

II. SPRAWOZDANIA I INFORMACJE

GRAŻYNA KRZYMINIEWSKA

MIEJSCE PRACY W MENTALNOŚCI SPOŁECZEŃSTWA POLSKIEGO

Gdy analizujemy rozwój kultury europejskiej, to zauważyć można, iż od czasów starożytnej Grecji ukształtował się ambiwalentny stosunek do pracy. Z jednej strony mówi się o pracy jako o cierpieniu (stąd wiele mitów o "złotym wieku", w którym człowiek żył szczęśliwie wolny od trudów pracy), z drugiej jako o ekspresji sił twórczych człowieka, możliwości samo-realizacji. Ta dwoistość stosunku do pracy stała się trwałym elementem kultury europejskiej, który wyraża się choćby w stałej tendencji do skracania czasu pracy i poszerzenia okresu "wolności od pracy", czyli wydłużenia czasu wolnego. W obrębie tego dwoistego myślenia znajduje się także stosunek do pracy charakterystyczny dla społeczeństwa polskiego.

Punktem wyjścia poniższych rozważań jest teza, iż w mentalności społeczeństwa polskiego brak jest rozwiniętego systemu norm moralnych sprzyjających wysokiej ocenie pracy jako wartości. Tezę tę można poprzeć wskazując czynniki determinujące miejsce pracy w systemie mentalnym Polaków, przy czym mentalność jest rozumiana jako "struktura głęboko zakorzeniona i odporna na zmiany, ukształtowana przez wieloletnie doświadczenia dzieciństwa, młodości i wieku dojrzałego, struktura niezwerbalizowana i nieuświadomiona. Jest to struktura formalna i uogólniona (odnosząca się do świata w ogóle, a nie do konkretnych obiektów, zjawisk, treści) warunkująca dopiero duchowe i spontaniczne reakcje na konkretne bodźce i sytuacje"¹.

I. MIEJSCE PRACY W TRADYCJI KULTUROWEJ SPOŁECZEŃSTWA POLSKIEGO

Sposób odnoszenia się do pracy współczesnych jest w dużej mierze konsekwencją roli jaką w kulturze polskiej odegrały pewne wartości, które odnaleźć można w tradycjach szlacheckich, inteligenckich, wartościach religijnych, a także w organizacji życia społecznego, politycznego i ekonomicznego. Na kreacji tych wartości odbiła się niewątpliwie burzliwa historia naszego kraju, która zaznaczyła swoje piętno na umysłowości Polaków. W systemie wartości i poglądów charakterystycznych dla narodu polskiego dominuje kult wolności i niezależności, traktowany jako podstawowa war-

¹ H. Świda-Zięba, *Mentalność postkomunistyczna*, Kultura i Społeczeństwo, 1994/1, s. 35.

tość. Poczucie wartości narodu przejawia się w jego męstwie i dzielności, a obowiązek walki stawiany był najwyżej spośród wszystkich obowiązków. Na przestrzeni historii Polski znacznie mniej podkreślana jest wartość obowiązku pracy, pracowitość, rzetelność, praworzadność, czy mistrzostwo w pracy. Nie ulega wątpliwości, że pielęgnowanie wartości przekazywanych w dziedzictwie kulturowym narodu skupia się na wartościach bohaterstwa, walki i martyrologii, słabszą rolę przypisując wartościom pracy.

Zwróćmy uwagę, że za dowód patriotyzmu Polacy uznają "daninę krwi" złożoną na polu walki, mniejsze znaczenie przypisując "daninie potu" składaną w pracy dla rozwoju gospodarki.

