

KRYSTYNA BALAWAJDER, KATARZYNA POPIOŁEK

POSTAWY WOBEC PRYWATYZACJI I ICH SPOŁECZNO-PSYCHOLOGICZNE UWARUNKOWANIA

I. SPOŁECZNO-PSYCHOLOGICZNE UWARUNKOWANIA POSTAW WOBEC PRYWATYZACJI

Jeśli dokonuje się jakiegokolwiek zmiany, konieczne jest poznanie punktu wyjścia (rzeczywistości zastanej) i punktu dojścia (rzeczywistości pożądanej). Umożliwia to sprecyzowanie celu i programu działań. Przy dokonywaniu zmian Prywatyzacyjnych zainteresowania decydentów skupiły się głównie na sferze ekonomiczno-organizacyjnej. Zapomniano, że najgłębszym sensem zmian Prywatyzacyjnych jest przemiana w ludzkiej mentalności, a mówiąc dokładniej - zmiana systemu wartości, norm i przekonań, postaw. Zakładamy bowiem, że skoro zmienimy zasadę własności, to ludzie będą się inaczej zachowywać, zmienią też stosunek do pracy, będą bardziej aktywni, samodzielni i wydajni. Skoro takie jest założenie, to zdiagnozowanie stanu obecnego w sferze społeczno-psychologicznej jest rzeczą niezbędną, a dotychczas nie dokonaną.

Większość polskiego społeczeństwa dojrzała po II wojnie światowej, a więc kształtowała swój system wartości na podstawie pewnych ugruntowanych kulturowo tradycji oraz pod wpływem określonych oddziaływań różnego typu środowisk i instytucji społecznych. Dominującą rolę wychowawczą spełniała tradycja demokratyczna, zasady pracy organicznej, solidarności w imię dobra ojczyzny itd. Doświadczenia historyczne spowodowały utrwalenie się w społecznej świadomości takich wartości, jak wolność, równość i braterstwo, sprawiedliwość, solidarność ze słabszymi i prześladowanymi. Z drugiej strony oddziaływania płynące z instytucji wychowujących w duchu socjalistycznym kształtowały przekonania o wartościach równości czy sprawiedliwości społecznej, przejawiające się m.in. w stosunkowo równym podziale dóbr i budujących przeświadczenie o tym, że posiadanie dóbr ponad ustaloną miarę jest naganne, ponieważ "wyrasta z krzywdy i wyzysku". Nie bez znaczenia był również fakt, że indoktrynalizowane wartości bardzo często nie znajdowały potwierdzenia w realiach, przez co kształtowały syndrom rozbieżności słów i czynów. Oddziaływania Kościoła wzmacniały jeszcze wskazywane tu przez nas przekonania członków społeczeństwa o wadze idei równości i sprawiedliwości społecznej.

Tak ukształtowany system wartości, akceptowany i **uzewnętrzniany** przez szerokie kręgi społeczeństwa, zderza się obecnie z nową rzeczywistością, kształtowaną przez zmiany własnościowe, w której zostaje **on poddany w wątpliwość**. **Hasło równości zaczyna być kojarzone z pojęciem *homo sovieticus*, równościowe reguły podziału są przedstawione jako złe, sprawiedliwość społeczna zaczyna być inaczej rozumiana, a naganne dotychczas dążenia do sukcesu za wszelką**

cenę są gloryfikowane. Krótko mówiąc - następuje dezorientacja w sferze wartości. Rezygnuje się **lub odrzuca** te wartości, które -jakkolwiek niemożliwe **do pełnego zrealizowania** - **powinny** być jednak ideą przewodnią ludzkich **działań**.

Zdezorientowanego w tej sytuacji człowieka, który nie bardzo uświadamia sobie, **dlatego to, co dotychczas było** dobre, stało się złe i odwrótnie, stawia się **wobec rzeczywistości, w której obowiązują** nowe, nieznane mu reguły, których **nie potrafi ocenić, a także umiejętnie stosować**. Każe mu się odrzucić coś, **do czego przywykł, nie dyskutując** z nim zasadności tego nakazu i zaleca zaakceptować **to, co sprzeczne** z dotychczasowym doświadczeniem, nie argumentując **wystarczająco potrzeby** i słuszności nowego stanowiska. Taka sytuacja wywołuje **stan permanentnej** niepewności człowieka co do słuszności i trafności **podejmowanych przez niego** działań.

