

JAN SIKORA

AKTYWNOŚĆ SPOŁECZNO-ZAWODOWA
I SPOŁECZNO-POLITYCZNA
ORAZ STOSUNEK PRACOWNIKÓW DO PRACY
W SOCJOLOGII PRACY

W publikacjach naukowych — nie mówiąc o codziennych potocznych rozmowach — spotykamy się z wieloznacznymi określeniami faktów, zjawisk i procesów społecznych, które najczęściej akceptujemy i nie zastanawiamy się nad ich głębszym znaczeniem. Podejścia takiego nie można jednak stosować w wyjaśnianiu naukowym.

Podobna sytuacja występuje w terminologii socjologicznej. Terminy te są nieraz sztucznymi konstrukcjami, pozbawionymi empirycznych podstaw, są często powierzchowne, nie zbliżają nas do faktów społecznych, nie zaostrzają naszej obserwacji.

Na problem ten zwrócił uwagę T. Szczurkiewicz, który pisze, że: „Każdy uczciwy socjolog musi dziś stwierdzić, że terminologia, którą rozporządza jest niewystarczająca, że dalszy rozwój socjologii jest nierozłącznie związany z koniecznością rozbudowy i uściślenia jej terminów”¹. Tak więc zdaniem tegoż autora wszelki termin naukowy powinien umożliwiać zbliżenie do faktów, nawiązanie z nim poznawczego kontaktu oraz tak ustawić badacza, aby umożliwić mu najbardziej wnikliwą obserwację i analizę tego faktu, a przez to dalsze uściślenie tego terminu i wykrywanie istotnych dla danej nauki związków².

W artykule niniejszym pragnę zwrócić uwagę na niektóre nieścisłości występujące odnośnie do wyjaśniania popularnie używanych w socjologii pracy terminów, takich jak: aktywność społeczno-zawodowa, aktywność społeczno-polityczna oraz stosunek pracowników do pracy.

Aktywność społeczno-zawodowa i aktywność społeczno-polityczna w socjologii pracy należą do określeń wieloznacznych. Świadczy o tym duża różnorodność przypisywanych im znaczeń oraz różnorodność stoso-

¹ Szerzej na temat precyzyjności terminów w nauce, a szczególnie w socjologii pisze T. Szczurkiewicz, *Studia Socjologiczne*, Warszawa 1970, s. 26 i nast.

² Ibidem, s. 35.

wanych zamiennie terminów zastępczych na przykład takich jak, praca społeczna lub społeczne uczestnictwo. Ludzie zaś powiązani z tego rodzaju aktywnością mogą być nazywani działaczami, aktywistami czy też pracownikami społecznymi.

W socjologii pracy próbę definiowania aktywności społeczno-zawodowej podejmowali między innymi: W. Adamski, J. Kulpińska, M. Surmaczyński i S. Widerszpil. Na przykład J. Kulpińska przez aktywność społeczną rozumie uczestnictwo pracowników w działalności rozmaitych stowarzyszeń istniejących w zakładzie pracy, jak również ich udział w podejmowaniu decyzji i w kontroli funkcjonowania zakładu³. „Aktywne uczestnictwo w organizacji — stwierdza autorka w innym miejscu — obejmuje dwa typy zjawisk, to jest postawy identyfikacji i zaangażowania członka organizacji oraz instytucjonalne formy udziału w realizacji celów organizacji, wypełnianie określonych i ustalonych czynności”⁴. W. Adamski podkreśla, iż „tradycyjne jak i współczesne polskie rozumienie aktywności społecznej bywało i jest nadal pojmowane w opozycji do działań płynących z pobudek wyłącznie egoistycznych motywacji li tylko materialnych [...]. U podłoża aktywności społecznej znajdujemy, po pierwsze, potrzeby osobiste zaangażowanych w mej jednostek, po drugie zaś potrzeby społeczne, jakie zgłasza pod adresem aktualnych bądź potencjalnych działaczy środowisko pracy lub zamieszkania, lokalne władze czy grupa towarzysko-zawodowa, a zwłaszcza organizacje społeczne i polityczne”⁵.