Widać to wyraźnie w lansowanych przez literaturę i edukację wzorcach osobowych, które przygotowują nie nowoczesnie myślących ludzi, a wychowują w kulcie bohaterów produkujących kłeski. Wiele badań nad świadomością historyczną Polaków dowodzi niezbicie, iż polska wiedza o dziejach narodu i emocjonalny stosunek do nich, zdominowana jest kłeskami, wojnami, męczeństwem, natomiast wiedza o gospodarczych losach narodu jest minimalna. Oczywiście jest, że przeciętny Polak ma nienajgorszą wiedzę o powstaniach narodowych, ale niewiele może powiedzieć o historii polskiej myśli naukowej i technicznej. Mamy liczne pomniki bohaterów poległych w nieudanych czynach zbrojnych i nieliczne dowody pamięci o kreatorach życia gospodarczego. Postaciami czczonymi w Polsce są przywódcy konspiracji, męczennicy, moralisci głoszący szczytne zasady moralne, a zwolennicy budowy siły gospodarczej państwa obdarzani byli dużo mniejszym szacunkiem społecznym.

Dużą rolę w sposobie wartościowania pracy odegrały w umysłowości Polaków tradycje szlacheckie, których relikty odnajdujemy w polskiej filozofii gospodarowania i życia w ogóle. Zwróćmy uwagę, że szlachcic pod groźbą utraty klejnotu szlacheckiego nie mógł zajmować się niczym innym niż prowadzeniem majątku rolnego lub służbą publiczną. Patriotyzm tej warstwy społecznej mierzony był nie pracowitością, lecz gotowością do największych poświęceń. W filozofii życiowej szlachty odnaleźć można pogardę wobec wszystkich tych, których podstawą utrzymania była praca. Odnajdujemy tego ślady w różnych opisach poglądów szlacheckich, w których istnieje przeświadczenie o podrzędności ludzi trudniących się pracą. O rzemieślnikach mówiono, że "mitręgą sprośną żyje, zacnemu człowiekowi nieprzystojną", o handlu, iż "grzech i sromota kupczyć niech tym zajmują się Żydzi". Nawet inteligenci nie zdobyli wielkiego uznania i doczekali się pogardliwego określenia "mędrki piśmienne".

Arcybiskup warszawski w swych pamiętnikach pisał: "podupadły obywatel prędzej zgodziłby się pójść do bogatego sąsiada na rezydenta, niż wziąć się do rzemiosła, handlu lub przemysłu. Nawet i medycyna za poniżający dla ziemianina stan była uważana"².

Jak widać życie na czyjś koszt nie było tak poniżające jak praca.

Tradycje w tym zakresie w dużej mierze przejęła inteligencja XIX i XX wieku, która określana jest w literaturze przedmiotu jako "(...) odrębna

² E. Lewandowski, *Charakter narodowy Polaków*, Aneks, Londyn 1995, s. 130.

warstwa społeczna - grupa ludzi pracy umysłowej, obciążona mentalnością szlachecką (...) patrzącą z góry z racji wykształcenia i wychowania, na ludzi pracy fizycznej, powołana do pielęgnowania i tworzenia kultury narodowej"³.

Ówczesna inteligencja podtrzymywała szlacheckie tradycje wolności od pracy (inteligent nie zarabiał tylko otrzymywał gażę, uposażenie, honorarium) i czyniła wiele wysiłku, aby spełniając wymagania towarzyskie stworzyć obraz człowieka nie potrzebującego zarobkować. I tak jak herb szlachecki dawał prawo do zajmowania pozycji społecznej, tak wykształcenie traktowane było wśród inteligencji jako tytuł do tego, aby "społeczeństwo samo dało inteligentowi ekonomiczne podstawy pozycji społeczno-towarzystwej"⁴.

Jak widać w mentalności znaczących dla życia społecznego narodu polskiego warstw, praca nie tylko że nie stanowi wartości samej w sobie, ale wręcz posiada charakter deprecjonujący. Zwróćmy uwagę, że te przekonania posiadają swoją współczesną kontynuację, gdzie o wartości człowieka, jego prestiżu społecznym częściej decyduje standard materialny (czy raczej zewnętrzne jego przejawy), a mniej istotny jest sposób jego osiągnięcia, włożony wysiłek, własne talenty itp.

