

ADAM SARAPATA

POSTAWY WOBEC PRACY

Dwa sposoby: cudowny i naturalny prowadzą do wyjścia Polski z kryzysu — powiada prof. Jan Szczepański¹. Naturalny polega na tym, że z nieba zstąpi hufiec aniołów i pracując przez 24 godziny na dobę w ciągu dwóch lat wyciągnie Polskę z kryzysu. Drugi, cudowny sposób ma polegać na tym, że zrobią to sami Polacy, bez pomocy aniołów.

Na pierwszy sposób, „naturalny”, szans — jak się wydaje — nie ma. Drugi, mimo swej „nadnaturalności”, takowe posiada.

Opinia o lenistwie Polaków jest koronnym argumentem stosowanym od lat na różne okazje. W społeczeństwie zdania są podzielone, zarówno na temat powszechności tej narodowej przywary, jak i — co ważniejsze — na temat jej źródeł. Jakie są postawy Polaków wobec pracy? Czy rzeczywiście aż cudu trzeba, by ludzie w Polsce chcieli pracować?

POGLĄDY NA PRZESZKODY W ROZWOJU KRAJU

Kierując do badanych pytanie: co jest największą przeszkodą w rozwoju kraju? — i prosząc ich o wybranie czterech najważniejszych z listy trzynastu, zamierzałem uzyskać społeczną ocenę znaczenia wybranych czynników. Czynniki te nie tworzą pełnej listy przyczyn, opisanych na przykład w raporcie „Polacy '84”, a ujętych w trzy grupy: rozwiązań systemowych, cech społeczeństwa i uwarunkowań zewnętrznych². Pozwalają jednak zapoznać się z poglądami społeczeństwa na „winę społeczeństwa” i „winę władz” oraz na temat roli niektórych pojedynczych przyczyn.

Wyniki odpowiedzi pochodzących od ogółu badanych (badania ogólnopolskie, reprezentatywne w 1984 r.) przedstawia tabela 1.

Negatywne cechy społeczeństwa zajmują bardzo wysokie i wysokie miejsca na liście przeszkód w rozwoju kraju. Również „wina władzy”

¹ Cyt. za M. Królem, *Kościół trzynawowy*, Wprost 1988, 17 kwietnia.

² Raport z badania „Polacy '84”. *Dynamika konfliktu i konsensusu*, pod red. W. Adamskiego, K. Jasiewicza i A. Rycharda, cz. I, Warszawa 1986, s. 37 i n. (na prawach rękopisu).

Główne przeszkody w rozwoju kraju w opinii społeczeństwa

Nazwa przeszkody	Odsetek badanych wymieniających przeszkodę jako jedną z czterech najważniejszych
Lenistwo, brakoróbstwo	48
Wadliwa organizacja gospodarki	47
Pijaństwo	44
Brak dyscypliny i poszanowania władzy	34
Brak poszanowania dla własności społecznej	33
Brak wpływu ludzi na decyzje władz	33
Kumoterstwo i klikowość	30
Korupcja i łapownictwo	26
Bierność i obojętność obywateli	24
Nadużywanie władzy	22
Brak odwagi w głoszeniu własnego zdania	19
Ograniczenie pola działania dla inicjatywy ludzi twórczych, pomysłowych	19
Tłumienie krytyki	18

(wadliwa organizacja gospodarki: brak wpływu ludzi na decyzje władz) jest notowana bardzo wysoko i wysoko. Podział czynników na dwie grupy jest oczywiście umowny i nieprecyzyjny: niektóre cechy społeczeństwa można w znacznym stopniu zapisać na konto władzy, np. brak dyscypliny i poszanowania władzy, bierność i obojętność obywateli.

Wyniki przedstawione w tabeli 1 odbiegają w istotny sposób od wyników badań przeprowadzonych w latach 1972 - 1973 wśród młodzieży i rodziców Warszawy i Kielc. W badaniach wcześniejszych czynniki charakteryzujące wady społeczeństwa były wymieniane znacznie częściej, czynniki zaś charakteryzujące wady władz — znacznie rzadziej³.

Wyniki przedstawione w tabeli 1 zamazują istotne różnice, jakie występują w percepcji przeszkód w rozwoju kraju wśród przedstawicieli różnych kategorii społeczno-zawodowych. Robotnicy niewykwalifikowani oraz rolnicy indywidualni powszechnie za najważniejsze przeszkody w rozwoju kraju uznają wady społeczeństwa: pijaństwo, lenistwo i brakoróbstwo oraz brak dyscypliny i poszanowania władzy (dwie trzecie robotników i rolników umieszcza dwie pierwsze wady na liście najważniejszych przeszkód), znacznie rzadziej eksponując wady władzy: wadliwą organizację gospodarki, brak wpływu ludzi na decyzje władz, tłumienie krytyki oraz ograniczenie pola działania dla inicjatywy ludzi twórczych, pomysłowych. Natomiast robotnicy wykwalifikowani i pracownicy umysłowi odpowiedzialnymi za sytuację kraju czynią w mniej więcej równym stopniu (posługując się przyjętą tu klasyfikacją prze-

³ *Ciągłość i zmiana tradycji kulturowej*, Warszawa, 1968, s. 165 i n.

szkód) społeczeństwo i władzę, a pracownicy umysłowi z wyższym wykształceniem dużo częściej dopatrują się przeszkód w rozwoju kraju w wadliwej organizacji gospodarki (61%), w braku wpływu ludzi na decyzje władz (42%) i ograniczaniu pola działania dla inicjatywy ludzi twórczych, pomysłowych (33%), a więc w winie władzy, znacznie mniejszą rolę przypisując pijaństwu (miejsce 8/9) i lenistwu (miejsce 6).

