/1975 i obecny rozciągnięty — 1978.

Odmienność obecnej sytuacji polega na tym, że cały obecny cykl jest inny. W I fazie, szczególnie po zmianach kadrowych w Centrum, psychologiczna potrzeba sukcesu doprowadziła do znacznego rozszerzenia planów inwestycyjnych. Było to możliwe ze względu na zewnętrzne zasilanie (kredyty) oraz wykorzystanie rezerw zgromadzonych w okresie stagnacyjnej polityki gospodarczej poprzedniej ekipy. Rozmiar dynamiki inwestycyjnej najlepiej ilustruje fakt, iż co rok majątek trwały rósł

o 20%. Wysoki był jednak równocześnie wskaźnik petryfikacji złe ulokowanego kapitału, który (ze względu na brak surowców, energii, wąskie gardła, wreszcie wymuszone przez dławienie się gospodarki re wizje planów w środku cyklu inwestycyjnego) nie przyniósł spodziewanej wartości dodatkowej.

Z kolei w II fazie cyklu nastąpił spadek zarówno płac realnych (w 1978 r. o ok. 2,8% — dane GUS), jak i inwestycji (np. na rok 1979 przewiduje się dalszy spadek udziału inwestycji w podziale dochodu o ok. 11%). Tendencje stagnacyjne są szczególnie boleśnie odczuwane ze względu na poprzednie wysokie aspiracje społeczne i optymizm. Obecna sytuacja stanowi również szok dla Centrum; konieczność spłaty zadłużeń (ok. 22 mld dolarów w 1980 r.) narzuciła nie istniejące dotychczas kryteria obiektywizacji efektywności nakładów. Takie kryteria nie istniały w przeszłości, sztuczność całej semantyki ekonomicznej uniemożliwia bowiem, jak widzieliśmy, dokonywanie odcinkowych ocen efektywności, zaś społeczeństwo ze względu na brak politycznych kanałów oddolnej kontroli nie było w stanie stawiać i egzekwować kryteriów oceny działania Centrum. Sytuacja obecna uświadomiła Centrum całą niesprawność i nieracjonalność systemu gospodarczego.

Dodatkową trudnością (z punktu widzenia Centrum) jest niemożność posłużenia się społeczeństwem jako amortyzatorem (wyuczyło się ono bowiem zachowań blokujących).

Innym nowym elementem obecnej sytuacji jest, iż stagnacja i praktyczne zamrożenie wzrostu płac realnych wystąpiło przy wyjątkowo wysokich różnicowaniach płacowych. Według danych z badań prof. Malanowskiego⁹ płaca minimalna stanowi obecnie ok. 1/3 płacy średniej, zaś rozpiętość między płacą najwyższą a najniższą wynosi ok. 1:20. Co więcej, jak wynika z danych podanych przez prof. Wesołowskiego, 10% płac najwyższych rosło w ciągu ostatnich kilku lat szybciej niż 10% płac najniższych. Czynnikiem frustrującym stał się również różnicowany dostęp do dodatkowych przywilejów (np. w sferze zaopatrzenia). Ów dostęp (często pochodna władzy) stał się substytutem pieniędzy i dodatkowym czynnikiem stratyfikacji społecznej. W tej sytuacji grupy społeczne „nie strategiczne” i peryferyjne, nie mogące się zorganizować (ludzie starzy), szczególnie odczuwają koszty opisanego wyżej modelu wzrostu¹⁰. Wszyst-

⁹ Nie publikowany referat na seminarium ZG PTS, marzec 1979.

¹⁰ Wzrost różnicowań społecznych w drugiej połowie lat siedemdziesiątych oraz stworzenie dla wybranych, strategicznych grup społecznych ułatwionego dostępu do deficytowych dóbr spowodowało, iż grupy te później odczuły skutki braku równowagi. Efektem powyższego było późniejsze niż w innych cyklach podjęcie przez władzę decyzji regulacyjnych. Doprowadziło to do obserwowanego obecnie

kie powyższe czynniki przyczyniły się do wybuchu robotniczego protestu w sierpniu 1980 r.