W społecznych przekonaniach klasą, dla której praca stanowi wartość autoteliczną jest klasa chłopska. Wydaje się jednak, że przez chłopów praca była traktowana jako warunek przetrwania zbiorowości poprzez przystosowanie się do wymogów natury, stanowiła konieczność, czy wręcz "przykazanie płynące od Boga". Praca w systemie wartości chłopskich była traktowana jako obowiązek wobec ziemi-ojcowizny, której utrzymanie stawało się nakazem, a jego złamania mógł się dopuścić jedynie człowiek niegodny. Duchowy związek z ziemią sprzyjał raczej traktowaniu pracy na roli w kategoriach świętości, niż w kategoriach ekonomicznych, gdzie efektywność schodziła na plan drugi, a myślenie o niej zdominowało podtrzymywanie tradycji, zachowanie ciągłości, odrzucanie zmian jako sprzeniewierzenie się odwiecznemu porządkowi. Ta zachowawczość nie tworzyła warunków dla rozwoju mistrzostwa w pracy, postaw innowacyjnych.

Istotnym elementem dotyczącym pracy jako wartości jest kwestia związana z przetrwaniem zbiorowym. Jak pisze A. Siciński "przetrwanie społeczeństwa polskiego polegało przez ostatnie dwieście lat na przetrwaniu narodu, nie zaś na przetrwaniu państwa. O ile w tym ostatnim przypadku praca - a także takie czynniki jak przestrzeganie prawa, szacunek dla instytucji i ludzi państwo reprezentujących - odgrywają w sposób oczywisty zasadniczą rolę, to z punktu widzenia przetrwania narodowego inne cnoty nabierają pierwszorzędного znaczenia. Takie przede wszystkim jak: utrzymanie wspólnoty kulturowej poprzez język, obyczaj, religię, oświatę, a także gotowość daleko idących poświęceń"⁵. System normatywny, hierarchia wartości kładzie nacisk na przetrwanie narodu a nie państwa, stąd znacznie wyżej stawia się kulturę i walkę o jej przetrwanie, niż pracę.

³ F. Znaniecki, *Ludzie terazniejsi a cywilizacja przyszłości*, 1934, s. 166.

⁴ F. Znaniecki, op. cit., s. 167.

⁵ A. Siciński, *Etyka pracy a polski charakter narodowy*, w: *Ewolucja polskiego systemu pracy*, 1984, s. 228.

Owocuje to brakiem wzorów pokonywania trudności przez szczególnie intensywną pracę.

Niebagatelną rolę odegrały tu wartości religii katolickiej ważnej dla duchowego kształtu narodu polskiego. Religijno-moralne działanie Kościoła jest raczej skupione na pielęgnacji wartości duchowych, kulturowych, narodowych, niepodległościowych, socjalnych, przy znacznie słabszym jakościowo nacisku na wartości pracy. Społeczeństwo polskie kształtowało się pod wpływem etyki katolickiej, która w odróżnieniu od etyki protestanckiej nie traktuje pracy jako wartości samej w sobie. O ile na czoło systemu wartości protestantów wysunięto wartość pracy, a sukces ekonomiczny traktowano jako rezultat uczciwego życia, o tyle "religia katolicka stawia na kontemplację i wegetację, a nie urzeczywistnienie ambitnych celów (...) już sama czynność gospodarza mająca na celu utrzymanie się przy życiu jest traktowana jako dopust boży. Stąd wola pracy utrzymuje się z zasady na granicy minimum egzystencji"⁶.