Poglądy członków PZPR na najważniejsze przeszkody w rozwoju kraju nie różnią się — w zasadzie — od poglądów badanych bezpartyjnych. Wyjątek stanowi odmienna ocena znaczenia „bierności i obojętności obywateli”: odsetek badanych bezpartyjnych zaliczających tę przeszkodę do najważniejszych wynosi 23, odsetek członków PZPR — 40. Pozostałe przeszkody zostały ocenione podobnie lub prawie podobnie, np. wadliwą organizację gospodarki wymieniło 46% bezpartyjnych i 43% członków partii; brak wpływu ludzi na decyzje władz 33 i 28; nadużywanie władzy: 22 i 21; ograniczenie pola działania dla inicjatywy ludzi twórczych, pomysłowych — 20 i 18; brak dyscypliny i poszanowania władzy 34 i 40; lenistwo i bierność 50 i 44.

PRACA W SYSTEMIE WARTOŚCI

Pogląd głoszący, że praca nie jest wartością cenioną przez Polaków jest — jak dowodzą badania — fałszywy. Dla Polaków praca nie jest wartością jedyną, jak chciałaby tego część kadry gospodarczej i politycznej, nie jest też wartością dla wszystkich najważniejszą. Zajmuje jednak w naszym społeczeństwie miejsce w hierarchii wartości podobne lub wyższe niż w społeczeństwach, na które dla celów porównawczych powołują się krytycy.

Z badań Danuty Dobrowolskiej, przeprowadzonych w latach 1976.- 1978 wśród osób w wieku 36 - 45 lat wynika, że spośród czternastu dziedzin życia podanych badanym do oceny pierwsze miejsce zajęło życie rodzinne (86% robotników i 88% pracowników umysłowych przypisało tej sferze znaczenie bardzo duże). Drugie miejsce zajęła praca zawodowa (53% wśród robotników i 66% wśród pracowników umysłowych), trzecie — doksztalcanie się (29% i 38%). Szczegółowszą informację zawiera tabela 2, będąca skrótem tablicy oryginalnej⁴.

Życie rodzinne okazało się wartością stawianą najwyżej (i bardzo wysoko) przez przedstawicieli wszystkich wyróżnionych kategorii badanych: robotników niewykwalifikowanych, robotników wykwalifikowanych, pracowników administracyjnych, mistrzów, techników oraz kierowników i specjalistów. Wartość pracy zawodowej, doksztalcania się i działalności społeczno-politycznej została oceniona przez robotników ni-

⁴ D. Dobrowolska, *Wartość pracy dla jednostki w środowisku przemysłowym** Wrocław 1984.

Tabela 2

Ważność różnych dziedzin życia dla robotników i pracowników umysłowych

Dziedziny życia	Robotnicy		Pracownicy umysłowi	
		odsetek ocen „bardzo duże”		odsetek ocen „bardzo duże”
Życie rodzinne	3,9	86	3,9	88
Praca zawodowa	3,5	53	3,6	66
Dokształcanie się	3,0	29	3,3	38
Życie towarzyskie	2,9	19	2,9	16
Turystyka, podróże	2,8	20	3,1	26
Oglądanie TV	2,8	10	2,6	6
Praktyki religijne	2,8	19	3,2	10
Bierny odpoczynek	2,7	19	2,2	10
Praca na działce, w gospodarstwie rolnym	2,7	21	2,6	16
Uprawianie sportu, oglądanie widowisk sportowych	2,6	21	2,7	17
Hobby	2,6	17	2,6	19
Chodzenie do teatru, na koncerty	2,5	8	2,8	12
Chodzenie do kina	2,5	6	2,5	4
Działalność społeczno-polityczna	2,5	11	2,8	19

Skala: 1 - bardzo małe, 2 - małe, 3 - średnie, 4 - duże, 5 - bardzo duże.

żej niż przez pozostałe kategorie badanych. Praktyki religijne i bierny odpoczynek zajęły miejsca wyższe wśród robotników niż wśród innych badanych.

W badaniach reprezentatywnych, ogólnopolskich, wśród robotników (w 1978 r.) zdecydowana większość (73%) wymieniła na pierwszym miejscu obowiązki rodzinne (spośród czterech rodzajów obowiązków: rodzinnych, zawodowych, nauki i koleżeńskich). Na dwóch pierwszych miejscach obowiązki rodzinne wymieniało 94% robotników, obowiązki zawodowe — 83%⁵.

Badania przeprowadzone przeze mnie w 1983 r. na ogólnopolskiej próbie reprezentatywnej dorosłej ludności kraju zawierało pytanie otwarte dotyczące pragnień badanych. Niezbędne warunki bytowe, mieszkanie, szczęście rodzinne, praca, zdrowie, rozrywki, szczęście dzieci — to pragnienia najpowszechniejsze, z tym, że między nimi pojawiły się także takie charakterystyczne dla czasu badań, jak pokój wewnątrzny (na czwartym miejscu), dostateczna ilość towarów i pokój.

W badaniach w 1984 r., ogólnopolskich, reprezentatywnych, do badanych skierowałem pytanie zamknięte z prośbą o wybór. Tabela 3 zawiera hierarchie wartości zbudowane na wyborach dokonanych przez ogół badanych oraz badanych należących do wyróżnionych kategorii.

⁵ A. Sarapata, *Praca robotnika*, Warszawa 1986.

