

ZBIGNIEW TYSZKA

WPLYW ŻYCIA RODZINNEGO NA FUNKCJONOWANIE ZAKŁADU PRACY I JEGO PRACOWNIKÓW

Znany socjolog rodziny Wiliam Goode jest zdania, że określone formy życia rodzinnego mają możliwość wpływania na system industrialny i funkcjonowanie poszczególnych instytucji pracy. Wymienia on dziesięć różnych mechanizmów wpływu rodziny małej na procesy produkcji przemysłowej i na społeczeństwo przemysłowe. Trzy z nich wydają się specyficzne jedynie dla społeczeństwa kapitalistycznego. Scharakteryzujemy więc jedynie pozostałe siedem, które wydają się mieć bardziej uniwersalny charakter.

1. Neolokalny system zamieszkiwania współczesnych rodzin małych uwalnia je od specyficznej geograficznej więzi i ułatwia zaspokojenie potrzeb przemysłu w zakresie siły roboczej. Dawne patriarchalne rodziny duże skupiały w jednym miejscu szereg rodzin małych. Dziadkowie, żonaci synowie i żonaci wnukowie zamieszkiwali pod jednym dachem, poddani byli władzy „patriarchy” i rodzinnej rygorystycznej dyscyplinie. Chęć usamodzielnienia się członka rodziny, powodująca nim chęć zmiany miejscowości zamieszkiwania poddana była kontroli dużej rodziny trójpokoleniowej i nierzadko skrępowana względami rodzinno-materialnymi. Nawet jeśli w jakiejś miejscowości czy okolicy członkowie rodziny dużej byli częściowo rozproszeni, nie tworzyli jednego gospodarstwa domowego, realizując formę życia rodzinnego zwaną rozproszoną rodziną dużą (w dawnej Polsce nie było to rzadkością), to i w takim przypadku obyczajowość rodzinna nakazywała trzymać się blisko swych krewnych, by można było utrzymywać z nimi kontakty, wspierać się w razie potrzeby itp.

Obecnie jest regułą, że nowożeńcy mają prawo zamieszkać tam, gdzie mają ochotę i gdzie jest im najbardziej na rękę. Mogą po ślubie nie tylko odejść z domu rodziców, w którym nikt ich nie może zatrzymać, ale mogą również wyjechać z rodzinnej okolicy, zatrudnić się w odległym o kilkaset kilometrów kombinacie przemysłowym itp. W ten sposób powstający w określonym miejscu nowy zakład pracy (czy kompleks zakła-

dów pracy) może liczyć na napływ dowolnej ilości siły roboczej, jeśli lokalne rezerwy są niewystarczające. Więż rodzinna przestała (i to już dawno) przeszkadzać pracy najemnej. Przeobrażenie form życia rodzinnego ułatwiło funkcjonowanie przemysłu, powstawanie nowych zakładów przemysłowych i rozwój już istniejących.

2. Jednostka o ograniczonej więzi pokrewieństwa ma ułatwiony dobór pracy zawodowej w przemyśle, dostosowanej do swych umiejętności. Dość należy, że także większe możliwości nabycia nowych umiejętności, opanowania nowego zawodu. W dawnych, bardziej zwartych rodzinach zawód niejednokrotnie przechodził z ojca na syna. Jeśli nawet do tego nie dochodziło, to rodzice mieli możność wywierania przemożnego wpływu na wybór zawodu przez potomstwo, przy czym kierowali się wtedy zwykle swymi tradycyjnymi gustami i nastawieniami. Jeszcze współcześnie niekiedy zdarzają się tego rodzaju sytuacje, że rodzice wywierają na syna lub córkę nacisk, by wybrali jako kierunek studiów medycynę czy prawo i nie wyobrażają sobie takiej możliwości, żeby ich dziecko mogło zostać poszukiwanym specjalistą np. w zakresie mechanizacji rolnictwa.

Proces emancypacji młodzieży w rodzinie postępuje jednak naprzód i wpływ rodziny na wybór zawodu maleje. Młody człowiek ma coraz szersze możliwości wyboru zawodu zgodnie z własnymi upodobaniami i według własnego, zwykle bardziej trafnego rozeznania co do społecznych zapotrzebowań na określonego typu pracę. Odczuwając deficyt określonych kadr zakłady pracy i działy pracy mogą w większej mierze liczyć na dopływ potrzebnych specjalistów.