Trzeba w tym miejscu podkreślić, że każda sytuacja stagnacyjna wzmacnia pokusy ku totalizacji. Pokusy te oraz rosnące napięcia między aparatem politycznym i gospodarczym (gdy ten pierwszy czuje, że nie ma efektywnej kontroli) sprzyjają powstawaniu koncepcji o potrzebie polityzacji gospodarki. Zapomina się przy tym, że obecna sytuacja jest właśnie efektem polityzacji gospodarki doprowadzonej do skrajności, gdy zlikwidowano sam mechanizm ekonomiczny (motywy i mechanizmy akumulacji kapitału na poziomie przedsiębiorstw, aktywny pieniądz, możliwość obiektywizacji efektywności nakładów i relacji wartości).

W warunkach stagnacji, apatii, petryfikacji struktur i związanego z tym zablokowania awansu oraz rosnących różnicowań wzmacniają się również mity dotyczące lat pięćdziesiątych (mobilizacja, otwartość struktur, egalitaryzm, ideowość). Owe mity stają się ważnym czynnikiem w drugim z wymienionych na wstępie procesów, a mianowicie w ciągu totalizacja — detotalizacja.

Wydaje się, że grupa kierująca zdaje sobie sprawę, iż ograniczenie swobody decyzyjnej przedsiębiorstw to także likwidacja motywów do gospodarności i inicjatywy, że wysoka centralizacja to również groźba błędu, wrastania w świat fikcji i rosnąca zależność od instytucji transmisji (ministerstwa, zjednoczenie), że wreszcie likwidacja samoregulatorów ekonomicznych prowadzi do niemożności obiektywizacji ekonomicznego sensu ponoszonych w gospodarce nakładów.

Pałapki tzw. silnej władzy, która staje się władzą słabą, opisywał już Monteskiusz w *Duchu praw*. Próbą wyjścia (podejmowaną już w Cesarstwie Inków) były wysiłki władzy, aby się samoograniczyć. I to jednak — jak wszystko inne — przychodziło jej z trudem.

Obserwowane w latach siedemdziesiątych w Polsce takie próby samoograniczenia przybierały różne formy.

Tak więc braki informacji Centrum decyzyjnego, które samo zlikwidowało sprzężenia zwrotne, próbuje się kompensować przez tzw. ułomny pluralizm. Polega on na tym, iż Centrum tworzy nowe instytucje (przeróżne komitety i komisje) mające odtworzyć (symulować niejako) punkty widzenia i funkcje (np. równowagę ekonomiczną), których inne formy przejawiania się toż samo Centrum zlikwidowało. Jest to pluralizm ułomny, bowiem owe instytucje, w pełni zależne od Centrum i nie

roziągnięcia się sytuacji kryzysowej w czasie i niemożności przejścia do drugiej, bardziej zrównoważonej fazy cyklu. Powyższą sytuację wzmacnia jeszcze nieskuteczność technik równoważenia (rewizje planów inwestycyjnych) ze względu na nową, zależną od importu strukturę gospodarki ukształtowaną w latach siedemdziesiątych.

kontrolowane przez społeczeństwo, właśnie odtwarzają, a nie reprezentują inne interesy niż interes Centrum. Wierność owego odtwarzania jest skażona już w samej genezie instytucji ułomnego pluralizmu. Z kolei sposobem na typowe dla „silnej” władzy lawinowe rozprzestrzenianie się błędu jest tendencja do stosowania odmiennych reguł decyzyjnych w różnych sferach życia społecznego (np. liberalna polityka zagraniczna i sztywna wewnętrzna) i na różnych poziomach (np. duże miasto — prowincja).

Inne wreszcie próby samoograniczenia (detotalizacji) to selektywne stosowanie przez władzę sankcji i reguł, które sama stworzyła. W gospodarce prowadzi to do sytuacji, iż większość decyzji podejmuje się poprzez odchylenie od reguły (co było zastrzeżone pierwotnie do sytuacji wyjątkowych). Zwiększa to oczywiście niepewność na poziomie przedsiębiorstw. Kolejnym wyrazem detotalizacji jest podejmowanie szeregu działań bez ich nazywania i odwrotnie — szeregu gestów o znaczeniu jedynie symbolicznym i działań pozornych.