Na trudności wynikające z definiowania aktywności społecznej, zawodowej i politycznej zwraca uwagę także M. Surmaczyński⁶. Uważa on, że zaliczanie kogoś do grona osób aktywnych społecznie nie jest sprawą prostą, ponieważ nie ma jednoznacznie rozumianych kryteriów. Sytuacja ta powoduje, że należy przyjąć pewne kryteria w sposób arbitralny. Autor ten dochodzi do wniosku, że mówiąc najogólniej o aktywności społecznej działaczy ma się na myśli przede wszystkim działalność związaną z pełnieniem ról partyjnych, związkowych, młodzieżowych w organizacjach gospodarczych, społecznych i politycznych. Tak ogólnie pojętą aktywność społeczną M. Surmaczyński dzieli na trzy rodzaje: 1) uczestnictwo bierne; przez ten rodzaj aktywności rozumie się jedynie wypełnianie formalnego obowiązku uczestniczenia w posiedzeniach, naradach itp.; 2) aktywność werbalna — rozumiana jako wypowiedanie się w mowie

³ J. Kulpińska, *Aktywność społeczna pracowników*, w: *Socjologiczne problemy przedsiębiorstwa przemysłowego*, red. A. Sarapata, Warszawa 1965, s. 238.

⁴ J. Kulpińska, *Spoleczna aktywność pracowników przemysłu*, w: *Przemysł i społeczeństwo w Polsce Ludowej*, red. J. Szczepański, Warszawa 1968, s. 267.

⁵ W. Adamski, *Determinanty aktywności społecznej*, Warszawa 1971, s. 14.

⁶ M. Surmaczyński, *Znaczenie kategorii „pozycja” i „rola społeczna” w badaniach socjologiczno-politycznych*, w: *Problemy struktury i aktywności społecznej*, Warszawa 1970, s. 169.

i piśmie na zebraniach, naradach itp.; 3) aktywność organizacyjna; przez ten rodzaj aktywności rozumie się realizację wniosków, uchwał, zaleceń itp., powziętych na zebraniach, na których realizowana była aktywność werbalna.

Wyróżnione powyżej podejścia do aktywności społecznej (z wyjątkiem J. Kulpińskiej) odznaczają się jedną zasadniczą wadą, mianowicie przypisują jej zbyt szerokie znaczenie. Równocześnie eliminują wymóg socjologii empirycznej, jakim jest precyzyjność zakresu i ograniczenia stosowanych definicji. Chodzi bowiem o przekształcanie ich w narzędzie pomiaru socjologicznego, wskazanie na empiryczne oznaki aktywności społecznej. Wydaje się, iż takimi właśnie przejawami aktywności społecznej w ogóle wskazane byłoby wyróżnienie podstawowych jej rodzajów, to jest aktywności społeczno-zawodowej i aktywności społeczno-politycznej.

We współczesnej polskiej socjologii pracy ograniczenie zakresu aktywności społecznej znajdujemy w badaniach S. Widerszpila, który wskazuje na jeden z jej przejawów, to jest na aktywność społeczno-polityczną. Przez aktywność społeczno-polityczną autor ten rozumie osobisty udział pracowników w działaniach zbiorowych, zmierzających do realizacji celów różnych dobrowolnych organizacji społecznych i politycznych zarówno w zakładzie pracy, jak i poza nim. Jako wskaźnik tak pojętej aktywności przyjmuje przynależność do różnego rodzaju organizacji społecznych i politycznych oraz ilość pełnionych w nich funkcji⁷.

W badaniach empirycznych bardzo często interesuje nas — poza aktywnością społeczno-polityczną — także zagadnienie aktywności społeczno-zawodowej pracowników w przedsiębiorstwie przemysłowym.