3. Rodzina zostaje oddzielona od zakładu pracy (od warsztatu produkcyjnego) tak, że funkcjonowanie tego ostatniego i obowiązujące w nim zasady są niezależne od nieokreślonych, partykularnych i przepojonych emocjami zasad rodziny (co jest okolicznością korzystną).

W przypadku, kiedy instytucja pracy jest prywatną własnością rodziny, emocjonalne jej stany i prywatne interesy muszą rzutować na funkcjonowanie instytucji pracy. Gdy rodzina jest zarazem załogą produkcyjną warsztatu pracy, zaistniałe np. w niej konflikty mogą niekorzystnie odbić się na produkcji. Rodzina kapitalisty czy większego właściciela ziemskiego wyposażając materialnie usamodzielniające się dzieci może „osłabić” finansowo swą własną instytucję pracy. Konflikty zachodzące między rodzinami kapitalistów mogą niekorzystnie odbić się na funkcjonowaniu koncernu itp. Szczególnie więc w społeczeństwie socjalistycznym zachodzi możliwość maksymalnego uniezależnienia funkcjonowania zakładu pracy od zasad życia rodzinnego. Nie jest to jednak możliwe we wszystkich zakresach. Eliminacji ulega stosunek: rodzina właściciela a zakład pracy. Nie można natomiast wyeliminować stosunku: rodzina pracownika a zakład pracy, ani też wpływu wewnątrzrodzinnych

zjawisk zachodzących w środowisku domowym pracowników na funkcjonowanie zakładu pracy. O tych wpływach będzie szczegółowiej mowa nieco dalej.

4. Funkcja emocjonalna rodziny małej może polegać na przywracaniu emocjonalnej równowagi jej pracujących członków, zachwianej wygórowanymi wymogami nowoczesnej technologii, a to z kolei ułatwia funkcjonowanie czynnika ludzkiego w przemyśle. Rozładowanie napięć psychicznych nagromadzonych w procesie pracy zawodowej jest bardzo istotnym elementem psychohigieny i sprzyja regeneracji sił i chęci do pracy. Ta funkcja rodziny może być istotnym czynnikiem zwiększania wydajności pracy, może się także przyczynić do zmniejszenia liczby wypadków przy pracy.

W Polsce nikt jeszcze nie przeprowadził takich badań, które pozwoliłyby odpowiedzieć na pytanie, w jakiej mierze nieprawidłowości życia rodzinnego wpływają na wzrost ilości wypadków przy pracy. Wiadomo, że pogodna atmosfera życia rodzinnego sprzyja dobrej pracy, zła z kolei może być przyczyną perturbacji zawodowych pracownika. Częste kłótnie i scysje, wpływy zaniedbanego domu, kłopoty wychowawcze z dziećmi — wszystko to może być przesłanką nerwowego przemęczenia, dekoncentracji uwagi, ogólnie złego samopoczucia. Nietrudno zauważyć, że będący w takim stanie człowiek będzie na ogół pracował gorzej. A więc harmonia życia rodzinnego jest sprawą nieobojętną nawet z punktu widzenia wydajności pracy. Jestem całkowicie o tym przekonany, że załoga eksperymentalnego zakładu dobrana z rodzin wysoce konfliktowych uzyskałaby gorsze efekty pracy, niż tak samo liczebna załoga analogicznego zakładu złożona z ludzi, których stosunki rodzinne układają się harmonijnie. Wydaje się też rzeczą oczywistą, że podenerwowanemu, „podminowanemu” domową sytuacją człowiekowi łatwiej jest o nieuwagę, o jakieś uchybienie w procesie pracy, które może doprowadzić do wypadku. Niekorzystna sytuacja domowa wpływa też niewątpliwie na wzrost ilości wypadków przy pracy. Warto by ten wpływ zbadać, wymierzyć, określić, jaki mniej więcej procent wypadków zawdzięczamy w przeważającej mierze niepomyślnej czy wręcz wysoce niepomyślnej sytuacji domowej.