Dezorientacja w sferze wartości kumuluje się z brakiem doświadczeń związanych z życiem w systemie gospodarki rynkowej, określanej u nas potocznie mianem kapitalizmu. Przeciętny obywatel Polski kształtował swoje wyobrażenia w tej dziedzinie na podstawie obrazu kapitalizmu dziewiętnastowiecznego bądź mitów tworzonych w tym zakresie przez propagandę komunistyczną; pewien wpływ na ten proces miały też - wypaczające rzeczywistość - filmy fabularne i literatura piękna. Natomiast osobiste doświadczenia przeciętnego Polaka ograniczały się jedynie do bardzo powierzchownych kontaktów z rzeczywistością kapitalizmu; Polak przebywający chwilowo na Zachodzie w celach turystycznych lub zarobkowych nie jest przecież takim samym uczestnikiem życia gospodarczego, jak ludzie mieszkający tam stale, uwikłani w splot najróżniejszych zależności społeczno-ekonomicznych. Tak więc, nie mając nigdy prawdziwej styczności z rzeczywistością gospodarki rynkowej, przeciętny obywatel Polski nie zdaje sobie sprawy z wkomponowanego w nią ryzyka, jakie staje się udziałem ludzi żyjących w realiach takiej gospodarki. Dotychczas istniała w naszym kraju pewność pracy i bytu, chociaż na niskim poziomie. Obecna sytuacja wymaga przejawiania inicjatywy, która do tej pory nie tylko nie była konieczna, lecz w wielu przypadkach nawet niemile widziana: zadaniem obywatela było przecież realizowanie określonych dyrektyw, a nie podejmowanie własnych inicjatyw.

Zmieniająca się w krajach post-komunistycznych rzeczywistość wymaga od człowieka zarówno zmiany systemu wartości, jak i sposobu działania. Motywacja człowieka do działania zostaje uruchomiona, gdy widzi on przed sobą możliwy do osiągnięcia cel, dostrzega jego użyteczność oraz potrafi skonstruować niezbędny do jego osiągnięcia program. Jednak w obecnej sytuacji ludzie nawet wówczas, gdy przejawiają gotowość do podjęcia jakiejś inicjatywy, nie bardzo wiedzą, jak ją konkretnie realizować. Mentalnie tkwią jeszcze w starej rzeczywistości, nowej praktycznie nie znają, a więc oczekiwana po nich sprawność działania jest w tych warunkach wymaganiem zbyt dużym.

Przedstawiona tutaj diagnoza świadomości społecznej pokazuje tło, na którym tworzą się postawy ludzi wobec toczącego się procesu prywatyzacji i związanych z nim zmian. Zgodnie ze współczesną wiedzą psychologiczną i socjologiczną, **p o s t a w a** jest wyrazem poznawczo-emocjonalnego stanu człowieka związanym z określoną tendencją do działania. A zatem postawę

określić można jako względnie stałą i zgodną organizację poznawczą, uczuciowo-motywacyjną i behawioralną podmiotu. Innymi słowy - chcąc scharakteryzować postawę jakiegoś człowieka wobec jakiegoś obiektu, musimy opisać: co wie o danym obiekcie, jak go ocenia, jak zamierza się względem niego zachować oraz jakie emocje obiekt ten w nim wywołuje? Centralnym składnikiem postawy jest nasycona emocjami ocena obiektu, mająca zawsze określony znak i kierunek: jest negatywna lub pozytywna.

Przyjrzyjmy się więc, jak kształtują się postawy wobec prywatyzacji wśród tych pracowników, dla których stała się ona rzeczywistością, ponieważ ich zakład pracy jest już mniej lub bardziej zaawansowany w procesie prywatyzacji. Postawy te charakteryzować będziemy na podstawie badań przeprowadzonych w Śląskiej Fabryce Kabli w Czechowicach-Dziedzicach oraz w Bytomskich Zakładach Przemysłu Odzieżowego w styczniu 1991 r., a więc w czasie, kiedy to akcje Fabryki Kabli zostały już udostępnione osobom trzecim, natomiast co do Zakładów Odzieżowych zapadła już rządowa decyzja o prywatyzacji, lecz akcje nie zostały jeszcze publicznie zaoferowane.

Badaniami objęto 100 osób (po 50 z obu wymienionych zakładów pracy); w badanej próbie 60% stanowiły kobiety. Większość badanych miała wykształcenie średnie (47%) bądź zawodowe (37%). Na ogół byli to ludzie z ponad dziesięcioletnim stażem pracy, posiadający rodziny, przeciętnie sytuowani. W badanej próbie znajdowali się przedstawiciele wszystkich szczebli struktury organizacyjnej zakładu.

Prezentację postaw wobec prywatyzacji rozpoczniemy od scharakteryzowania poznawczego komponentu, a więc wiedzy badanych o obiekcie (prywatyzacji). Następnie opiszemy centralny dla postawy, konstruujący ją składnik emocjonalno-oceniający, którego wyrazem są oceny i nastroje, obawy, niepokoje i nadzieje związane z prywatyzacją. Wskażemy również pokrótce na pewne behawioralne tendencje badanych, stanowiące trzecie, ostatnie ogniwo konstruktów, jakim jest postawa.