Kosztem detotalizacji są rosące napięcia wykonawczych szczebli w hierarchii gospodarczej i administracyjnej. Detotalizacja owa bowiem przez swoją „nieoficjalność” powoduje wzrost ryzyka urzędniczego i niepewności tego szczebla, a także (np. przez stosowane metody absorpcji protestu) obniża w odczuciu owego szczebla jego status i prestiż społeczny. W rezultacie presje tego szczebla zmierzają ku wzmocnieniu tendencji totalizacyjnych. Dobrą ilustracją są tu wypowiedzi średniego szczebla, w których stwierdza się, iż obecnie „niekonsekwentna” polityka Centrum utrudnia im pracę, bo „sprzyja rozluźnieniu dyscypliny społecznej” (ankieta przeprowadzona w 1978 r.).

Powyzsze presje spotykają się ze wspomnianymi już mitami i resentymentami, dotyczącymi otwartości struktur i egalitaryzmu lat pięćdziesiątych. Nie pamięta się przy tym, że szeroki awans obserwowany w tych latach był skutkiem nie tylko uprzemysłowienia, ale także wzrostu liczebnego represyjnego państwa. W latach 1950—1953 liczba robotników wzrosła o 69%, zaś liczba pracowników umysłowych o 118%. Nostalgom za latami pięćdziesiątymi sprzyja również, jak się wydaje, charakterystyczna dla społeczeństwa polskiego z jego zróżnicowaniem kulturowym bolesność awansu społecznego. Ci, którzy awansowali w latach pięćdziesiątych, nie mają bowiem (ze względu na trudne do przekroczenia w pierwszym pokoleniu awansowanych zróżnicowania kodów semantycznych¹¹ oraz odmienne tradycje zachowań i stosunku do języka związane z mitem panowania symbolicznego tzw. starej inteligencji) odczucia faktycznego dopełnienia się ich awansu. Bolesność awansu sprzyja

¹¹ A. Piotrowski, M. Ziółkowski, *Zróżnicowanie językowe a struktura społeczna*, Warszawa 1976.

w tej sytuacji tęsknotom awansowanych do „klasowych” kryteriów początku lat pięćdziesiątych.

Powyższy klimat nakłada się na wspomniane wcześniej zjawisko nabierania przez system tożsamości i parabolicznego niejako powrotu pewnych cech strukturalnych systemu instytucji charakterystycznych dla lat pięćdziesiątych, które obecnie stały się możliwe już bez przemocy i bez emocji.

Przykładowo: arbitralnie wprowadzane struktury organizacyjne i rozwiązanie prawne stały się obecnie możliwe (w stopniu większym niż to się wydawało jeszcze w latach sześćdziesiątych), bo obrosły w różnorakie nisze prawne, system wyjątków i odstępstw. To „drugie życie” instytucji nie narusza fasady i czyni funkcjonowanie systemu możliwe bez zmiany rozwiązań formalnych, a więc sprzyja wręcz trwałości owej fasady. Co więcej — na poziomie przedsiębiorstw wykształcił się stopniowo cały system działań obronnych (nadbudowa adaptacyjna), który pozwolił na obniżenie napięć z tytułu rozwiązań formalnych i umożliwił ich skompensowanie i obejście. Liczba 800 000 kierowników w gospodarce ilustruje na przykład nie tyle faktyczne zapotrzebowanie gospodarki na kierowników, ile tendencje do omijania limitów płacowych przez postępujące rozczłonkowanie funkcjonalne struktur, a więc mnożenie stanowisk kierowniczych i „dodatków specjalnych”.

System rozwiązań instytucjonalnych obrósł również w grupy interesu. Trwałość struktur to więc również trwałość przywilejów, a trzeba pamiętać, iż co trzeci 30—40-latek (mężczyzna) w Polsce to kierownik¹². To potencjalne strategiczne dla przekształceń pokolenie jest już więc wprzęgnięte w proces petryfikacji struktur.