Tabela 3

Wartości uznane za najważniejsze

Nazwa wartości	Odsetek badanych uznających tę wartość za jedną z pięciu najważniejszych (spośród 20)					
	ogółem	Rol.	R-	R+	U-	U+
Zdrowie	69	75	71	68	69	59
Spokojne życie	54	65	68	58	48	29
Bezpieczeństwo	43	42	46	45	42	35
Dobra praca	39	33	39	43	40	34
Czyste sumienie, spokój ducha	39	45	34	36	44	44
Szacunek otoczenia	36	44	42	34	38	29
Być pożytecznym	35	28	30	32	43	38
Niezależność	30	29	43	30	27	46
Mieć przyjaciół	26	27	21	26	26	30
Dobrobyt, bogactwo	25	30	33	27	20	23
Być kochanym	22	14	17	20	24	23
Szacunek dla samego siebie	18	14	12	16	22	28
Wykształcenie	12	5	7	11	16	21
Kochać kogoś	12	5	12	12	13	17
Mistrzostwo w zawodzie	8	3	6	9	6	12
Zbawienie duszy	8	22	12	7	5	6
Życie pełne przygód, urozmaicone	7	3	5	10	6	8
Władza, wpływ, kierowanie innymi	2	1	4	3	1	4
Sława, popularność	2	2	2	2	2	2
TV, kino, teatr, książki, mecze	2	2	5	3	1	2

(Rol. - rolnicy; R- - robotnicy niewykwalifikowani; R+ - robotnicy wykwalifikowani; U- - pracownicy umysłowi bez wyższego wykształcenia; U+ - pracownicy umysłowi z wykształceniem wyższym).

Na wyborach mogły zaważyć kategorie wartości podane na liście. Wśród wartości brak było np. takich tradycyjnie wymienianych, jak „szczęśliwe życie rodzinne” czy „dzieci”; są wprawdzie kategorie takie, jak „być kochanym” i „kochać kogoś”, ale ze stosunkowo małej liczby wyborów oraz zaobserwowanych reakcji badanych można wnosić, że oba terminy były dla części badanych zbyt intymne, zaskakujące. Podobnie wartość „dobrobyt, bogactwo” uzyskała miejsce niższe, niż uzyskałaby wartość „dochód” czy „niezbędne warunki materialne do życia”.

Najpowszechniej zostały wybrane wartości: zdrowie, spokojne życie i bezpieczeństwo. Kolejność ta jest zgodna z opinią S. Nowaka, który pisze: „... ogromna większość kryteriów i standardów, tj. pragnień i oczekiwań, a w konsekwencji większość wartościujących sądów ludzi skupia się na ich osobistym życiu, a także na życiu ich rodziny. W tej sferze spraw, co jest zupełnie naturalne, zdrowie i ekonomiczne warunki życia wydają się zajmować pierwszą pozycję”⁶.

⁶ S. Nowak, *System wartości społeczeństwa polskiego*, Studia Socjologiczne 1979, nr 4(75), s. 156.

Przyjąć można, że eksponowaniu trzech wyżej wymienionych wartości sprzyjały czas badań — rok 1984 oraz metoda badań, o czym wyżej. Szczególnie wysokie miejsce wartości zdrowia wydaje się pochodzić zarówno z rozbudzonych aspiracji badanych w tym zakresie, jak i z ich niezadowolającego stanu zdrowia, złego i niepokojącego stanu opieki zdrowotnej w kraju oraz świadomości zagrożeń ekologicznych⁷

Wysokie miejsca na liście cenionych wartości zajęły: dobra praca, szacunek otoczenia i niezależność. Dobra praca została wybrana jako jedna z pięciu najważniejszych wartości. Hasło „dobra praca” nie jest pojęciem jednoznacznym i z samego faktu wyboru nie wiadomo, co za nim się kryje. Podkreślając, że działalność zawodowa „skupia na sobie mnóstwo ocennej uwagi ludzi”, S. Nowak pisze: „Zaryzykowałbym [...] stwierdzenie, że dla większości praca jest wartością ściśle instrumentalną — przez odniesienie do dochodu, który zapewnia. Jedynie nieznaczna mniejszość — oczekuje, że praca umożliwi jej zaspokojenie potrzeb innego rodzaju — doskonalenie własnych uzdolnień, poczucia samorealizacji, czy też działania dla dobra innych ludzi, w wyjątkowych wypadkach — sławy i powszechnego uznania. Ten typ kryteriów, które nadają pracy sens autoteliczny, charakterystyczny jest oczywiście dla bardziej elitarnych grup inteligentnych, a zwłaszcza dla zawodów twórczych oraz takich grup, jak lekarze, w których — mimo obiegowych i nie zawsze nieuzasadnionych negatywnych stereotypów — poczucie misji zawodowej ciągle jeszcze nie jest rzadkością”.

Przytoczona opinia wydaje się zbyt kategoryczna. Sięgając do tabeli 3 warto zwrócić uwagę na stosunkowo wysoki odsetek wyborów wartości „być pożytecznym”, jak również na częsty wybór „szacunku otoczenia”, w dużym stopniu oznaczający chęć zyskania uznania za wartościowy wkład pracy, a nie z tytułu posiadania i nie będący wyrazem sfustrowanej osobowości. Również wyniki innych badań, o czym niżej, podają w wątpliwość tezę S. Nowaka na temat orientacji instrumentalnej, pomijając niefortunną koncepcję dychotomicznego podziału na orientację instrumentalną i autoteliczną.