II. WIEDZA BADANYCH O PRYWATYZACJI

W świetle uzyskanych wyników badań, proces prywatyzacji - najogólniej rzecz biorąc - wydaje się zjawiskiem nieznanym dla większości badanych. I tak, aczkolwiek 41% badanych wiedziało o planach prywatyzacji zakładu co najmniej od roku, to wiedza ta u 66% z tych osób sprowadzała się tylko do ogólników (że coś takiego nastąpi, że powstanie jakaś spółka); 30% osób wiedziało coś o jednym wybranym zagadnieniu związanym z prywatyzacją (np. o akcjach, pewnych elementach procedury). Dysponując takimi to nikłymi informacjami respondenci reagowali na wieść o prywatyzacji zakładu negatywnie (40% badanych), bądź z zaskoczeniem i mieszanymi uczuciami (33%). Pozytywnie przyjęło tę wiadomość tylko 19 osób. Te wstępne informacje, jakie pracownicy posiadali, przekazywane były najczęściej przez kierownictwo zakładu podczas nielicznych zebrań i spotkań z załogą. Drugim źródłem wiedzy byli współpracownicy. Interesujące jest to, że w odczuciu badanych związki zawodowe nie dostarczały informacji na ten temat.

Wiedzę o prywatyzacji próbowano uzupełniać samodzielnie stosunkowo niewiele osób (34%), a zdecydowana większość dalsze informacje o tym procesie uzyskiwała przypadkowo (91%), najczęściej ze środków masowego przekazu (wskazuje na nie ponad połowa osób badanych). Najczęstszym źródłem informacji była telewizja (wypowiedzi 22% osób), następnie prasa (19%) i radio (12%). W takim kontekście nie dziwi ogólnikowość wiedzy badanych, gdyż informacje przekazywane przez środki masowej komunikacji (zwłaszcza przez telewizję) miały charakter wybiórczy, hasłowy, często nawet zniekształcający rzeczywistość. Przykładem może tu być osławiona akcja propagandowa pod hasłem: "Poznaj siłę swoich pieniędzy", traktująca telewidza w sposób niepoważny, jak pozbawione krytycyzmu dziecko. Badani dowiadywali się o zasadach prywatyzacji także od kolegów (16%), na zebraniach (11%) lub od przełożonych (9%).

Dziwnym wydaje się fakt, iż w prywatyzowanym zakładzie nie starano się lepiej informować pracowników o tak radykalnej - dotyczącej przecież ich wszystkich - transformacji przedsiębiorstwa i zasadach jej przebiegu. Zastanowić się wypada, czy należy tu mówić o niedopatrzeniu, czy raczej o złej woli? Czy w natłoku spraw organizacyjnych, związanych z prywatyzacją, nie zapomniano przypadkiem o podjęciu akcji informacyjnej wśród załogi, a może uznano, że łatwiej się kieruje (i manipuluje) ludźmi niepoinformowanymi odpowiednio o swojej sytuacji? Omawiane zaniedbanie, niezależnie od źródeł jego motywacji, wskazuje na słabość przygotowania naszej kadry menadżerskiej, szczególnie w zakresie psychospołecznych zasad kierowania ludźmi. Doświadczony menadżer nie lekceważy czynnika ludzkiego przy podejmowaniu nowego przedsięwzięcia, lecz szuka poparcia wśród załogi. Obserwacja rzeczywistości wskazuje, iż stwierdzony tu mankament występuje dość powszechnie. Skoncentrowani na ekonomicznych zawiłościach decydenci zapominają często o rzeczywistych wykonawcach reform i o tym, że bez ich udziału i akceptacji niczego nie uda się zmienić.

Wracając do sprawy wiedzy respondentów o prywatyzacji, prześledźmy obecnie, o czym mianowicie dowiedzieli się oni wskazanymi wyżej drogami? Otóż w odczuciu prawie połowy respondentów wiedza ta sprowadza się do trudnych do sprecyzowania ogólników. Jedna piąta badanych orientuje się w kwestiach związanych z akcjami, ich emisją i sprzedażą, 11% uzyskało informacje o niektórych korzystnych konsekwencjach prywatyzacji (jak się później okazało - zdaniem badanych - w konfrontacji z rzeczywistością informacje te nie zawsze były prawdziwe), 8% - o zmianach zasad pracy, 9% - o statucie. Tak więc badani prezentują wiedzę bardzo ogólnikową, a jeśli już znają jakieś szczegóły, to dotyczą one pozytywnych konsekwencji prywatyzacji. Taki stan może być wygodny przy uruchamianiu procesu zmian, jednakże w późniejszym stadium pojawią się pewne zjawiska negatywne, wówczas brak wcześniejszej wiedzy o nich spowoduje niemiłe zaskoczenie, rozczarowanie i sprzeciw. To, co miało być korzystne, przynieść poprawę, może okazać się przykre i wymagające poniesienia kosztów, a jako takie - nie akceptowane. Z takimi reakcjami powinni się liczyć organizatorzy procesów prywatyzacyjnych.

Stan posiadanej wiedzy o prywatyzacji większość badanych (64%) ocenia u siebie jako zbyt niski, a tylko jedna czwarta jako wystarczający. Poczucie

posiadania pełnej informacji na ten temat ma tylko jedna osoba. **Respondenci** nie są więc zadowoleni ze stanu swojej wiedzy odnośnie do prywatyzacji.