Likwidacja powiązań poziomych w gospodarce w ramach modelu wprowadzonego po 1949 roku doprowadziła do stworzenia systemu, który teoretycznie nie powinien w ogóle funkcjonować. Jednak brak ten został szybko zrekompensowany przez przejęcie przez lokalne instancje polityczne funkcji koordynacji poziomej. I tutaj więc system stał się możliwy, zaś jedna z jego cech (nomenklatura) uzyskała wręcz wtórne wzmocnienie. Powyższy (niezbędny dla gospodarki w jej obecnym kształcie) mechanizm koordynacji lepiej bowiem pracuje, gdy aż 80% (tak jak obecnie) kierowników różnych szczebli należy do PZPR, zaś ok. 62% społecznie pracuje w instancjach tej partii.

Gdy dodamy jeszcze, iż nadmierna (z punktu widzenia zasad teorii organizacji i zarządzania) centralizacja skompensowana została przez różnorakie (tolerowane, a czasem wręcz umożliwione przez władzę) gry informacyjne, blokady decyzji, przetargi, odbijanie symboli itd., to do-

¹² Badania M. Pohoskiego, Instytut Socjologii UW, referat nie publikowany, na seminarium ZG PTS, marzec 1979.

strzeżemy, iż trwałość obecnych rozwiązań systemowych oparta jest na skuteczności wbudowanych w ów system amortyzatorów. Mówiąc o nabraniu przez system tożsamości, mam więc również na myśli fakt, iż obecnie ilość owych amortyzatorów wydaje się równoważyć tendencje destabilizujące. Oczywiście kosztem takiej stabilizacji systemu w jego obecnym kształcie jest niesprawność i wzrost żywiołowości.

Co więcej, przy owej nowej tożsamości systemu te zjawiska, które przyzwyczailiśmy się traktować jako dysfunkcję, wydają się być wręcz niezbędne (choć oczywiście kosztowne społecznie). Mam tu na myśli zarówno dwuwładzę i towarzyszącą jej korozję prawa, jak i regulację przez kryzysy (które okazują się jednym możliwym sposobem regulacji). Kolejnym przejawem nabierania nowej tożsamości systemu jest charakterystyczna sytuacja samosprawdzającej się przepowiedni. Założenia, na których w latach 1949—1954 opierały się techniki władzy (apatia, wrogość, a więc potrzeba mobilizacji i kontroli), błędne w momencie ich przyjęcia, stały się bardziej prawdziwe w rezultacie stosowania wobec społeczeństwa owych technik.

Także obserwowany obecnie paraboliczny powrót werbalnej warstwy ideologii i jej trwałość (już bez emocji) da się wyjaśnić sytuacją wtórnego wzmocnienia. Owa werbalna warstwa stanowi bowiem bezpieczną podstawę zachowań słownych w ramach gier prowadzonych w systemie instytucji. Co więcej, podobnie jak struktura organizacyjna stała się możliwa, bo nauczono się ją omijać, owa sfera werbalna przetrwała, bo nauczono się do niej dostosowywać przy pomocy charakterystycznej „mowy ironicznej”.

Wszystkie trzy opisane wyżej procesy dotyczą pozornie wyłącznie sfery makrosocjalnej. Jednak, moim zdaniem, trudno zrozumieć funkcjonowanie przedsiębiorstwa bez określenia, w jakiej fazie cyklu znajduje się cała gospodarka, czy w jakim momencie ciągu totalizacja — detotalizacja znajduje się administracja.

* * *

Tekst powyższy pisany był przed wydarzeniami z sierpnia 1980 r. Efektem owych wydarzeń stała się legalizacja i instytucjonalizacja nowej siły społecznej — Niezależnych Związków Zawodowych, których obecność z pewnością zmodyfikuje w przyszłości przebieg opisanych w artykule procesów.