CHĘĆ DO PRACY

Wysokie miejsce pracy w systemie wartości polskiego społeczeństwa kłóci się z opinią o stosunku Polaków do pracy głoszoną przez wielu przedstawicieli kadry kierowniczej i politycznej oraz z poglądami społeczeństwa przedstawionymi w tabelach 2 i 3. Sugeruję, że tę niezgodność tłumaczyć można tym, że termin „stosunek do pracy” należy ro-

⁷ *Położenie klasy robotniczej w Polsce*, t. 5 — *Zagrożenia ekologiczne*, pod. red. P. Wójcika, Warszawa 1985,

Tabela 4

Stosunek badanych do wybranych poglądów

Treść poglądu	Rodzaj odpowiedzi (w %)			Razem
	"zgadzam się całkowicie"	"zgadzam się częściowo"	"nie zgadzam się"	
1. szczerze mówiąc, praca jest dla mnie smutną koniecznością	9	19	72	100
2. gdybym mógł, chętnie od razu przestałbym pracować i nie pracowałbym	16	16	68	100
3. jest mi właściwie obojętne, czy to co robię, robię dobrze czy źle	4	9	87	100
4. każdy powinien pracować najlepiej jak potrafi bez względu na to, czy zostanie należycie wynagrodzony	39	37	24	100
5. powinno się pracować jak najlepiej, nawet jeśli nie lubi się swojej pracy	62	30	8	100

zumieć (rozważać) w sposób dwojaki: jako stosunek do pracy w ogóle (który — jak wynika z przytoczonych wyników badań — jest korzystny) oraz jako stosunek do pracy konkretnej. Między jednym a drugim stosunkiem zachodzą określone związki, nie można jednak stawiać między nimi znaku równości. Można mieć pozytywny stosunek do pracy w ogóle, można ją cenić i chcieć czerpać z niej zadowolenie, a jednocześnie konkretna sytuacja pracy może te, aspiracje skutecznie blokować, niweczyć, sprawiać, że postawę pracownika wobec konkretnej pracy zakwalifikuje się jako negatywną, on sam zaś powie, że pracuje niechętnie, z przymusu.

Słuszności tej koncepcji dowodzi codzienna obserwacja, iż często ten sam pracownik — w zależności od warunków — raz pracuje dobrze, innym razem źle, że ten sam Polak, jak się mówi, w kraju pracuje lewniwe, za granicą z zapałem.

Swój spadek chęci do pracy w latach 1978/79 - 1984 (wyniki badań ogólnopolskich, reprezentatywnych z 1984 r.) zadeklarowało: 24% robotników wykwalifikowanych, 27% robotników niewykwalifikowanych, 25% rolników, 30% pracowników umysłowych bez wyższego wykształcenia, 42% pracowników umysłowych z wykształceniem wyższym — tj. 29,5% ogółu badanych.

Tabela 4 zawiera odpowiedzi na inne pytania dotyczące chęci do pracy i moralności pracowniczej.

Odsetek badanych zgadzających się całkowicie z twierdzeniem: „Jest mi właściwie obojętne, czy to co robię, robię dobrze czy źle”, jest liczbowo niski, należy jednak pamiętać o tym, że te 4%, jakie wśród ogółu badanych stanowią akceptujący to twierdzenie, stanowi w rzeczywistości

tości około pół miliona pracowników w naszym kraju, pracowników zrezygnowanych, rozgoryczonych, obojętnych. Jeżeli do tej liczby dodać 9% zgadzających się częściowo z tym twierdzeniem, otrzymamy około 1,5 miliona osób obojętnych całkowicie lub w znacznym stopniu wobec podstawowego obowiązku pracownika, jakim jest dobra praca.

Poglądu wymienionego w tablicy w punkcie 4 nie należy traktować jako posiadającego dla badanych charakter bezwarunkowy. Znaczna część badanych rozumiała ten pogląd i wypowiadała się twierdząco (akceptując go) w przekonaniu, że „po pewnym czasie nastąpi należyte wynagrodzenie”. Przyjmując tę poprawkę, lepiej byłoby brać pod uwagę wypowiedzi „nie zgadzam się”, jako kryjące w sobie przekonanie, że z należyтым wynagrodzeniem nie należy czekać. Nie należy go odkładać, ale powinno się je realizować już teraz.

Lubienie pracy (pogląd przedstawiony w tabeli 4 w punkcie 5) lub jej nielubienie nie jest tak silnym usprawiedliwieniem odmowy jak najlepszego wykonywania pracy, jak brak należytego wynagrodzenia, jest jednak zjawiskiem na tyle powszechnym, że ma wielkie znaczenie praktyczne. Oba warunki, od spełnienia których znaczna część pracowników uzależnia swoją dobrą pracę (nie jest zaś powiedziane, że zwolennicy tych poglądów nie będą coraz liczniejsi), stawiają przed praktykami zadanie pilnego przestrzegania sprawiedliwego wynagradzania pracowników oraz zaspokajania ich potrzeby zadowolenia z pracy.

Wyniki przedstawione w tabeli 5 dowodzą wyraziście swoistych orientacji przedstawicieli czterech kategorii pracowników oraz rozmiaru upośledzenia zwłaszcza robotników niewykwalifikowanych.

Porównanie wyników badań z 1984 r. z przeprowadzonymi wśród robotników w 1978 r. dowodzi trwałości tych orientacji i niepomysłnych sytuacji. Na ostatnie z twierdzeń wymienionych w tabeli 5 otrzymano w 1978 r. wyniki następujące: całkowita akceptacja — 31% robotników niewykwalifikowanych i 16% wykwalifikowanych, zgoda częściowa — 20% i 14%, brak zgody — 49% i 70%⁸

Z twierdzeniem: „W moim zakładzie warto dobrze pracować” zgodziło się całkowicie 31% badanych; zgodę częściową wyraziło 48%, a co piąty pracownik (19%) nie zgodził się z nim. Robotnicy i pracownicy umysłowi nie różnią się w swoich poglądach na opłacalność dobrej pracy.