W świetle przedstawionych wyżej wyników badań, znajomość i rozumienie tego, co i dlaczego dzieje się w zakładzie pracy w związku z prywatyzacją, jest dość niskie u większości badanych osób. Świadczy o tym zarówno ich subiektywna ocena własnej wiedzy, jak i fakt, że badani niewiele o tym procesie potrafią powiedzieć i niewiele z niego rozumieją. Posiadają pojedyncze, wyrwane z kontekstu informacje, które nie tworzą obrazu całości procesu; wręcz przeciwnie - wyrwykowość tych wiadomości zniekształca obraz poprzez zakłócenie proporcji.

Stwierdzony w badaniach niedostatek wiedzy pracowników na temat prywatyzacji ich zakładu pracy jest wysoce niepokojący. Nie tylko powoduje bowiem utrudnienie wyrobienia sobie przez ludzi opinii o tym, co się dzieje w zakładzie, lecz także wywołuje niemożność wypracowania konsekwentnej i skutecznej strategii działań w nowej sytuacji (nie wiadomo, jak się w tej sytuacji zachować: złożyć wypowiedzenie, zwiększyć wysiłki, torpedować nowe Posunięcia, siedzieć cicho itp.). Pracownik ma poczucie, że bierze udział w grze, której zasad nie zna i w związku z tym nie bardzo wie, co będzie dla niego dobre, czego oczekują od niego inni, czego powinien się wystrzegać, a co mu wolno itd. Orientacja człowieka w otoczeniu, w tym, co się z nim i wokół niego dzieje, jest podstawą i warunkiem koniecznym jego sprawnego funkcjonowania i adekwatnego reagowania na rzeczywistość. Brak zrozumienia przez człowieka sytuacji, w jakiej się znalazł, budzi silny lęk bądź agresję i działa dezorganizująco na jego działanie. Niedostatek wiedzy pozwala także ulegać plotkom i różnego typu nianipulacjom, bądź też powoduje tworzenie obrazu, który zostanie sfalsyfikowany przez rzeczywistość.

Zdając sobie sprawę z nikłości swojej wiedzy, badani chcą ją poszerzyć. Różne sprawy związane z prywatyzacją budzą ich zainteresowanie, począwszy od jej ogólnego obrazu (14% wypowiedzi), poprzez wiedzę o zyskach (17%), akcjach (14%), zarobkach (14%), zmianach w ogólnej sytuacji pracowników, a więc ich uprawnieniach, świadczeniach socjalnych, ochronie prawnej (10%), do kwestii warunków pracy, w tym głównie zasad zwalniania, a także organizacji i zarządzania zakładem (13%). Wiedzę tę badani chcieliby uzyskać od przełożonych bądź od dyrekcji zakładu (50% respondentów) lub od innych kompetentnych osób z zakładu lub spoza niego (24%). Nie bez znaczenia jest fakt, że badani oczekują tych informacji od osób odpowiedzialnych za kierowanie zakładem. W ich odczuciu - informacje płynące z tego źródła (w odróżnieniu od tego, co podaje radio czy telewizja) będą wcielane w życie, odnoszą się do sytuacji tego właśnie a nie innego zakładu pracy, a więc mają dla nich największe znaczenie. Pracownicy, mając często do czynienia z domorosłymi i niezbyt wiarygodnymi informatorami, chcą uzyskać informacje od osób kompetentnych i dobrze zorientowanych w zagadnieniach prywatyzacji.

III. OCENY, NADZIEJE I OBAWY DOTYCZĄCE PRYWATYZACJI

Przystępując do zbadania emocjonalno-oceniającego **komponentu postawy** wobec prywatyzacji, skonstruowałyśmy specjalne **narzędzie (skalę do mierze-**

nia postaw wobec prywatyzacji), pozwalające w sposób ścisły mierzyć natężenie i kierunek tychże ocen i emocji. Narzędzie to pozwala charakteryzować postawę w sposób globalny, a także wskazywać poszczególne oceny i emocje związane z wybranymi aspektami obiektu, jakim jest prywatyzacja. Przyjrzyjmy się więc, jak rysuje się ogólny obraz postaw pracowników wobec prywatyzacji ich zakładu pracy.