5. We współczesnej bardziej egalitarnej rodzinie małej zdolności obydwu płci mają większe możliwości rozwoju i dostosowania się do wielorakich wymogów kompleksu technicznego i tym samym stwarzają lepsze warunki wykorzystania ludzkich możliwości dla przemysłu. Chodzi o to, że przekonanie o niezbędności, a przynajmniej o możliwości pracy żon i córek staje się coraz bardziej dominujące we współczesnych rodzinach. Córki przygotowuje się do zawodu we współczesnej Polsce podobnie jak synów (choć w niektórych środowiskach dba się nieco

mniej o zawód córek niż o zawód synów). Praca zawodowa żon poza domem stała się u nas zjawiskiem w mieście powszechnym. Dzięki temu można było uruchomić olbrzymie rezerwy siły roboczej. Kobiety „obsadziły” szereg zawodów deficytowych, a zarazem nieco gorzej płatnych. Mężczyźni piastujący — zgodnie z obowiązującą jeszcze obyczajową zasadą — rolę głównego żywiciela rodziny (lub przygotowujący się do tej roli), garną się do zawodów lepiej płatnych. Kobiety jako „uzupełniające żywicielki rodziny” częściej decydują się na opanowanie zawodu mniej intratnego, ale za to czystego, mniej odpowiedzialnego z punktu widzenia przepisów formalnych, nie wymagającego dużej siły fizycznej i absorbującego mniej czasu. Z tych prawdopodobnie powodów występuje m. in. feminizacja zawodu nauczycielskiego. „Wyzwolona” więc z więzów tradycyjnej rodziny kobieca siła robocza spełnia dwojaką pozytywną rolę. Po pierwsze, zwiększa w ogóle siły produkcyjne społeczeństwa. Po drugie, zaspokaja potrzeby na tego rodzaju odcinkach pracy, gdzie występuje szczególne zapotrzebowanie na siłę roboczą i groźba niedoboru kadr.

6. Małe rozmiary rodziny i jej emocjonalne nasycenie ogranicza w znacznej mierze specyfikę powinności poszczególnych jej członków wynikających z pozycji społecznej, a to znów ułatwia dostosowanie się ludzi do dużej rozpiętości wymagań społeczeństwa przemysłowego i pośrednio usprawnia funkcjonowanie industrialnego systemu. Innymi słowy wzrastający uniwersalizm czynnościowy i behawioralny ludzi żyjących we współczesnych rodzinach małych jest dla nich treningiem w dostosowywaniu się do szeregu zróżnicowanych ról i funkcji społecznych we współczesnym społeczeństwie przemysłowym i współczesnym zakładzie przemysłowym.

7. W ramach współczesnej rodziny małej młodzież podlega długiemu okresowi rodzinnej zależności, dzięki czemu ma możliwość lepszego przygotowania się do wymogów systemu przemysłowego, a więc i możliwość późniejszego lepszego funkcjonowania w jego ramach. Dodać by należało, że w warunkach społeczeństwa socjalistycznego opieka materialna rodziny nad kształcąca się młodzieżą jest często wydatnie uzupełniana pomocą państwową, niemniej i u nas ma ona znaczenie w życiu dorastającej młodzieży oraz w jej zawodowym przygotowaniu. Warto podkreślić, że okres kształcenia młodzieży (ogólnego i zawodowego) przedłuża się. Kształcenie jest procesem przygotowywania do samodzielnego życia w roli dorosłego człowieka. Z reguły nie poprzestaje się teraz na zapewnieniu dziecku wykształcenia podstawowego. Po ośmiu latach nauki posyła się je do szkół zawodowych, technikum, do liceum ogólnokształcącego, a wielu rodziców realizuje skutecznie swe dążenia do zapewnienia potomstwu wykształcenia wyższego. Materialna więc i nie tylko materialna opieka ro-

dziny towarzyszy niejednokrotnie potomkowi aż do ukończenia 23 a nawet więcej lat. Dzięki temu zakłady pracy otrzymują duży dopływ wykwalifikowanej i wysoko wykwalifikowanej kadry. Trudności kształcenia ogólnego i zawodowego byłyby znacznie większe, gdyby inwestowanie w dziecko trwało krócej, jak to dawniej bywało w przeważającej większości rodzin.

Oddziaływanie życia rodzinnego na system zakładów produkcyjnych w społeczeństwie przemysłowym i na poszczególne zakłady produkcyjne jest więc wielostronny, jakkolwiek na pierwszy rzut oka trudno jest to oddziaływanie dostrzec i nawet można by wyrazić zdziwienie, że ta najmniejsza komórka struktury społecznej, jaką jest rodzina, może swym zróżnicowaniem strukturalnym, funkcjonalnym i kulturowym wpływać tak wyraźnie na działalność i rozwój potężnych kompleksów przemysłowych. Te procesy przemysłowe warunkowane są głównie przez makroskopowe zjawiska ekonomiczno-społeczne; niemniej jednak oddziaływanie życia rodzinnego dołącza się tu jako czynnik uboczny i zarazem wtórny w stosunku do wspomnianych zjawisk ekonomiczno-społecznych.