Potocznie mówi się, że coś robić warto, a czegoś robić nie warto, że coś posiada znaczenie, a coś znaczenia nie ma. W kwestionariuszu badań zamieściłem dwa pytania (w postaci twierdzeń), których zadaniem było wysondowanie opinii badanych na temat znaczenia pracy. Jedno z pytań brzmiało: „Niewiele można osiągnąć w naszym kraju dzięki pracy”, drugie: „Tracę wiarę, że przez pracę można coś osiągnąć”. Ba-

⁸ A. Sarapata, *Praca robotnika*, s. 150.

Tabela 5

Stosunek czterech kategorii pracowników do wybranych poglądów

Treść poglądu	Kategoria	Rodzaj odpowiedzi (w %)		
		„zgadzam się całkowicie”	„zgadzam się częściowo”	„nie zgadzam się”
Najważniejsze, by dobrze zarobić	R-	27	51	22
	R+	21	52	27
	U-	12	47	41
	U+	5	50	45
	Ogółem		16	50
Jest mi właściwie obojętne, czy to co robię, robię dobrze czy źle	R-	9	15	76
	R+	5	11	84
	U-	4	7	89
	U+	3	5	92
	Ogółem		4	9
Szczерze mówiąc, praca jest dla mnie smutną koniecznością	R-	15	33	52
	R+	8	22	70
	U-	9	15	76
	U+	9	11	80
	Ogółem		9	19
Gdybym mógł, chętnie od razu przestałbym pracować i nie pracowałbym	R-	29	22	49
	R+	16	16	68
	U-	16	17	67
	U+	10	16	74
	Ogółem		16	17

dani byli proszeni o wyrażenie swojego zdania, czy z tymi twierdzeniami zgadzają się całkowicie, zgadzają się częściowo, czy też nie zgadzają się.

Na pytanie pierwsze („Niewiele można osiągnąć w naszym kraju dzięki pracy”) padły następujące odpowiedzi:

- zgadzam się całkowicie 29%,
- zgadzam się częściowo 41%,
- nie zgadzam się 30%.

Pytanie drugie („Tracę wiarę, że przez pracę można coś osiągnąć”) przyniosło odpowiedzi:

- zgadzam się całkowicie 23%,
- zgadzam się częściowo 36%,
- nie zgadzam się 41%.

Z analizy materiału wynika, że znaczne różnice w poglądach na znaczenie pracy, mierzone tymi sformułowaniami, występują przede wszystkim wśród badanych w różnym wieku. Przychylna ocena znaczenia pracy jest wprost proporcjonalna do wieku: im badany jest starszy, tym bardziej jest skłonny do odrzucania wspomnianych twierdzeń.

W grupie najmłodszych wiekiem odsetek zgadzających się z twierdzeniem pierwszym wyniósł 43, wśród najstarszych — 21. Wynik powyższy wzbudza poważny, uzasadniony niepokój: prawie co drugi młody pracownik ma wybitnie pesymistyczny pogląd na wartość pracy w naszym kraju; praca nie jest dla niego skutecznym środkiem prowadzącym do osiągnięcia pożądaných celów.

Poziom wykształcenia nie różnicuje w zasadzie poglądu na znaczenie pracy w naszym kraju.

Oceną znaczenia pracy wiąże się w znacznym stopniu z identyfikacją zawodową. Ci, którzy są przekonani o dużej wartości pracy w kraju, znacznie częściej skłonni są wybrać ponownie ten sam rodzaj pracy. Ci, którzy znaczenia pracy nie dostrzegają, częściej wybierają pracę inną od obecnie wykonywanej.

Najprzychylniejszy pogląd na znaczenie pracy w naszym kraju wypowiadają rolnicy, a następnie pracownicy umysłowi bez wykształcenia wyższego. Poglądy pozostałych kategorii społeczno-zawodowych (robotnicy niewykwalifikowani, robotnicy wykwalifikowani, pracownicy umysłowi z wykształceniem wyższym) są mniej przychylne i podobne. Doświadczenia rolników wydają się bardziej korzystne, gdyż doświadczają oni efektów swej pracy w stopniu daleko większym niż przedstawiciele innych kategorii społeczno-zawodowych. Ich identyfikacja z wykonywaną pracą, mierzona gotowością do powtórnego wyboru tego samego zajęcia, jest też znacznie wyższa niż wśród badanych należących do innych kategorii społeczno-zawodowych. Tę samą pracę wybiera [pytanie brzmiało: „Gdyby mógł Pan(i), jak się mówi, »jeszcze raz zacząć życie«, czy wybrałby Pan(i) tę samą pracę (zawód), jaką Pan(i) ma teraz, czy też wybrałby Pan(i) inną?”⁹] wśród rolników 54%, podczas gdy wśród robotników niewykwalifikowanych — 20%, robotników wykwalifikowanych — 33%, pracowników umysłowych bez wyższego wykształcenia — 37%, pracowników umysłowych z wykształceniem wyższym — 48%.

Ocena znaczenia pracy wiąże się z deklaracjami mówiącymi o chęci badanego do pracy; ci, którzy dopatrują się znaczenia pracy, częściej deklarują większą chęć do pracy, inaczej mówiąc: kto widzi sens pracy, ten chętniej pracuje.

Przekonanie o znaczeniu pracy wiąże się silnie ze zmianami w stosunku do pracy (ze zmianami w chęci do pracy). Wśród badanych zgłaszających spadek własnej chęci do pracy („obecnie pracuję z mniejszą chęcią”), a tych — przypomnijmy — jest 28% wśród ogółu badanych, 42% akceptuje pogląd, że „niewiele można osiągnąć dziś w naszym kraju dzięki pracy”.

⁹ Pytanie przewidywało trzy rodzaje odpowiedzi: 1) wybrałbym tę samą, 2) inną, 3) nie wiem.