Postawy wobec prywatyzacji tworzą pewne *continuum*, począwszy od najbardziej pozytywnych (w naszej skali punkt 1) do skrajnie negatywnych (punkt 5). Na tak zarysowanym *continuum* postawy badanych lokowały się głównie wokół punktów 2 i 3, a więc były one u większości osób pozytywne bądź przeciętne. Rozkład postaw w badanej grupie kształtuje się następująco:

bardzo pozytywna	(1,0-1,9)	- 12%	respondentów
pozytywna	(1,9-2,6)	- 37%	"
ambivalentna	(2,7 - 3,4)	- 31%	"
negatywna	(3,5 - 4,2)	- 14%	"
bardzo negatywna	(4,3 - 5,0)	- 6%	"

Średni wynik w badanej grupie wynosi 2,7, co oznacza, że charakterystyczna dla tej grupy postawa lokuje się raczej po stronie postaw pozytywnych. Należy przez to rozumieć, że większość badanych akceptuje zjawisko prywatyzacji, usytuowanie średniej nieco powyżej środka skali wskazuje jednak, że natężenie tych pozytywnych postaw nie jest zbyt wielkie. Oznacza to, że aczkolwiek globalna ocena rysuje się raczej pozytywnie, to poszczególne aspekty procesu prywatyzacji bywają odbierane emocjonalnie i oceniane różnie - zarówno pozytywnie, jak i negatywnie. Nie można również zapominać, że prawie jedna piąta badanych osób ocenia prywatyzację wyraźnie negatywnie i wiąże z nią także emocje.

Pozytywny stosunek do prywatyzacji wyraża się szczególnie w przekonaniu, że przedsiębiorczy ludzie popierają prywatyzację (wyraża je 84% respondentów), że prywatyzować się, to znaczy iść z duchem czasu (82%), że prywatyzacja przyniesie lepsze zarobki (76%) oraz że sprywatyzowany zakład da sobie lepiej radę w nowych realiach ekonomicznych (65%). Ludzie traktują więc prywatyzację jak znak czasu, konieczność w nowych warunkach społeczno-ekonomicznych (opór wobec prywatyzacji traktowany jest przez 63% badanych jako opóźnianie rozwoju gospodarki kraju). W tym sensie badani akceptują nieuchronność prywatyzacji i uważają, że sprzeciwianie się jej nie ma sensu. Niemniej jednak aż 23% respondentów określa prywatyzację jako zło konieczne, dając w ten sposób wyraz ambiwalencji uczuć i ocen wobec tego zjawiska.

Negatywne oceny prywatyzacji wiążą się z brakiem zaufania do ludzi przeprowadzających tę operację. Ponad połowa badanych (59%) uważa, że prywatyzacja służy interesom wyłącznie wąskiego grona zarządzających, a nie załodze; 39% traktuje prywatyzację jako przykład na to, że znowu ktoś "kombinuje za ich plecami", a prawie jedna trzecia (29%) jest zdania, że za prywatyzację zakładu biorą się niewłaściwi ludzie. Tak więc, chociaż dziejowa konieczność prywatyzacji jest akceptowana, to sprzeciw i obawy budzi sposób realizacji tego procesu przez określonych ludzi w określonych zakładach, bądź też pewne jej zasady, które stwarzają możliwości nadużyć (wspomniane "kombinowanie"). Ten brak zaufania można tłumaczyć tym, że proces prywatyzacji

dokonywany jest w większości przez starą kadre menadżerską, która swoje doświadczenie i metody pracy wykształciła w warunkach realnego socjalizmu. Obawy budzi więc to, czy będzie umiała się znaleźć w nowych warunkach i czy będzie stosowała uczciwe reguły gry.

Zjawiskiem bardziej generalnym jest ogólny brak zaufania do ludzi, zwłaszcza tych, którzy uprzednio uczestniczyli aktywnie w życiu społecznym i gospodarczym (na różnych szczeblach). Można sądzić, że socjalizm stał się szkołą nieufności interpersonalnej.

Jeśli chodzi o konkretne ujemne strony samego procesu przekształceń prywatyzacyjnych, to ludzie w swych wypowiedziach wskazują na elementy związane z przygotowaniem prywatyzacji, sposób jej wdrażania oraz skutki w postaci utraty pewnych przywilejów. W kwestii przygotowania szczególne niezadowolenie budzi brak konsultacji społecznej różnych rozwiązań (90%), brak informacji i przygotowania załóg do prywatyzacji (74%), słabe przygotowanie od strony prawnej (67%). Uważa się, że proces prywatyzacji wprowadzany jest zbyt żywo, co stwarza możliwość nadużyć (90%), a także za szybko (51%). Ponadto badani spostrzegają nieprawidłowości w procedurze prywatyzacyjnej (27%). Przez ponad połowę badanych negatywnie oceniany jest fakt, że pieniądze z pierwszej sprzedaży akcji kierowane są do skarbu państwa, co nasuwa podejrzenie, że prywatyzacja służy drenażowi zasobów pieniężnych obywateli (55%). Jako negatywny skutek prywatyzacji postrzegana jest także utrata wpływu pracowników na zarządzanie zakładem (72%) oraz osłabienie roli związków zawodowych (67%).

Wiadomo, że proces prywatyzacji spowoduje zasadnicze zmiany w metodach funkcjonowania przedsiębiorstw oraz w sposób istotny zmieni sytuację pracowników. Jakich zmian na obu tych płaszczyznach spodziewają się nasi respondenci?