Wiadomo również — jak stwierdza J. Kulpińska „socjalistyczne przedsiębiorstwo przemysłowe oraz cały przemysł jatko dział gospodarki narodowej realizuje nie tylko funkcje produkcyjne, ekonomiczne, lecz także szereg funkcji pozaprodukcyjnych, na przykład kulturalno-oświatowych, opiekuńczych, wychowawczo-politycznych. Na pierwszym miejscu wśród tych celów stają oczywiście zadania ekonomiczne. Zakład przemysłowy istnieje bowiem po to, aby produkować i przynosić dochód”⁸.

Załoga przedsiębiorstwa uczestnicząca w procesie produkcji realizując ten cel naczelny zaspokaja jednak swoje potrzeby i zdobywa środki do ich zaspokojenia. W ten sposób zakład pracy w ramach swych funkcji pozaprodukcyjnych umożliwia pracownikom uczestniczenie w wielu grupach i organizacjach społecznych, zaspokojenie ich indywidualnych dążeń.

W celu spełnienia funkcji produkcyjnych i pozaprodukcyjnych zakładu pracy konieczne jest wykonywanie różnych złożonych i skomplikowanych czynności, mających bezpośredni związek z produkcją, działalnością techniczną i gospodarczą oraz polityczną. Zachodzi zatem potrzeba

⁷ S. Widerszpil, *Skład polskiej klasy robotniczej*, Warszawa 1965, s. 303.

⁸ J. Kulpińska, *Aktywność społeczna*, s. 239.

emocjonalnego, psychicznego zaangażowania się członków społeczności zakładowej w sprawy zakładu i możliwość skutecznego wpływania na ich przebieg. Tak szeroko pojętą działalność pracowników nazywa się najogólniej aktywnością społeczną lub inaczej pracą, która posiada społeczną swoją treść.

W ramach szeroko pojętej pracy, podstawowej czynności człowieka, w celu bliższego zrozumienia jej treści należałoby wyróżnić aktywność społeczno-zawodową i aktywność społeczno-polityczną.

Aktywność społeczno-zawodowa pracowników łączyłaby się głównie z wykonywaniem funkcji produkcyjnych przedsiębiorstwa, to znaczy z działalnością gospodarczą, techniczną oraz z pewnymi funkcjami nieprodukcyjnymi mającymi znaczący wpływ na wykonywanie tej pierwszej. Aktywność ta byłaby zatem realizacją przez pracowników podstawowych zadań swojej pracy oraz dodatkowych obowiązków, czynności technicznych, gospodarczych zmierzających do przekraczania zadań planowych wykonywanych poza swoją normalną pracą.

Za najbardziej powszechne, „mierzalne” składniki aktywności społeczno-zawodowej można by przyjąć wydajność pracy pracownika, jego udział w indywidualnej i zespołowej działalności racjonalizatorskiej i wynalazczej, udział we współzawodnictwie pracy, podnoszenie kwalifikacji zawodowych, osiąganie wyższego poziomu wykształcenia, rozwój aspiracji zawodowych, stabilizację zawodową, szczególną dbałość o właściwy system komunikowania się czyli informacji w zakładzie pracy.

Aktywność społeczno-polityczna zaś bardziej łączyłaby się z działalnością pozaprodukcyjną przedsiębiorstwa. Mówiąc o tej aktywności mamy na uwadze przede wszystkim uczestnictwo pracowników w działalności rozmaitych organizacji społecznych i stowarzyszeń istniejących w zakładzie, na przykład partyjnych, związkowych, zawodowych, technicznych, gospodarczych czy młodzieżowych oraz ich udział w podejmowaniu decyzji i kontroli funkcjonowania zakładu pracy. Głównymi przeto elementami aktywności społeczno-politycznej pracowników byłyby ich udział we współzarządzaniu zakładem pracy, pełnione funkcje w tych organizacjach, reprezentacja interesów i dążeń pracowniczych, kontrola Warunków bezpieczeństwa pracy, realizacja spraw socjalno-bytowych, kształtowanie pożądanego kierunku zainteresowań załogi. Aktywność społeczno-polityczna jest to więc aktywność zbiorowa na rzecz zbiorowości zakładowej.