ASPIRACJE ZAWODOWE A RZECZYWISTOŚĆ

W aspiracjach zawodowych większości pracowników, w ich obrazie idealnej pracy nie dominuje — jak wynika z badań — składnik pojedynczy (np. zarobek, czynnik eksponowany przez przełożonych, a także przez część badaczy). Na pracę idealną składa się kilka, jednocześnie wysoko cenionych składników. Są nimi: „zapewnienie spokojnej i pewnej przyszłości” — wartość dominująca wśród badanych ogółem, wśród robotników niewykwalifikowanych, robotników wykwalifikowanych i pracowników umysłowych bez wykształcenia wyższego (wyjątek stanowią pracownicy umysłowi z wykształceniem wyższym); „możliwość pełnego wykorzystania swoich zdolności i kwalifikacji” — szczególnie wysoko oceniona przez pracowników umysłowych z wykształceniem wyższym: „szacunek i poważanie” — uzyskujące podobnie wysoką lokatę wśród przedstawicieli wszystkich kategorii społeczno-zawodowych „duży zarobek” oraz „możliwość wykazania się pomysłowością i własną inicjatywą”.

Przytoczona kolejność wartości cenionych w pracy obala mit o dominującej orientacji zarobkowej pracowników i dowodzi, że obok dużego zarobku i zapewnienia spokojnej i pewnej przyszłości bardzo wysokie miejsca zajmują wartości o charakterze samorealizacyjnym. Wysokie miejsca wartości: „możliwość pełnego wykorzystania swoich zdolności i kwalifikacji” oraz „możliwość wykazania się pomysłowością i własną inicjatywą” podważają tezę o dominującej orientacji instrumentalnej¹⁰.

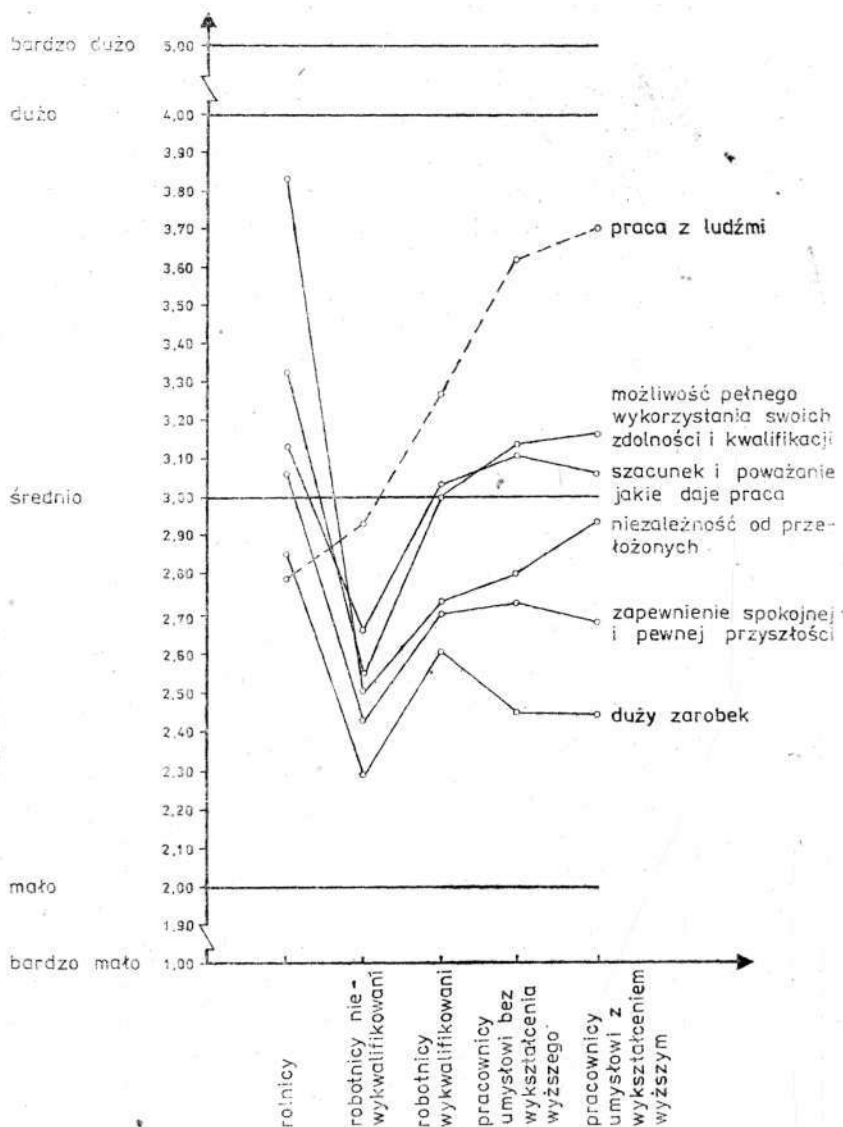
Wysokie miejsce w hierarchii wartości zajmuje możliwość pomagania innym (71% badanych przypisuje tej wartości znaczenie bardzo duże lub duże), co również przekreśla opinię o występowaniu wśród zdecydowanej większości pracowników orientacji wyłącznie „na siebie”.

Wysokie miejsce zajmuje również wśród cenionych wartości niezależność od przełożonych: 56% badanych przyznaje jej znaczenie duże lub bardzo duże.

Hierarchie wartości cenionych w pracy, pochodzące od przedstawicieli pięciu wyróżnionych kategorii społeczno-zawodowych, różnią się wprawdzie między sobą, jednak różnice te są niewielkie i w zasadzie można mówić o dużym podobieństwie wartości cenionych w pracy przez badanych niezależnie od ich przynależności do kategorii społeczno-zawodowych.