Zmiany na lepsze w dziedzinie funkcjonowania zakładu pracy spodziewane są głównie w zakresie jakości wyrobów (59%) i ich zbytu (61%) oraz w poprawie wydajności pracy (61%), wynikającej z tego, że ludzie będą cenić sobie pracę licząc się z możliwością jej utraty. Respondenci oczekują również podniesienia Poziomu płac (53%), lepszej organizacji pracy (57%) i sprawniejszego sposobu zarządzania zakładem (45%). W sumie - patrząc na prywatyzację w skali całego przedsiębiorstwa - badani spodziewają się zmian na lepsze. Jedyłą rysującą się tu wyraźnie obawą jest możliwość bankructwa zakładu.

W perspektywie indywidualnej przyszłość widziana jest nieco mniej optymistycznie. Górę biorą tu obawy i niepokoje związane z możliwością zmian na gorsze. Większość badanych (65%) z dużym lękiem oczekuje pogorszenia się świadczeń socjalnych. Pracownicy widzą też siebie w przyszłości bardziej bezbronniymi niż obecnie, a to z uwagi na zmniejszenie znaczenia związków zawodowych (51%) i pogorszenia się stosunków międzyludzkich w zakładzie (49%) oraz możliwość łatwego zwolnienia z pracy (61%). Mimo że w skali przedsiębiorstwa respondenci spodziewają się poprawy płac, odnośnie do własnych zarobków poszczególni pracownicy są niepewni (33%).

W płaszczyźnie indywidualnej badani spodziewają się wielu niekorzystnych zmian (23%), natomiast ci, którzy twierdzą, że nic się nie zmieni (39%), też nie wyrażają optymizmu. Zaznaczyć należy, że w zakładzie pracy, który stoi na

progu prywatyzacji, różnica procentowa między spodziewającymi się zmian na lepsze i na gorsze wskazuje na przewagę tych pierwszych, natomiast w zakładzie już sprywatyzowanym o 21% więcej jest tych drugich. Wynikałoby z tego, że codzienność sprywatyzowanego zakładu gasi optymizm.

Ogólnie rzecz biorąc - badani wiążą udział w prywatyzacji z dużym ryzykiem (57%). Nie dziwią więc ujawnione w badaniach zależności pomiędzy sytuacją materialną pracownika, wielkością jego nadziei i postawą wobec prywatyzacji. Ci, którzy niczym już nie ryzykują, gdyż ich sytuacja materialna jest zła, przejawiają wobec prywatyzacji postawy negatywne. Ci, którzy spodziewają się głównie zmian na lepsze (a ich sytuacja materialna jest dobra lub przynajmniej zadowalająca), przejawiają postawy pozytywne. Na charakter postaw pracowników już sprywatyzowanego zakładu mają wpływ ich dotychczasowe doświadczenia związane z dokonanymi zmianami. Ponieważ doświadczenia te są w znacznej mierze negatywne¹, również i postawy są - średnio rzecz biorąc - mniej pozytywne od tych, jakie prezentują pracownicy zakładu przed prywatyzacją.

Na marginesie poruszanej tu kwestii doświadczeń powstaje pytanie, na ile przytoczony tu opis atmosfery w zakładzie jest odzwierciedleniem rzeczywistości, a na ile zasugerowanym stereotypem pracy we wczesnym kapitalizmie, i czy nie jest tak, że obie strony (tj. kadra kierownicza i robotnicy) podejmują zgodnie z tym wyobrażeniem grę w "gnębiciela kapitalistę" i "uciskanego robotnika"?

Nikła wiedza o prywatyzacji i ambiwalencja ocen i emocji, jakie ona wywołuje, a także skomplikowana i niejasna sytuacja prywatyzowanych zakładów wpływa na przyjęcie postawy wyczekującej i pewne opory przed aktywnym włączeniem się w proces prywatyzacji. Połowa respondentów (49%) zamierza dostosowywać swoje działania do wymagań toczącego się procesu prywatyzacji, jednakże większość pracowników nie zamierza podjąć indywidualnych działań na rzecz prywatyzacji (popierających ją lub propagujących). Zdając sobie sprawę z tego, że prywatyzacja jest wymogiem czasu, badani nie zamierzają się jej przeciwstawić, ani iść w jej awangardzie; chcą raczej dostosować się biernie do nadchodzących zjawisk. I chociaż zdecydowana większość badanych kupiła (lub zamierza kupić) akcje swego zakładu, to podjęcie takiej decyzji wbrew pozorom nie oznacza aktywnego, spontanicznego poparcia dla prywatyzacji, jak to próbuje się przedstawiać w środkach masowego przekazu. Powszechne nabywanie akcji swojego zakładu pracy miało najczęściej dwie przyczyny: jedną z nich była korzystność zakupu (zakład dopłacał połowę), drugą - poczucie zobligowania. Pracownicy mieli poczucie, że odmowa zakupu będzie niemile widziana przez zwierzchników i ustawi ich jako pierwszych na liście zwolnień - jako nie związanych z zakładem.