Uogólniając, pragnę stwierdzić, iż aktywność społeczno-zawodowa oraz społeczno-polityczna pracowników w przedsiębiorstwie obejmuje postawy zaangażowania załogi, instytucjonalne formy udziału w realizacji celów zakładu i działających w nim organizacji, wypełnianie określonych i ustalonych czynności. „Zakład pracy — podkreśla J. Kulpińska — jest przeto dogodnym terenem zrzeszania się pracowników, kształtowania ich aktywności, jest czynnikiem integrującym załogę z systemem władzy, z orga-

nizacją społeczności lokalnych, z systemem wartości występujących w społeczeństwie"⁹.

Rozwijanie aktywności społeczno-zawodowej i społeczno-politycznej w przedsiębiorstwie przemysłowym wymaga pewnej stałej liczby aktywistów, którzy przede wszystkim w swojej pracy pełnią różne role społeczne¹⁰, na przykład role zawodowe (rola dyrektora, racjonalizatora), role polityczne (rola działacza partyjnego, związkowego). Realizują oni określone wzory społeczne¹¹, na przykład wzór idealnego aktywisty, przeciwnego lub negatywnego aktywisty, a tym samym wykonując pewne funkcje społeczne¹², wyznaczają swoją pozycję społeczną¹³ w społeczności zakładowej i poza nią.

Pragnę podkreślić także, iż wyodrębnienie aktywności społeczno-zawodowej i społeczno-politycznej pracowników w zakładzie pracy na podstawie jego funkcji produkcyjnych i nieprodukcyjnych może budzić pewne zastrzeżenia i być sprawą dyskusyjną. Koncepcji tej nie powinno się traktować jako skończoną i doskonałą. Niemniej jednak może ona ułatwić zorientowanie się w znaczeniach przypisywanych określeniu aktywność społeczna, aktywność społeczno-zawodowa i aktywność społeczno-polityczna oraz w empirycznych konkretnych jej przejawach.

Jestem również świadom tego, że tak jak funkcje produkcyjne i pozaprodukcyjne przedsiębiorstwa przemysłowego wzajemnie się warunkują i uzupełniają, tak też między aktywnością społeczno-zawodową a społeczno-polityczną istnieje wzajemna zależność. To znaczy, że pewne funkcje polityczne, władcze w zakładzie pracy, jak na przykład podejmowanie decyzji, sprawowanie kontroli, wpływają zwrotnie w sposób zasadniczy na wykonywanie zadań produkcyjnych.

Dodać należałoby, iż aktualna sytuacja społeczno-ekonomiczna naszego społeczeństwa stwarza coraz szersze zapotrzebowanie na rozwijanie aktywności społeczno-zawodowej i społeczno-politycznej. Zapotrzebowanie to rozpatrywać można z punktu widzenia obiektywnych potrzeb ogólnospołecznych oraz z punktu widzenia subiektywnej gotowości jednostek do podejmowania tego rodzaju aktywności. U podłoża tej aktywności

⁹ J. Kulpińska, *Spoleczna aktywność*, s. 266.

¹⁰ Rola społeczna jest to zespół działań wyznaczonych przez wzór społeczny.

¹¹ Wzór społeczny jest to zespół norm określających te właściwości, które winien wykazywać i te zadania, które winien realizować każdy osobnik należący do danej grupy społecznej.

¹² Funkcja społeczna jest to ogół obowiązków, które winien realizować osobnik danej kategorii społeczno-zawodowej względem osobników tej samej i innych kategorii oraz grup jako całości i jej wartości społecznych, w kontaktach z członkami innych grup społecznych i wartościami społecznymi tych grup.

¹³ Pozycja społeczna jest to ogół uprawnień, jakie posiada osobnik z tytułu funkcji społecznej. Powyższe określenia przyjęliśmy za: T. Szczurkiewicz, *Studia socjologiczne*, Warszawa 1970.

znajdujemy więc, po pierwsze potrzeby społeczne zgłaszane pod adresem aktualnych bądź potencjalnych nie tylko działaczy, lecz każdego z nas przez środowisko pracy lub zamieszkania, lokalne władze czy grupy towarzysko-zawodowe zwłaszcza organizacje społeczno-politycznie i związkowe; po drugie zaś, potrzeby osobiste zaangażowanych w niej jednostek.