A. Sarapata słusznie podkreśla, że „nowoczesna produkcja wymaga uwzględnienia m. in. dwóch parametrów społecznych: stosunku pracownika do zakładu i stosunku pracownika do pracy. Wysoki poziom tych parametrów gwarantuje osiągnięcie dobrych wyników ekonomicznych, aktualnie i w perspektywie”. Otóż warto zapamiętać, że zarówno stosunek pracownika do zakładu, jak i jego stosunek do pracy zależy w znacznej mierze nie tylko od ogólnej pomyślnej czy niepomyślnej sytuacji rodzinnej tegoż pracownika, ale również od ustosunkowania się współmałżonka i pozostałych członków rodziny do pracy danej osoby, jej zawodu i jej zakładu pracy. Dezaprobatą rodziny wobec czyjogoś zawodu może wpływać pogarszająco na wyniki pracy. I na odwrót: rodzinna aprobatą może być jedną z istotnych przesłanek zadowolenia czy nawet dumy z zawodu, przyczynić się do osiągnięć produkcyjnych. Trzeba pamiętać o tym, że rodzina jest dla pracownika grupą podstawową i zarazem najczęściej grupą odniesienia. Normy i wartości występujące w grupie rodzinnej są więc przedmiotem identyfikacji ze strony jej pracującego zawodowo członka. Człowiek ten przyjmuje je jako „swoje”, jest z nimi emocjonalnie związany. Jeśli więc w systemie wartości rodziny danego pracownika jego zawód zajmuje wysokie miejsce i jeśli jeszcze do tego w ogóle praca zajmuje tam wysoką lokatę, pracownik ten ma „rodzinne” przesłanki do dobrego samopoczucia w swym zawodzie i do rzetelnej pracy. Nie znaczy to bynajmniej, że akceptacja rodziny czyni automatycznie z człowieka dobrego fachowca i dobrego pracownika. Byłoby to automatyczne i nieuzasadnione uproszczenie. Na „dobrą robotę” i fachowość składa się jeszcze wiele innych ważnych czynników. Postawy rodziny mogą być jednak jedną z istotnych przesłanek „dobrej roboty” lub partactwa. Niekiedy doraźne naciski rodziny na pracujących poza

domem innych członków rodziny mogą wywołać szybkie polepszenie wyników produkcyjnych. Dobitnie świadczy o tym notatka zamieszczona w „Polityce” w cyklu informacji „Coś z życia — przeczytane zasłyszane”. Biorąc pod uwagę zwięzłość notatki przytaczam ją w całości: „W fabryce położonej w miejscowości K. w Kieleckim jeden z oddziałów stale nie wykonywał planów. Dyrektor urządził wobec tego konferencję żon robotników i przedstawił im wyliczenia, ile mężowie przyniosliby do domu forsy, gdyby przykładali się do pracy. Odtąd oddział wykonuje plany, co dowodzi słuszności mniemań, że niczym są bodźce materialne nie wspomagane moralnymi”. Treść komunikatu jest tak przejrzysta, że zbyteczne są wszelkie komentarze.

Na zakończenie należałoby jeszcze podkreślić, że nierzadko rodzina może być czynnikiem utrudniającym żonie matce funkcjonowanie w roli pracownicy określonego zakładu. Jest to wyliczenie uczynione jedynie „dla porządku” w ramach niniejszego artykułu, gdyż już uprzednio poświęcono tej sprawie wiele miejsca w licznych publikacjach.

Reasumując można wyciągnąć następujące wnioski praktyczne:

1) Ze strony rodziny oddziałuje na pracownika szereg spontanicznych bodźców mających wpływ na proces jego pracy zawodowej. Nie sposób tymi oddziaływaniami manipulować racjonalnie. W każdym razie każdy dobry przełożony powinien znać sytuację rodzinną swoich bezpośrednich podwładnych i orientować się w ich ewentualnych trudnościach rodzinnych. Nie sposób oczywiście postulować ingerencji w środowisku domowym pracownika z uwagi na prawnie i obyczajowo zastrzeżoną prywatność życia rodzinnego. Czasami jednak umiejętna z nim rozmowa (czy seria rozmów) mogłaby poprawić samopoczucie. Dobrym rozwiązaniem byłoby także skontaktowanie takiego pracownika z zakładowym psychologiem czy socjologiem. Oprócz zastosowania działań psychoterapeutycznych, któryś ze wspomnianych specjalistów mógłby udzielić rzeczowych porad ułatwiających rozwiązanie niepomyślnej sytuacji rodzinnej.