Powyżej zarysowany został psychospołeczny aspekt rzeczywistości związanej ze zmianami prywatyzacyjnymi. W świetle wyników badań, pracownik prywatyzowanego zakładu jest osobą niedoinformowaną, nie orientującą się

¹Pracownicy podkreślają złe, przedmiotowe ich traktowanie, wykorzystywanie, utrzymywanie w atmosferze strachu i zagrożenia (wskazuje na to 27% badanych osób); narzekają na utrzymywanie się stanu chaosu, wynikłego ze zburzenia starego porządku i mglistości, niejasności nowych zasad, zwłaszcza w sferze społecznej (21%); skarżą się na "tę samą płacę za większą pracę" (12%) i pogorszenie się atmosfery w zakładzie, polegające na braku wzajemnego zaufania.

w nowej społeczno-ekonomicznej sytuacji, pełną lęku i obaw o przyszłość, nie pozbawioną jednak pewnych nadziei, oczekującą pomocy w zrozumieniu tego, co się dzieje. Umiarkowanie pozytywna (dokładnie rzecz ujmując - ambiwalentna) postawa, jaką pracownik przejawia wobec prywatyzacji, oparta jest na pewnych nadziejach i traktowaniu toczącego się procesu zmian jako faktu nieuchronnego dziejowo. Równocześnie jednak proces prywatyzacji budzi wiele zastrzeżeń i negatywnych emocji. Łatwo więc wspomniana postawa ulec może destabilizacji w konfrontacji z kosztami, jakie trzeba będzie ponieść - zwłaszcza przy braku wiedzy i przygotowania do ich przyjęcia.

Ujawniona w badaniach tendencja do wyczekiwania i biernego dostosowywania się do toczących się zmian ma dwie głęboko osadzone przyczyny. Pierwszą z nich jest aksjologiczne, poznawcze i motywacyjne zagubienie, brak konsekwentnego systemu wartości (stary został zachwiany, nowy jeszcze się nie ukształtował), któremu towarzyszy ambiwalentna ocena rzeczywistości powodująca, iż realizowane są jedynie działania przystosowawcze. Drugą przyczyną jest brak poczucia sprawstwa, przekonanie o braku wpływu na to, co się dzieje ("ktoś coś robi za naszymi plecami"), co powoduje bierność, a więc tendencję do unikania działań i niechęć do podejmowania samodzielnych decyzji. Bierność taka łączy się z dążeniem do stabilizacji i równowagi, zapewnienia sobie poczucia bezpieczeństwa, obawą przed ryzykiem, a w skrajnej postaci - z bezradnością i apatią. Nie zapominajmy jednak, że utwierdzenie się w poczuciu braku możliwości wywierania wpływu może być czasem wygodne, pełniąc nierzadko rolę psychologicznego alibi, usprawiedliwiającego brak zaangażowania i zwalnianie od odpowiedzialności, a w rezultacie - do koncentrowania się na sprawach i potrzebach indywidualnych. Stąd też w sytuacjach nieoczekiwanego wzrastania kosztów, wywołujących poczucie desperacji, bierność ta może przerodzić się w jawny bunt.

* * *

Proces prywatyzacji, aczkolwiek wolno, posuwa się jednak naprzód, będąc dalej przedmiotem sporów i dyskusji. Powstaje pytanie, czy zaistniałe w tej sferze nowe fakty (sprywatyzowanie pewnej liczby zakładów, ustalenie listy przedsiębiorstw przeznaczonych do powszechnej prywatyzacji) wpłynęły na zmianę ustosunkowań wobec przemian własnościowych. Dlatego też w czerwcu 1991 r. przeprowadziłyśmy kolejne badania kontrolujące postawy wobec prywatyzacji. Biorąc pod uwagę fakt, iż doświadczenia pracowników dotyczące prywatyzacji związane są w dużej mierze ze stopniem zaangażowania ich zakładu pracy w proces odchodzenia od własności państwowej, poszerzyłyśmy wachlarz prób, uwzględniając różnice statutów własnościowych przedsiębiorstw przemysłowych. Respondentami byli więc pracownicy dziewięciu zakładów przemysłowych Śląska, dobranych w taki sposób, by znalazły się wśród nich zarówno zakłady państwowe, prywatyzujące się, wchodzące w spółkę z kapitałem zagranicznym, jak i zakłady prywatne. Dodatkową grupę stanowiły osoby, które utraciły pracę i zarejestrowane są jako bezrobotne. W sumie przebadano 300 osób.