Znaczenie aktywności społeczno-zawodowej i politycznej w socjalistycznym przedsiębiorstwie wynika również z założeń ideologicznych i statutów organizacyjnych oraz z tradycji praktyki społeczno-gospodarczej. Warunki te stwarzają możliwości wzrostu gotowości do podejmowania tej aktywności, traktowania jej jako mniej albo bardziej niezależne źródło zadowolenia wewnętrznego, jako drogę do zdobycia prestiżu oraz też przede wszystkim jako środek polepszenia sytuacji materialnej i pozycji społeczno-zawodowej.

Aktywność społeczno-zawodowa i społeczno-polityczna pracowników świadczy między innymi o ich stosunku do pracy i zakładu pracy oraz odwrotnie. W dalszej części artykułu zajmę się więc bliżej tym zagadnieniem.

Powszechnie używane pojęcie stosunek do pracy jest pojęciem złożonym¹⁴. Na złożoność tę składa się przede wszystkim fakt, że obejmuje ono nie tylko wszelkie dziedziny produkcji, ale również sposób myślenia pracownika, jego życie duchowe, moralność i świadomość społeczną.

Stosunek do pracy jest również zjawiskiem historycznym. Określony do niej stosunek kształtował się w poszczególnych społeczeństwach pod wpływem procesów industrializacji i był wynikiem długotrwałego działania określonych wymogów przemysłowych. Błędne są więc różne pseudoteorie o wrodzonych, narodowych predyspozycjach w tym względzie. Niesłuszne okazały się także oczekiwania, że samo uspołecznienie środków produkcji stanie się momentem zwrotnym człowieka do pracy. Z socjalistycznej własności nie wyrasta automatycznie socjalistyczny stosunek do pracy. Badania potwierdziły także zróżnicowanie tego problemu w różnych rejonach naszego kraju. Wszędzie bowiem tam gdzie ludzie od pokoleń mają styczność z pracą wielkoprzemysłową, mamy do czynienia z tzw. lepszym stosunkiem do pracy, niż w nowo uprzemysłowionych rejonach¹⁵.

Złożony i długotrwały proces kształtowania socjalistycznego stosunku

¹⁴ Problem stosunku do pracy szeroko omawiali między innymi: A. Preiss, *Kształtowanie socjalistycznego stosunku do pracy*, w: *Socjologia w zakładzie pracy*, red. S. Widerszpil, Warszawa 1973; A. Sarapata, K. Doktor, *Elementy socjologii przemysłu*, Warszawa 1962; J. Drozdowicz, *Spoleczne problemy kierowania ludźmi w zakładzie pracy*, Warszawa 1977.

¹⁵ Zob. na ten temat np. J. Waclawek, *Socjalistyczne stosunki w zakładzie pracy*, Warszawa 1970, s. 46.

do pracy polega na zmianie psychiki i świadomości człowieka, zmianie postaw, wartości i dążeń. Proces ten obejmuje przekształcanie w stosunkach międzyludzkich takich noon myślenia, postępowania i zachowania się, w których praca staje się rzeczywistą potrzebą człowieka dającą jemu satysfakcję i zaspokajającą jego potrzeby, aspiracje i dążenia.

Tak, jak w poszczególnych okresach historycznych rozwijał się postęp techniczny, rozwijały się siły wytwórcze, tworzył się przemysł, tak też towarzyszyły temu rozwojowi odpowiednie przeobrażenia w świadomości społecznej, w sposobach myślenia i zachowania w stosunku do techniki, do pracy przemysłowej, rodził się określony do niej stosunek. Na przykład na obecnym etapie rozwoju sił wytwórczych społeczeństwa socjalistycznego istotną kwestią jest przede wszystkim uświadamianie pracownikowi roli, jaką jego praca spełnia w całokształcie produkcji, społecznego i użytecznego jej sensu i celu.