II. SOCJALISTYCZNY ETOS PRACY

System społeczno-polityczny jaki zafunkcjonował w naszym państwie po drugiej wojnie światowej także nie sprzyjał ukształtowaniu pozytywnych postaw wobec pracy. Okres realnego socjalizmu to całkowity upadek etosu pracy. Coraz luźniejsze okazywały się powiązania pomiędzy umiejętnościami danej jednostki, jej wykształceniem, a uznaniem społecznym i poziomem materialnym. Brak konkurencji rynkowej, pełne zatrudnienie, niskie płace, nieadekwatność pomiędzy jakością wykonywanej pracy a wynagrodzeniem, sprzyjały lenistwu i partactwu. Brak było systemowych bodźców do indywidualnej dyscypliny, inicjatywy i wydajnej pracy. Wyraźny jest upadek obyczaju "dobrej roboty". Wydaje się, że socjalizm utrwalił negatywne zjawiska związane z pracą, aktywnością gospodarczą odziedziczoną po poprzednich pokoleniach. Świadczy o tym choćby utrwalone w świadomości Polaków przekonanie, iż uczciwą pracą jeszcze się nikt nie dorobił. Nawet jeśli uwzględnimy kontekst społeczny i gospodarczy w jakim wówczas funkcjonowało społeczeństwo, to niepokój budzi fakt społecznego obrazu pozycji materialnej. Można tu raczej mówić o specyficznym typie przedsiębiorczości, który nie ma nic wspólnego z racjonalnością gospodarowania w ujęciu doktryn liberalnych.

Sposób odnoszenia się społeczeństwa polskiego do pracy był kształtowany przez całość organizacji życia społecznego, politycznego i ekonomicznego. Niezmiernie ważnym wydaje się to, iż państwo występując w roli głównego pracodawcy doprowadziło do daleko idącego uprzedmiotowienia pracownika, wzbudzał raczej zainteresowanie podziałem dóbr a mniej ich tworzeniem, wznagał aspiracje związane z konsumpcją bez powiązań z faktycznymi efektami pracy.

⁶ E. Lewandowski, op. cit., s. 64.

Socjalizm nie wykształcił wzorów pracy jako środka osiągnięć, lecz sprzyjał postawom wobec pracy jako środka indywidualnego przetrwania. Poza tym system preferujący i nastawiony na ilość produktów nie przywiązywał wagi do ich jakości. Sposób organizacji pracy i zarządzania powodował, że praca przynosiła efekty niewspółmierne do położonego nań wysiłku. W tej sytuacji pracowitość, czy mistrzostwo w pracy uznawane było wręcz za naiwność, brak "rozumienia realiów". Akceptacja bylejakości w pracy stała się powszechna, co wyrażało się w niektórych powiedzeniach "jaka płaca taka praca", itp. System socjalistyczny z właściwym sobie porządkiem gospodarczym dla wielu stał się "rozgrzeszeniem" i usprawiedliwieniem dla nierzetelnej pracy.

Uprzedmiotowienie pracownika w socjalizmie doprowadziło do zjawiska, które określane bywa przez badaczy jako mentalność pracownika najemnego. Oznacza to, że model pracownika zakładający nieustanną rywalizację, presję na karierę, samodzielność, jest obcy dla przeciętnego Polaka. Propagowana od paru lat w Polsce oferta zupełnej samodzielności może być zdaniem badaczy skutecznie adresowana tylko do 10% społeczeństwa. Okazuje się, że niska samoocena własnych możliwości, lęk przed odpowiedzialnością nie sprzyja kształtowaniu postaw twórczych w pracy.

W kontekście tych rozważań można z pełnym przekonaniem stwierdzić, że system socjalistyczny charakteryzował brak rozwiniętych bodźców i motywacji do pracy wydajnej i mistrzowskiej.

III. PRACA W PROCESIE TRANSFORMACJI

Proces transformacji ustrojowej postawił w nowym świetle problem pracy. Zmiany w systemie gospodarowania ujawniły słabości w zakresie kompetencji zarządzania, organizacji, kompetencji technicznych. Przede wszystkim jednak sprostanie wyzwaniom gospodarki rynkowej zmusza społeczeństwo do weryfikacji systemu aksjologicznego związanego z pracą.