Wyniki tych badań niewiele różnią się od poprzednich. Wiedza o prywatyzacji jest nadal nikła, przy czym aż 33% pracowników prywatyzowanych zakła-

dów mówi wręcz o dezinformacji, celowym "mydleniu oczu". Wartość postaw wobec prywatyzacji mieści się dalej w przedziale środkowym, ciężąc w kierunku postaw pozytywnych. Przeglądając się jednak wypowiedziom składanym przez poszczególne kategorie badanych stwierdzamy, że najwyżej klasują się tu pracownicy zakładów państwowych (z wynikiem 2,15), zaś statystycznie istotnie niżej lokują się pozostałe kategorie: pracownicy zakładów prywatyzujących się (2,64), bezrobotni (2,72) i pracownicy zakładów prywatnych (2,74). Postawy pracowników zakładów z udziałem kapitału zagranicznego znajdują się natomiast w strefie postaw negatywnych (2,85).

Zarówno z wartości prezentowanych postaw, jak i z analizy wypowiedzi dotyczących pozytywów i negatywów prywatyzacji wynika, że stosunkowo największy optymizm w ocenie prywatyzacji przejawiają pracownicy zakładów państwowych, którzy bezpośrednio jeszcze się z nią nie zetknęli, ale - niezadowoleni z funkcjonowania swych przedsiębiorstw - wiążą z nią nadzieje na poprawę (będzie zdrowsza sytuacja ekonomiczna, konkurencja wyeliminuje słabe zakłady, "będziemy bogatsi", "dogonimy Zachód").

O wiele bardziej sceptycznie widzą prywatyzację i związane z nią zmiany ci pracownicy, których zakłady w tej lub innej formie odchodzą już od własności państwowej. I tak, 64% pracowników zakładów prywatyzujących się i 56% pracowników spółek z kapitałem zagranicznym uważa, że prywatyzacja nie przyczynia się do poprawy gospodarki kraju. Tego zdania jest również 66% bezrobotnych. Podobny odsetek respondentów obu wymienionych grup wyraża opinię, że prywatyzacja leży tylko w interesie wąskiego grona zarządzających, a nie jest korzystna dla załogi. Połowa badanych w tychże grupach uważa, iż prywatyzacja w jej obecnym kształcie niesie zbyt wiele zagrożeń dla pracowników. Sprawą najbardziej niepokojącą jest to, że aż 37% pracowników zakładów prywatyzowanych stwierdza wyraźnie, iż nie widzi pozytywnych stron prywatyzacji.

Respondenci zgłaszali także wątpliwości odnośnie do roli i miejsca sektora państwowego oraz ewentualnych form jego zmian. Wydaje się, że organizatorom przemian własnościowych brak w tym względzie wyraźnej koncepcji. Zastanowienie budzić muszą pojawiające się opinie naszych badanych, że z prywatyzacją rzecz się ma tak, jak niegdaj z kolektywizacją. Prowadzona jest odgórnie, szybko, przymusowo i totalnie.

Z prezentowanych tu wyników badań można tu wyciągnąć jeden generalny wniosek. Stwierdzone w nich skutki dotychczasowych zaniedbań w dziedzinie psycho-społecznych uwarunkowań procesu prywatyzacji (niedoinformowanie pracowników, brak przygotowania gruntu do zmian społecznych, zaniechanie zdobycia powszechnego poparcia dla toczących się reform, jak również próby ukrywania bolesnych prawd przed społeczeństwem, które uważa się za jeszcze nie gotowe do ich przyjęcia), wskazują na absolutną konieczność włączenia w proces zmian własnościowych specjalistów z dziedziny stosunków społecznych i to tych właśnie, którzy doskonale rozumieją niepowtarzalność i złożoność istniejących w naszym kraju warunków. Włączenie to powinno nastąpić już na etapie projektowania zmian, a nie dopiero wówczas, gdy pojawiają się problemy-

Należałoby również zaznaczyć potrzebę spojrzenia na proces prywatyzacji od strony menadżerów, zbadać ich oceny i postawy wobec prywatyzacji, a także

psychologiczne konflikty i trudności związane z wkraczaniem w nową rzeczywistość i jej tworzeniem, przy równoczesnym obciążeniu bagażem doświadczeń i przekonań wyniesionych z okresu poprzedniego, gdyż wszystkie te czynniki wpływają na ich zachowania, które w konsekwencji decydować będą o obliczu prywatyzowanych zakładów.

Kończąc niniejsze rozważania chcielibyśmy jeszcze raz podkreślić, że dla powodzenia zmian własnościowych konieczne jest, by działania ekonomiczne poprzedzane były odpowiednimi działaniami o charakterze społecznym, które zresztą powinny towarzyszyć całemu procesowi prywatyzacji, a nie być włączane dopiero w sytuacjach kryzysowych.

ATTITUDES TOWARDS PRIVATIZATION AND THEIR SOCIO-PSYCHOLOGICAL CONDITIONS

S u m m a r y

The authors discuss the issues of social reception of privatization processes. They start with the presentation of socio-psychological conditioning of attitudes towards privatization, then they analyze the respondents' knowledge of privatization mechanisms and aims, and finally they present empirical findings on evaluations, hopes and worries connected with privatization. They conclude stating that for the success of ownership transformations it is necessary to take steps of social character; in particular, it is necessary to provide adequate information, prepare the ground for social change and strive to gain people's support for ownership transformations.