K R O N I K A

KOMUNIKAT O SEMINARIUM POLSKO-FRANCUSKIM
„PRZEMIANY STOSUNKÓW SPOŁECZNYCH W PRZEMYŚLE”

W dniach 18—21 marca 1980 roku miało miejsce w Łodzi seminarium polsko-francuskie poświęcone „Przemianom stosunków społecznych w przemyśle”, zorganizowane przez Instytut Socjologii Uniwersytetu Łódzkiego.

W seminarium udział wzięło 8 osób ze strony francuskiej, reprezentujących trzy środowiska: Lyon (4 osoby), Paryż (2 osoby) i Aix-en-Provence (2 osoby), oraz 20 osób ze strony polskiej, przedstawiciele warszawskiego i łódzkiego środowiska socjologów akademickich zainteresowanych socjologią przemysłu. Przedstawiono 14 referatów (8 francuskich i 6 polskich).

Seminarium otworzyły referaty:

— Witolda Morawskiego (Uniwersytet Warszawski): „Strategia narzuconej industrializacji a społeczeństwo”,

— Rogera Cornu (Aix-en-Provence): „Eclatement de l'unité de production et transformations des relations sociales” (Rozbicie jedności produkcji a zmiany stosunków społecznych),

— Piotra Tobery (Uniwersytet Łódzki): „Problem środowiska człowieka w industrializującym się regionie”.

Następnego dnia, po wycieczce do jednego z łódzkich zakładów przemysłowych, referaty wygłosili:

— Sabine Erbès — Séguin (Paryż): „L'instance juridique et les conflits sur l'emploi” (Regulacja prawna i konflikty na tle zatrudnienia),

— Jean Ruffier (Lyon): „L'organisation du travail et l'automatisation en France” (Organizacja pracy i automatyzacja we Francji),

— Stefania Dzięcielska-Machnikowska (Uniwersytet Łódzki): „Praca kobiet a rynek pracy w Polsce”.

W trzecim dniu seminarium przedstawiono następujące referaty:

— Henri Lasserre (Lyon): „L'évolution du rôle et de la conscience des ingénieurs dans la grande industrie lyonnaise” (Ewolucja roli i świadomości inżynierów w wielkim przemyśle lwońskim),

— Jean Saglio (Lyon): „Eléments pour une analyse de l'évolution de l'autorité scientifique dans l'entreprise industrielle” (Ewolucja władzy naukowej w przedsiębiorstwie przemysłowym),

— Włodzimierz Pańków (IFiS PAN): „Źródła porządku organizacyjnego”;

— Kazimierz Doktor (IFiS PAN): „Społeczne treści zarządzania”;

— François Eyraud (Aix-en-Provence): „Structures des classifications, modes de rémunération et construction de l'action sociale dans l'entreprise” (Struktury klasyfikacji, sposoby wynagradzania i wzory działań społecznych w przedsiębiorstwie”).

Na zakończenie wygłoszono 3 referaty:

— Anna Buchner-Jeziorska, Jolanta Kulpińska (Uniwersytet Łódzki): „Kształtowanie hierarchii organizacyjnej — przykład polski”.

— Phillippe Bernoux (Lyon: „Economie et Humanisme”): „Pour une réflexion critique sur la théorie de Fr. Herzberg (humanisation du travail) et plus généralement sur la théorie des besoins et la notion de satisfaction” (O refleksję krytyczną na temat teorii Fr. Herzberga humanizacji pracy i bardziej ogólnie o teorii potrzeb i pojęciu satysfakcji),

— Mireille Dadoy (Paryż — CNRS) „Politiques et pratiques de formation professionnelle continue dans les entreprises de l'industrie cimentière” (Polityka i praktyka w zakresie kształcenia ustawicznego w przemyśle cementowym).

Spotkanie ze względu na różnorodność prezentowanych zagadnień dało możliwość konfrontacji przedmiotu zainteresowań i sposobów podejścia francuskich i polskich socjologów przemysłu. Pozwoliło poprzez referaty i ożywioną dyskusję na bliższe poznanie problemów nurtujących socjologów obu krajów i problemów społeczeństw przez nich badanych i opisywanych. Materiały seminarium będą opublikowane w Zeszytach Naukowych UŁ oraz „Sociologie Sud-Est” wydawanej w Aix-en-Provence.