Stosunek do pracy jest przeto złożonym stosunkiem społecznym, rezultatem wzajemnych oddziaływań różnorodnych czynników społecznych, zarówno najogólniejszych i konkretnych oraz obiektywnych i subiektywnych¹⁶. Określany on jest przeważnie jako zespół dwu podstawowych elementów mających wpływ między innymi na wydajność pracy. Są nimi stosunek do zawodu, do wykonywanego zajęcia oraz stosunek do środowiska społecznego, to jest do kierownictwa, przełożonych, kolegów, zakładu jako całości¹⁷.

Do czynników obiektywnych, to znaczy względnie niezależnych od woli i świadomości jednostki i grupy społecznej warunkujących społeczny stosunek do pracy należy całokształt materialnych warunków społecznych, a przede wszystkim stosunków produkcji (treść pracy, system płac, organizacja produkcji itp.). Charakteryzują one obiektywną społeczno-ekonomiczną istotę pracy, determinują podstawową treść świadomości społecznej, warunkują obiektywnie tryb podejmowania decyzji.

Do czynników subiektywnych określających stosunek do pracy zaliczyć należy wyznawany system wartości pracownika, jego zainteresowania, motywy, postawy itp.

Wśród najogólniejszych czynników determinujących stosunek do pracy wyróżniam cechy systemu społeczno-politycznego, jak socjalistyczna własność środków produkcji, ustrój polityczny, system wartości. W codziennych warunkach działają one zatem pośrednio poprzez różne decyzje kierowniczych organów państwa w ciągu dłuższego okresu czasu.

¹⁶ Przez czynniki wpływające na stosunek do pracy rozumiemy pewien zespół warunków lub okoliczności społecznych, które charakteryzując się określonymi wewnętrznymi właściwościami ilościowymi i jakościowymi występują jako odrębne elementy, składające się na całokształt przyczyn takiego bądź innego stosunku do pracy. Zob. szerzej: *Człowiek i jego praca*, red. W. Jodowa, W. P. Rożina, Warszawa 1971, s. 52.

¹⁷ Zob. w tej sprawie: A. Sarapata, K. Doktor, *Elementy*, s. 214; S. Czajka, J. Sztumski, *Zarys socjologii przemysłu*, Warszawa 1977.

Natomiast do konkretnych czynników wpływających na stosunek do pracy należą te czynniki, które określają warunki i organizację pracy w przedsiębiorstwie a nawet stanowiska roboczego oraz konkretne okoliczności wychowania pracownika w rodzinie i w szkole. Czynniki te kształtują stosunek do pracy poprzez realizację przez komórki przedsiębiorstwa określonych zadań administracyjno-produkcyjnych.

Stosunek do pracy — jak wskazywałem — jest jedną z form stosunku społecznego.

Trafną i cenną definicję stosunku społecznego przedstawił T. Szczurkiewicz, który stwierdza, że „stosunkiem społecznym jest każde zachowanie się społeczne jednostki czy zbiorowości wyznaczone lub współwyznaczone w genezie swojej i przebiegu przez wzory i stereotypy społeczne, przez nastawienia do ujmowania innych osobowości, przez nastawienia psychospołeczne oraz przez obiektywną sytuację społeczną i pozaspołeczną, w której zachodzi dane zachowanie. Inaczej mówiąc, stosunkiem społecznym jest każde zachowanie się społeczne jeśli rozpatrujemy jego przebieg uwzględniając wszystkie społeczne i pozaspołeczne, ale zrelatywizowane do społecznych, wyznaczające jego genezę i proces przejawiania się”¹⁸.

Stosunek społeczny oraz stosunek do pracy jest to zatem zachowanie się społeczne rozpatrywane z określonego punktu widzenia.

„Termin zachowanie się społeczne — pisze T. Szczurkiewicz — oznacza zarówno działanie, jak i powstrzymanie się od działania, zarówno odpowiedź jak i brak odpowiedzi na list, prośbę czy pytanie, a zarówno wewnętrzną postawę psychiczną, jak i jej zewnętrzny wyraz w mimice, geście, postawie, wypowiedzi, piśmie czy innym wytworze ludzkiej działalności”¹⁹. Każde przeto zachowanie się społeczne w swoim przebiegu uzewnętrznia się w subiektywnych, wewnętrznych postawach psychicznych oraz w obiektywnych zewnętrznych wytworach działalności.