Do tej pory idea pełnego zatrudnienia nie wyzwalała w społecznych odczuciach konkurencyjności, a podjęcie pracy oznaczało dla większości zatrudnienie w określonym zakładzie pracy, gdzie płaca nie odbiegała zasadniczo od płacy w podobnych placówkach. Względna stabilność rynku pracy kształtowała postawę zgodnie z zasadą "nie ta praca to inna". Stąd tak wiele patologii obserwowano w zakładach pracy jak np. pijaństwo, absencja, rozluźnienie dyscypliny pracy, nieposzanowanie mienia itp. Wiele zła uczyniło także bezrobocie ukryte, które prowadziło do niskiej wydajności, zatracenia sensu własnej pracy.

Gospodarka rynkowa oparta o zasadę wolnej konkurencji powoduje odejście od zasady kolektywizmu do pełnego zindywidualizowania, czy wręcz zasady "radź sobie sam". Zasada ta napotyka na silne opory mentalnościowe, gdyż realne życie ekonomiczne miesza się z ukształtowanymi w innym systemie postawami uczestnictwa w procesie gospodarowania. Nowe warunki ekonomiczne stają się istotnym bodźcem dla kształtowania nowego typu postaw wobec pracy. Wydaje się, że rację mają badacze, którzy

twierdzą, że nasze społeczeństwo poddane terapii wstrząsowej, poprzez "naukę przez szok" ma szansę na istotne zmodyfikowanie nastawienia wobec rzeczywistości, w tym także wobec wartości pracy. "Nauka przez szok" ma doprowadzić do umocnienia przekonania, że jakość pracy, jej efektywność stają się niezbędne by sprostać wyzwaniom konkurencji. Reguły wolnego rynku bezwzględnie weryfikują polskie myślenie o pracy. Przede wszystkim proces transformacji gospodarczej coraz mocniej pokazuje pozytywny związek własnej inicjatywy, jakości pracy, wykształcenia, profesjonalizmu z osiąganymi efektami (zwłaszcza w postaci uzyskiwanych dochodów).

Proces, w którym praca nie jest "czczym" zajęciem, lecz staje się wartością ważną dla samorealizacji, można już wyraźnie obserwować. Nie jest to zjawisko powszechne, gdyż ciągle "potykamy" się w rzeczywistości społecznej o sprawy, które poddają pod wątpliwość zmiany mentalnościowe w odniesieniu do pracy.

Zwróćmy uwagę jaką rolę w mentalności społeczeństwa odgrywa bezrobocie. Z jednej strony jest to najbardziej lękowy obszar samopoczucia Polaków. Utrata pracy, niemożność jej znalezienia, to jedna z najbardziej stresogennych sfer życia społecznego. Z drugiej jednak strony zjawisko bezrobocia wcale nie spełniło tych oczekiwań, jakie z nim wiązano. Otóż funkcja "higieniczna" bezrobocia w postaci podniesienia dyscypliny pracy, większego jej poszanowania, tylko do pewnego stopnia została zrealizowana. Bezrobocie wcale nie doprowadziło do uruchomienia inicjatywy wśród bezrobotnych, czy zagrożonych bezrobociem, podejmowania walki z własną sytuacją. Ogromna część osób bezrobotnych funkcjonujących w tzw. "enklawach" bezrobocia, pograżyła się w stagnacji, biernym oczekiwaniu na zmiany, których dokonać ma świat zewnętrzny. Oczekiwanie na zmiany, a zwłaszcza postawy roszczeniowe ciągle występujące wobec państwa jako jedyne go kreatora możliwych zmian, wcale nie należą do przeszłości.