Znacznie większe zróżnicowanie opinii badanych występuje wówczas, gdy weźmiemy pod uwagę poziom ich wykształcenia. Im wyższe ma się wykształcenie, tym w zasadzie większe znaczenie przypisuje się w idealnej pracy zapewnieniu spokojnej i pewnej przyszłości, możliwo-

¹⁰ Warto w tym miejscu przypomnieć wyniki innych badań, np. A. Sarapata, *Praca robotnika*.



Poglądy przedstawicieli wybranych kategorii społeczno-zawodowych na stan zaspokojenia ich potrzeb

ściom pełnego wykorzystania swoich zdolności i kwalifikacji, możliwościom wykazania się pomysłowością i inicjatywą, pracy z ludźmi, niezależności od przełożonych, możliwościom kierowania innymi, przyrodom oraz możliwościom pomagania innym.

W porównaniu z kobietami mężczyźni nieco większe znaczenie przy-

pisują możliwościom pełnego wykorzystania swoich zdolności i kwalifikacji, możliwościom wykazania się pomysłowością i inicjatywą, zarobkom, niezależności od przełożonych, możliwości kierowania innymi, przygodom. Znaczenie mniejsze — pracy z ludźmi i pomaganiu innym. Wartości: „zapewnienie spokojnej i pewnej przyszłości” oraz „szacunek” mają podobne, bardzo wysokie znaczenie zarówno wśród mężczyzn jak i wśród kobiet.

Jak przedstawia się stan rzeczywisty? Rycina pokazuje, że stan rzeczywisty odbiega bardzo poważnie od aspiracji ankietowanych. Zaspokojenie najważniejszych aspiracji, tj. spokojnej i pewnej przyszłości, dużego zarobku, szacunku i poważania, pełnego wykorzystania swoich zdolności i kwalifikacji oraz wykazania się pomysłowością i własną inicjatywą, nie osiąga nawet poziomu dostatecznego lub tylko nieznacznie ten poziom przekracza. Deprywacja zatem w sferze podstawowych potrzeb pracowników, oznaczająca brak warunków motywujących do pracy, jest rażąco wielka.

Najgorsza jest sytuacja robotników niewykwalifikowanych. Sytuacja robotników wykwalifikowanych jest znacznie lepsza niż robotników niewykwalifikowanych, lepsza od sytuacji pracowników umysłowych pod względem dużych zarobków i podobna pod względem spokojnej i pewnej przyszłości. Robotnicy wykwalifikowani cieszą się — w swoim przekonaniu — znacznie wyższym prestiżem od robotników niewykwalifikowanych i zbliżonym do prestiżu pracowników umysłowych z wyższym wykształceniem.

Rażące różnice, występujące między stanem idealnym a rzeczywistym, są — jak wynika z badań — źródłem i przyczyną m.in. tego, że pracownicy silnie deprywowani w pracy mają do niej stosunek niechętny, okazują znacznie mniejsze zaufanie przedstawicielom władzy i swoim przełożonym, są mniej zadowoleni ze swego życia i z pracy, czują się alienowani jako obywatele. Deprywacje w pracy są przyczyną poglądów o niskiej roli pracy w życiu społecznym, o tym, że dobrze pracować nie warto. Deprywacje te jednych prowadzą do apatii, innych do przekonania, że przybliżenie realiów do aspiracji możliwe jest głównie poprzez pracowniczą kontrolę, poprzez udział pracowników w zarządzaniu.

Zmiany w stosunku pracowników do pracy wiążą się ściśle:

- z poziomem motywowania pracowników do pracy; im poziom ten jest niższy, tym więcej pracowników pracuje mniej chętnie,
- z ogółem warunków pracy w zakładzie; im mniej rzeczy niezadowolających w zakładzie, tym rzadziej występuje spadek chęci do pracy,
- z zaufaniem pracowników do przełożonych; im jest ono większe, tym rzadziej występuje wśród nich spadek chęci do pracy,

— z poziomem demokratyzacji środowiska pracy, wyrażającym się m.in. w swobodzie wypowiedzania się i w skuteczności krytyki kierownictwa; im większa swoboda wypowiedzania się, tym rzadziej występuje spadek chęci do pracy; im większa skuteczność krytyki kierownictwa, tym mniejszy spadek chęci do pracy.

Zilustrujemy niektóre z wymienionych wyżej prawidłowości.

Tabela 6

Nagroda za dobrą pracę a deklaracja spadku własnej chęci do pracy

Czy pracując bardzo dobrze pracownik może spodziewać się uznania wśród swoich przełożonych?	Odsetek badanych deklarujących spadek chęci do pracy
Tak	22
Raczej tak	29
Raczej nie	44
Nie	66

Tabela 7

Opinia o ilości rzeczy niezadowolających w zakładzie a deklaracja spadku własnej chęci do pracy

Rzeczy niezadowolających, zasługujących na krytykę i wymagających poprawy jest w zakładzie	Odsetek badanych deklarujących spadek chęci do pracy
Bardzo mało	19
Mało	20
Dużo	32
Bardzo dużo	48

Tabela 8

Zaufanie do kierownictwa zakładu a deklaracja o spadku własnej chęci do pracy

Czy ma Pan(i) zaufanie do kierownictwa zakładu?	Odsetek badanych deklarujących spadek chęci do pracy
Tak	19
Raczej tak	25
Raczej nie	40
Nie	52

Tabela 9

Swoboda wypowiedzania się a deklaracja o spadku własnej chęci do pracy

Czy pracownicy mówią kierownictwu zakładu otwarcie to, co myślą, czy też boją się mówić o tym, co ich zdaniem jest złe?	Odsetek badanych deklarujących spadek własnej chęci do pracy
Mówią otwarcie	19
Różnie bywa	28
Boją się mówić	45

Powyższe dane ilustrują rolę wybranych czynników kształtujących postawę pracowników wobec pracy. Na listę uwarunkowań należy wpisać dalej m.in. fizyczne warunki pracy w zakładzie, organizację pracy, czynniki dotyczące podmiotowości pracowników, infrastrukturę miejsca zamieszkania (warunki mieszkaniowe, stan zaopatrzenia, komunikację i in.), jakość pracy administracji państwowej.