W świetle powyższych rozważań nad stosunkiem pracowników do pracy, reasumując, należałoby stwierdzić, iż na stosunek ten wpływają trzy grupy czynników.

1) Czynniki ogólne, tak zwane makrospołeczne. Są one równorzędne wszystkim rodzajom ludzkiej działalności. Stanowią one względnie niezależne od pracownika przyczyny tego stosunku. Zaliczamy do nich a) system społeczno-ekonomiczny społeczeństwa, tj. stosunki produkcji; strukturę społeczną, cele produkcji; b) ustrój społeczno-polityczny wraz z systemem podejmowania decyzji politycznych, kulturowych, ekonomicznych, technicznych itp.; c) stan świadomości społecznej uwarunkowany

¹⁸ T. Szczurkiewicz, *Studia socjologiczne*, Warszawa 1970, s. 414.

¹⁹ Ibidem, s. 369 i nast.

stosunkami społeczno-ekonomicznymi i systemem podstawowych wartości uznawanych przez społeczeństwo.

2) Czynniki konkretne związane z określonym rodzajem działalności ludzkiej, na przykład działalności produkcyjnej, wynalazczej czy politycznej. Są to tak zwane czynniki skali mikrospołecznej, wśród których można wyróżnić czynniki bezpośrednie, jak warunki i organizację pracy, system płac, stosunki w zespole pracowniczym oraz pośrednie dotyczące systemu wychowania w rodzinie, szkole, oddziaływania środków masowej informacji i propagandy.

3) Czynniki związane z indywidualnymi cechami społeczno-zawodowymi pracownika. Na przykład płeć, wiek, stan rodzinny, wykształcenie, stanowisko, staż pracy, przynależność do organizacji społeczno-politycznych, pełnione w nich funkcje.

Na podstawie powyższych rozważań można by sformułować następującą definicję stosunku pracowników do pracy. Stosunek do pracy jest to społeczne zachowanie się pracownika, zbiorowości zakładowej lub poszczególnych kategorii społeczno-zawodowych członkostwa w stosunku do zawodu²⁰ i środowiska zakładowego²¹. Jest to zachowanie się dzięki czemuś (pracy zawodowej) i w stosunku do czegoś (do zakładu pracy), w którym wyrażone są określone postawy w formie opinii i stereotypów myślowych pracownika, społeczności zakładowej na dane problemy, które wyrażają się w takich czy innych działaniach biernych lub czynnych.

Zachowanie się pracownika lub grup społecznych wobec zawodu, pracy, zakładu pracy, jak i powstające na tym tle postawy, opinie, stereotypy powodują z ich strony pewne reakcje w formie propozycji, postulatów, które w konsekwencji określają pozycję społeczną pracownika czy grup społecznych w środowisku pracy lub poza nim.

Poznanie stosunku pracowników do pracy posiada doniosłe znaczenie praktyczne. Chodzi bowiem o ustalenie, jaką Wartość stanowi dla pracownika jego praca. Czy służy wyłącznie jako środek do zaspokojenia własnych potrzeb, czy też obok tego służy zaspokojeniu potrzeb typu pozamaterialnego (zawodowo-intelektualnych, kształceniowo-rozwijających się, prestiżowych itp.)? Powstaje więc problem celu badawczego nad stosunkiem pracowników do pracy.

²⁰ Przez zawód rozumiemy zbiór wyuczonych i wykonywanych względnie stałych i systematycznych czynności pracy. Jest to przejaw pracownika w stosunku do wyuczonych czynności i do otaczającego go środowiska. Zawód bowiem jest urzeczywistniany w jakimś środowisku (zakładzie, instytucji itp.). Zob. T. Szczurkiewicz, *Studia*, s. 400.