Wielokrotnie już podkreślano, że przedwczesne wprowadzenie ustawy o bezrobociu w pierwszym etapie doprowadziło wręcz do dowartościowania bezrobocia, kosztem osłabienia wartości pracy. Ci, którzy do tej pory byli uznawani za "obiboki", "niebieskie ptaki", z dnia na dzień stali się ofiarami transformacji systemowej poddani szczególnej ochronie państwa. Podobnym okazał się problem absolwentów, którzy masowo, całymi klasami "zapisywali się na bezrobocie". Dla wielu bezrobocie jest wygodnym usprawiedliwieniem dla pozostawania bez pracy, lecz z oczekiwaniami na zaspokojenie potrzeb przez państwo i społeczeństwo.

Istotnym dla problemu bezrobocia jest kwestia zasiłków. Ich sens sprowadza się do tego, by osobę bezrobotną nie zepchnąć w nędzę, ale jednocześnie nie pozbawić motywacji do podejmowania pracy. Widać wyraźnie, że w polskim systemie taka rola zasiłku nie jest realizowana. Wielu bezrobotnych tak kieruje swoim życiem, by zachować status bezrobotnego uprawnionego do zasiłku i jednocześnie zarabiać w "szarej strefie". Jest to sytuacja, w której mamy do czynienia z dowartościowaniem pozostawania bez pracy i osłabieniem wartości pracy w ogóle.

Oczywiście te zjawiska będące wyraźnie przykładem na patologizację bezrobocia nie osłabiają całego tragizmu tego zjawiska w Polsce'.

Mówiąc o zmianach mentalnych w odniesieniu do pracy nie możemy jednakże zapomnieć, że pozytywne zmiany są hamowane przez boleśnie odczuwany przez społeczeństwo gwałtowny wzrost zróżnicowań społecznych i powstawanie po jednej stronie obszarów biedy i niedostatku, a po drugiej szybko rosnącego bogactwa. Wielkie kapitały i błyskawicznie rosące fortuny powstają jednakże głównie w drodze spekulacji, czy półlegalnych operacji, przy nadużywaniu prawa. Tolerowanie tych praktyk (czy wręcz sprzyjanie im) powoduje przystosowanie społeczeństwa do tych mechanizmów i tworząc nowe warunki i sposoby postępowania rodzi postawy zniechęcenia. W takiej sytuacji traktowanie jej jako źródła osiągnięć staje pod wielkim znakiem zapytania.

Również liczne przykłady nieetycznego postępowania pracodawców wobec pracowników, którzy wykorzystują zjawisko bezrobocia może być blokadą dla waloryzacji pracy w systemie mentalnym społeczeństwa polskiego.

Miejsce pracy w mentalności społeczeństwa polskiego pod wpływem procesów transformacji ulega jednak pewnym przemianom.

Wyraźnym jest zjawisko dowartościowania pracy intelektualnej. W czasach, gdy pochwała pracy fizycznej prowadziła do degradowania wysiłku intelektu i obniżania szacunku społecznego dla wykształcenia (poprzez niedowartościowanie finansowe), ranga "pracujących umysłem" niebezpiecznie się obniżała. Jest to niewątpliwie jedna z przyczyn (choć nie główna) niskiego poziomu wykształcenia społeczeństwa polskiego. Z powodu "nieopłacalności" studiowania trud nauki w ostatnich latach realnego socjalizmu podejmowały głównie dzieci z rodzin o tradycjach kształcenia.

Zarówno gospodarka rynkowa, jak i gwałtowny rozwój techniki powodują, że sprostanie wyzwaniom cywilizacyjnym możliwe jest poprzez masowe podniesienie poziomu wykształcenia, poziomu intelektualnego społeczeństwa.

Powiązanie efektów pracy z włożonym wysiłkiem intelektualnym a osiąganym efektem mierzalnym dochodami, jest niewątpliwie głównym bodźcem motywującym do ponoszenia nakładów na wykształcenie. Dowodem na to, że proces ten się rozpoczął jest wielkie zainteresowanie kierunkami studiów o wyraźnej rynkowej wartości.