Anna Buchner-Jeziorska

Summaries

Przegląd Socjologiczny / Sociological Review 32/2, 143-147

1980

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

S U M M A R Y E S

JOLANTA KULPIŃSKA

THE CONCEPT OF WORK SITUATION IN THE INVESTIGATIONS
INTO SOCIAL STRUCTURE

The paper intends to characterise work situation and its role in the analysis of the society social structure. While particular aspects of work considered in the investigations are discussed, special attention is paid to the gap which neglects work conditions as well as the role of organization. The paper points out the usefulness of a definite approach to various elements of work situation. In work situation all indicators of social position are most fully expressed — income, occupational qualifications, prestige, work content, participation in power, working conditions, organizational status and the importance of organization. This approach is specially proved with regard to the branches of industry, which became the interesting factor of social differentiation.

BRONISŁAW MORAWSKI

PROBLEMS OF THE IDENTIFICATION OF ATTITUDES TOWARDS WORK

The article covers a critical discussion on indicators that serve the identification of attitudes towards work, which are used in Poland.

In the section titled „Subject Differences in Indicators”, the author lists various kinds of attitudes distinguished in sociological works on the basis of subject differences and grouped under the name „attitudes towards work”. At the same time he points to problems of the adequacy of the contents of questions (indicators) to the scope of subject references of the attitudes which a sociologist wants to explore alongside questions of the perception of the subjects by people tested. From this point of view he goes on to assess the indicative purposefulness of separate general question (of the „Do you enjoy your work?” type) and confronts it with that of other methods.

The next section embraces examples of various methods, and presents, at the same time, the varying levels of their applicability in the identification of the direction and force of an attitude. Similarly to the previous section, greatest

attention is paid to the method of asking separate questions of the general type, as they are most often used by sociologists in identifying the attitudes.

The interest taken in that method is related to the hypothesis the author puts forth in the section headlined „The Need to Verify the Indicators Applied”, which reads: „A properly elaborated general question is just as good an indicator as a test, at least as far as the continuum of the attitude provided for by the question is concerned”. The hypothesis is supported by examples of pilot studies in which attempt was made to define the theoretical differences in the accuracy of different questions with the use of the „division force” method.

Having pointed to various shortcomings of questions cited, the author concludes that it is a method encouraging further empirical studies at the same time. Also, he comes out with an alternative concept of research that would verify the indicators used so far in a more precise way.

ANNA BUCHNER-JEZIORSKA

MOTIVATING FUNCTIONS OF EARNINGS — A SOCIOLOGICAL DISCUSSION

The article offers a review of concepts and results of psychological and social research concerning the motivating functions of earnings *i.e.* factors that determine a worker's satisfaction and evaluation of earnings and which eventually result in the effects of his work.

The sociological dimension of work has two basic aspects:

1. Earnings as the main profit from work that to a certain degree meet man's needs connected with work, and hence in a certain way determine the effects of work;

2. Income from work is one of the most important elements of man's social position and hence determines the social-occupational structure of society.

In connection with the above aspects a man's evaluation of earnings is influenced, apart from individual and situational factors, by the inter-relation earnings-work, and by considering earnings a decisive indicator of social position, *i.e.* the inter-relation between work and other elements determining man's social position.

PIOTR BOHDZIEWICZ

WORKERS' FINANCIAL ASPIRATIONS

The author focused attention on the issues of the stratification of the working class according to a vertical-horizontal criterion composed of two factors: the level of formal qualifications (based on the level of completed school education and working experience) alongside the fact of a worker's employment in a branch of industry considered as traditional or advanced. Next, he formulates a thesis

on the direct and indirect influence of the latter on the diversification of the level of financial aspirations and attempts to verify it resorting to the results of research conducted by him. It proved that there is a number of comparable reference systems which are taken into consideration by people in defining the levels of their financial aspirations. Undoubtedly, the economic system (real incomes) is one of them alongside the social system which remains closely related to the fact of being employed in a particular industrial branch. The functioning of the latter manifests itself in the obliging influence on the level of financial aspirations of the social environment in a man's place of work in the branches of economy considered as technologically advanced and in the petrifying influence of the social environment in traditional industrial branches.