²¹ Środowisko społeczne w tym i zakładowe jest to ogół jednostek, zbiorów społecznych, z którymi dany osobnik wchodzi w ciąg swego życia w stosunki społeczne trwałe czy przelotne, uregulowane i wyznaczone grupowo czy nieuregulowane, ale współwyznaczone grupowo, oparte na stycznościach bezpośrednich czy pośrednich. Zob. T. Szczurkiewicz, *Studia*, s. 409.

W literaturze najczęściej przyjmuje się trzy podstawowe w tym względzie cele²². Są to:

1) Badania w celu ustalenia związków między różnymi zmiennymi, na przykład między zadowoleniem a wydajnością pracy, absencją a zadowoleniem z pracy.

2) Badania mające na celu analizę szczegółowego problemu lub jego wycinka. Na przykład badania skutków wprowadzania określonych zmian w zakładzie (zmian technicznych, zmian w systemie płac itp.), badanie zagadnień związanych z zatrudnieniem kobiet czy z płynnością załóg.

3) Badania mające na celu pełny opis stosunku pracowników do pracy. Chodzi tu o ustalenie, co pracownicy myślą o swojej pracy, jaka jest hierarchia ich potrzeb, co należy zmienić w organizacji pracy itp.?

Kończąc, pragnę podkreślić, iż w wielu zakładach pracy nie zna się w ogóle stosunku pracowników do pracy, nie umie się go poznać, a często nie chce się go znać albo też znając go powierzchownie, nie potrafi się go wykorzystać. Pragnę także stwierdzić, że różni pracownicy, różne kategorie społeczno-zawodowe w zależności od wykształcenia, stanowiska, wieku, stażu pracy itp. charakteryzują się różnym stosunkiem do pracy, a stosunek ten nie jest stały, lecz zmienny, o czym jednak często zapomina się.

Przedstawione w artykule niektóre uwagi na temat aktywności społeczno-zawodowej, społeczno-politycznej oraz stosunku pracowników do pracy — z czego zdaję sobie sprawę — nie przyczynią się do szerszej systematyzacji i ustalania powszechnie obowiązującej ważnej terminologii w socjologii pracy. Na przykładzie omawianych tu pojęć wskazać można jedynie na potrzebę wyjścia z tzw. kryzysu terminologicznego, który pomimo ciągłego rozwoju socjologii ogólnej, w tym i socjologii pracy, istnieje. Kryzys taki — jak podkreśla T. Szczurkiewicz — jest zawsze wkładnią kryzysu samej nauki²³.

SOCIO-PROFESSIONAL AND SOCIO-POLITICAL ACTIVITY AND THE RELATION OF EMPLOYERS TO THEIR WORK IN THE SOCIOLOGY OF LABOR

Summary

The task of this article was to comment on the variety of concepts and definitions defining grounds of the subject of sociology of labor. The problem was discussed on the example of understanding of socio-professional and socio-political activity and of the relation of the employers to their work. After having presented several approaches of various authors to that activity, I made an

²² Zob. np. A. Sarapata, K. Doktor, *Elementy*, s. 215.

²³ T. Szczurkiewicz, *Studia*, s. 25.

attempt of the sociological definition of those problems. I have accepted that the socio-professional and socio-political activity is a form of social activity in general. The first one is considered to be linked with the productional business, while the latter is connected with a non-productional sphere of an enterprise. The actual symptoms of the activity present in the working place were also indicated. The current socio-political situation of the country results in the extensive demand for the development of that kind of activity. Therefore both kinds of the activity are determined by the objective global social needs and by the subjective willingness of an individual to undertake them.

The socio-professional and socio-political activity is forming, among others, the employers' relation to their work. That problem became a subject of study in the second part of the article. I have indicated the complexity and changeability of that question influenced by the historical conditions. As I have emphasised the relation to work is resulting from the effect of various social factors, both general and specific, subjective and objective ones. The relation to work is a social relation and a type of social behaviour. I have considered the economic and social impact of the problem and indicated the tasks of the research on the relation of employers to their work. The empirical study reveals ignorance of that question both in the working places and in the institutions deciding of the socio-economic policies of the country.