Niektóre z doniosłych uwarunkowań postaw wobec pracy nie ulegają w ostatnich latach zmianom korzystnym. Tak ma się rzecz np. z fizycznymi warunkami pracy, z organizacją pracy, z możliwościami udziału pracowników w zarządzaniu.

18% robotników badanych w roku 1978, a 19% w roku 1987 (ogólnopolska reprezentacja robotników) stwierdziło, że pracownicy boją się mówić kierownictwu zakładu otwarcie o tym, co ich zdaniem jest złe. 61% badanych w roku 1978, a 68% w roku 1987 wyraziło opinię, że krytykowanie kierownictwa zakładu pracy jest mało skuteczne lub nieskutecznie.

Tabela 10

Kierownictwo zakładu pracy w opinii robotników

Pytania	Odsetek odpowiedzi nieprzychylnych „nie” i „raczej nie” w badaniach	
	1978 r.	1987 r.
1. czy zakład zapewnia robotnikom dobre surowce i materiały?	41	38
2. czy zakład zapewnia robotnikom dobre narzędzia pracy i sprawne urządzenia?	35	39
3. czy zakład zapewnia dobrą organizację pracy?	28	32
4. czy zakład stara się poprawić robotnikom fizyczne warunki pracy (zabezpieczenie przed hałasem, odpowiednia temperatura pomieszczenia, czystość itp.)?	25	32
5. czy w zakładzie brane są pod uwagę pomysły i propozycje robotników?	20	28
6. czy zakład troszczy się o zarobki robotników?	36	41

Fakt, że prawie co czwarty robotnik boi się wypowiadać na temat tego, co jest złe w zakładzie, świadczy wymownie o tym, że robotnicy nie widzieli i nadal nie widzą praktycznej możliwości wypowiedzania swojego niezadowolenia, że dotąd nie zostały stworzone realne formy wyrażania interesów i żądań robotniczych. Wielu robotników wykonuje zajęcia niezgodne ze swymi aspiracjami, pracuje w warunkach urągających elementarnym normom i zasadom. Fakty te dowodzą, że robotnicza kontrola nad robotniczym losem (posługując się tu przykładem dotyczącym wyłącznie robotników) odległa jest od stanu pożądanego i głoszonego.

Chęć do pracy i znaczenie przypisywane pracy wiążą się w dużym stopniu — jak wynika z badań — nie tylko ze skutkami, jakich doświadcza pracownik (badany) bezpośrednio na sobie i swojej rodzinie (sytuacja materialna, mieszkaniowa, zadowolenie z pracy, stan zadowolenia z życia), lecz również z oceną sytuacji i perspektyw zakładu pracy, miejscowości zamieszkania, całego kraju.

Spada chęć do pracy i maleje jej znaczenie, gdy jest się pod naporem nieustannego potoku faktów świadczących o niegospodarności rządu, gdy każdą miejscowość — poczynając od lokalizacji Huty im. Lenina i złocistego wieżowca przy Placu Dierżyńskiego w Warszawie — „zdobi” coraz więcej pomników niekompetencji władzy, gdy doświadcza się marnotrawstwa kwalifikacji i energii pracowników, błędnej polityki rolnej, nieprzemyślanej polityki mieszkaniowej, rabukowej gospodarki surowcami, dekapitalizacji majątku, nierentowności przedsiębiorstw. Te i inne dokuczliwe doświadczenia przekreślają zaufanie do kadry gospodarczej, administracyjnej i politycznej, łamią związek między wkładem pracy a jej spodziewanym efektem.

Podsumowując: 1. Praca zajmuje wysokie miejsce w hierarchii wartości polskiego społeczeństwa. 2. Zaniżona i niska motywacja do pracy znacznej części Polaków ma swoje liczne uwarunkowania, tkwiące zarówno w środowiskach pracy, jak i poza nimi. 3. Uwarunkowania te są w przeważającym stopniu pochodzenia powojennego (po 1945 r.). 4. Poprawy postaw wobec pracy należy oczekiwać nie poprzez zmianę natury pracowników (społeczeństwa) — natura jest skutkiem, nie przyczyną, lecz przez zmianę uwarunkowań. 5. Uwarunkowania zależą przede wszystkim od kompetencji intelektualnych, moralnych i organizatorskich tych, którzy decydują o zasadach i systemach funkcjonowania społeczeństwa. Hufiec aniołów, o czym we wstępie, powinien zająć się w pierwszym rzędzie wyższą kadrami kierowniczą, zgodnie z radą mędrców, że co królowie nabroją, to się na ludzkie skrupia. Przemiana Polaków w naród pracowity nie będzie wówczas wymagać cudu.

ATTITUDES TOWARDS WORK

Summary

The author confronts the opinion — voiced generally by the management circles and by a considerable part of the society — that Poles do not set a high value on work and that they are responsible for their negative attitude towards work with his own research the results of which prove that:

- 1) in the value system of Poles work takes an important place;
- 2) the attitude of the majority towards work is determined by conditions which do not depend on employees but on the management, on the management's intellectual, moral and organizational qualities.