2) Niezłym może również rozwiązaniem byłoby utrzymywanie przez zakład produkcyjny (dyrekcja, związki zawodowe) kontaktów z rodzinami robotników — a szczególnie z ich żonami w celu okresowego informowania o wynikach pracy mężów i wskazania korzystnych dla produkcji dróg, poprzez które mężowie mogliby zwiększać swe zarobki. Jak wskazuje przytoczony przez „Politykę” przykład, „mobilizacja” rodzin pracowników może podnieść wydajność pracy.

3) Należałoby poprzez środki masowego przekazu, poprzez zebrania rodziców z nauczycielami i być może innymi jeszcze drogami nakłaniać rodziców do starannego przygotowania zawodowego dzieci. Trzeba by wyjaśnić charakter nowych zawodów, na które istnieje społeczne zapotrzebowanie oraz korzyści płynące ze skierowania dzieci do zawodów deficytowych (łatwość dostania się do określonej szkoły, łatwość uzyskania

odpowiedniej pracy w wielu zakładach itp.). Jeśli rodzice poznaliby bliżej plusy pewnych zawodów, może odstąpiłoby od urabiania w wielu przypadkach swych dzieci w tym duchu, że jedynymi zawodami dla nich to zawód lekarza czy adwokata lub inżyniera. Jak wiadomo tego rodzaju rodzinne oddziaływanie na dziecko ma duże znaczenie w wyborze szkoły czy zawodu, a pośrednio wpływa na przygotowanie (lub brak) określonych pracowników, na których istnieje społeczne zapotrzebowanie,

L'INFLUENCE DE LA VIE DE FAMILLE SUR LE FONCTIONNEMENT DE L'ENTREPRISE ET SUR SES TRAVAILLEURS

R é s u m é

Non seulement l'entreprise influe sur la famille, mais également la famille peut exercer une certaine influence sur l'entreprise.

1) Le système d'habitation néolocal des petites familles contemporaines permet à celles-ci de se libérer du milieu d'habitation et facilite par là même la satisfaction des besoins des centres industriels (surtout de ceux en expansion) concernant la main d'oeuvre.

2) Un individu possédant peu de liens familiaux et n'étant pas tenu par les traditions professionnelles de sa famille, peut plus facilement choisir une profession dans l'industrie adaptée à ses capacités.

3) La famille est séparée de l'atelier de travail (de l'atelier de production) de telle manière que le fonctionnement de ce dernier ainsi que les principes qui y régissent sont indépendants des principes particuliers, émotionnellement saturés de la famille.

4) La fonction émotionnelle de la famille peut tendre à rétablir l'équilibre émotionnel de ses membres travaillant, équilibre perdu à cause des exigences de la technologie moderne, et cela facilite le fonctionnement du facteur humain dans l'industrie.

5) Dans la petite famille (à deux générations) contemporaine, les aptitudes des deux sexes ont plus de possibilités de se développer et de s'adapter aux différentes exigences de la technique et créent par là même de meilleures conditions d'exploitation des possibilités humaines pour l'industrie.

6) La petitesse de la famille, sa saturation émotionnelle limitent dans une large mesure la spécificité des devoirs découlant de la position sociale occupée au sein de la famille, et cela facilite l'adaptation des individus à toutes les diverses exigences de la société industrielle et améliore indirectement le fonctionnement du système industriel.

7) Dans le cadre de la petite famille contemporaine, la jeunesse subit une longue période de dépendance familiale grâce à laquelle elle a la possibilité de se mieux préparer aux exigences du système industriel (possibilité d'acquérir un enseignement général et professionnel plus profond avant d'entreprendre une profession).

L'influence de la famille sur le fonctionnement de l'employé dans l'entreprise de travail est assez importante, car les attitudes de la famille déterminent dans une large mesure la relation entre l'employé et son entreprise, son travail et sa propre spécialité professionnelle. En outre l'atmosphère générale de la famille influe sur le rendement de travail de ses membres, et dans le cas où l'un d'eux exerce un travail dangereux, l'atmosphère régnant au sein de la famille est en quelque sorte liée à la sécurité du travail.