PIOTR TOBERA

ECOLOGIC MOVEMENT IN FRANCE

In the article the author presents the essential theses of the Ecologic Movement in France and discusses them against the background of activities carried out by the French government, trade unions and political parties with a view to protecting environment.

The author states that the so called Ecologic Movement has exposed to general criticism the entire consumptive and productivist society and has manifested a protest against the society being gulded by big organizations that violate the ecologic equilibrium and pose a danger to the quality of man's environment, at the same time. The movement considers itself a continuator of the political radicalism from the time of the students' revolt.

It is not a social movement in the narrow sense of the notion and in fact remains a marginal one. Although it has not elaborated a positive programme for the improvement of the society it plays a considerable role in arousing ecologic awareness among the Frenchmen and within the political structure of contemporary France.

ADAM SARAPATA

AUTOMATION — WORKERS' HOPES AND MISGIVINGS

Five dimensions of effects of automation were analysed for 3,214 industrial workers from fifteen countries. These were physical effort, mental and nervous strain, job security, general job satisfaction, and chances for young workers.

The studied workers believe that the introduction of automation noticeably changes the work situation. In all five spheres of effects of automation there occurred relatively great differences in opinions among the samples from various countries and, in many cases, also inside the national samples.

The most favorable evaluations deal with the impact of automation on physical effort: the majority of workers is of the opinion that automation will decrease the physical effort in a job. The most unfavourable opinions on the influence of automation are related to job security and changes for young workers. In these two areas, automation is perceived by many workers as a threat to their interests.

The opinions of workers from non-socialist countries are less homogeneous than are the opinions of workers from socialist countries. Also the interpretation of the impact of automation is more favourable among workers from socialist countries, especially as regards job security, job satisfaction, and job prospects for young workers.

Evaluation of the effects of automation is not related in general to the evaluation of worker's individual job facet. However, overall job satisfaction does correlate, in about half the samples, with the evaluated influence of automation on general job satisfaction. Common and positive, but not necessarily strong, relationships were found between the evaluation of effects of automation and a) operators' personal experience with the introduction of new machinery, b) the level of information received in connection with the introduction of new machinery, c) social distance (relations between the workers and their supervisors), d) evaluation of pay, and e) acceptance of technological change.

A major finding of the study is that reasons for and sources of workers' opinions on the effects of automation are not shaped primarily at the plant level. The most influential determinant of the perceived effects of automation is the socio-political system.

ANNA MAJEWSKA

PREFERENCES OF VARIOUS WORK ASPECTS AND THEIR CORRELATES.
METHODS AND RESULTS OF INVESTIGATIONS INTO OCCUPATIONAL
VALUES OF THE ENGINEERS IN MACHINE INDUSTRY

In the paper the following problems are discussed:

- 1) theoretical problems concerning the value of various aspects of occupation for every worker;
- 2) methodological problems of the investigations mentioned in the title;
- 3) description of the investigation method applied by the author in regard to the engineers;
- 4) the most important investigation results.

The variable differentiating preferences most strongly appeared to be the position in the management. Socio-demographic characteristics and even the content of work appeared to be less important. At the same time the engineers under investigation are to a greater extent professionally oriented than interested in managing and organizing.

JADWIGA STANISZKIS

THE SYSTEMIC DETERMINANTS OF INDUSTRIAL ENTERPRISE
FUNCTIONING IN POLAND

The paper analyses the causes and course of three processes in the socio-economic macro-system which determine the functioning of an industrial enterprise in contemporary Poland. The processes are as follows:

- economic and political cycles,
- the process of totalization and detotalization,
- the stabilization of the system identity.

The originality of the authors approach consists in treating crises as moments of particular regulations in the system on the one hand and on the other in an attempt to reveal the endogenic character of the three processes mentioned above.