Wydaje się, że wielką szansą na podniesienie znaczenia pracy w systemie mentalnym Polaków jest trwałe upodmiotowienie społeczeństwa polskiego. Upodmiotowienie stwarza potencjalną szansę na stworzenie warunków sprzyjających kształtowaniu osobowości nowego typu, która zastąpi osobowość pracownika najemnego.

Transformacja systemowa stwarza możliwość rozwoju etosu pracy ze względu na powiązanie efektów pracy z włożonym wysiłkiem, położenie nacisku na pracę jako środek samorealizacji. Stwarza także możliwość jej waloryzacji ze względu na uwolnienie szansy na sukces od uwarunkowań politycznych.

Jak widać proces zmian w nowym świetle stawia pracę. Z jednej strony mamy do czynienia za zjawiskiem przesuwania wartości uznawanych za

najistotniejsze w życiu człowieka z innych sfer życia na sferę pracy (pojawia się nawet zjawisko silnego utożsamiania się z firmą, wykonywaną pracą, aż do zjawiska pracoholizmu włącznie). Z drugiej strony mamy do czynienia z "przekleństwem pracy", która dla wielu oznacza wyłącznie przymus ekonomiczny nie pociągający za sobą żadnych innych wartości, poza koniecznością zdobycia pieniędzy. Truizmem jest już stwierdzenie, iż im wyżej wykształcona jest jednostka, tym częściej wartość pracy jest wartością niezbędną dla samorealizacji, osiągnięcia satysfakcji życiowej.

Analizując miejsce pracy w systemie mentalnym społeczeństwa polskiego należy dodać, że w społeczeństwie polskim poziom aspiracji nie jest motywowany poziomem osiągnięć, efektami pracy, jej jakością, rangą, lecz jest uzależniony od subiektywnego poczucia co do właściwego poziomu życia. Jest to najczęściej porównywanie własnego poziomu życia z poziomem społeczeństw państw zachodnich. Lansowany przez mass-media styl życia staje się głównym źródłem wzorotwórczym. Oczywiście jest, że stopień zamożności przeciętnego Polaka nie pozwala na realizację tego typu aspiracji materialnych. Gwałtowne jednak zapotrzebowanie na dorównywanie innym owocuje postawami silnej motywacji do osiągnięcia sukcesu materialnego (lecz z drugiej strony jest przyczyną głębokich frustracji społecznych).

Transformacja systemowa stwarza niewątpliwie nowe warunki dla rozwoju pracy jako wartości. Wydaje się, że ciągle aktualnym jest jednak stwierdzenie A. Sicińskiego, który tak pisał: "o niedostatkach etyki pracy we współczesnej Polsce decyduje przede wszystkim sfera, która znajduje się jakby pomiędzy 'twardymi' uwarunkowaniami naszej egzystencji (potencjał produkcyjny, poziom techniki, zasoby itp.) i 'miękkim' psychologicznym podłożem zachowań. Jest to sfera organizacji życia społecznego i sterowania tym życiem - w tym organizacji i sterowania w dziedzinie gospodarki, a także sfera kultury (rozpowszechnionych wartości, wzorów zachowań)⁷.

Reasumując we współczesnym społeczeństwie polskim praca nie jest wartością autoteliczną (zwłaszcza w sektorze państwowym), ani też nie pełni należycie roli mechanizmu instrumentalnego pozwalającego zaspokoić inne cele.

Mówiąc o miejscu pracy w mentalności społeczeństwa polskiego nie można jednak zapomnieć o wielkich przeobrażeniach jakie pod wpływem rewolucji informatycznej ulegnie zjawisko pracy. Zdaniem futurologów praca zorganizowana staje się przeżytkiem, a wraz z nią w przeszłość odejdzie kultura pracy w pełnym wymiarze godzin, obyczajowość która organizowała życie społeczeństw przez wiele wieków. Praca z centralnego miejsca w życiu codziennym może być odsunięta na dalszy plan. O ile mechanizacja wprowadzana w ramach rewolucji przemysłowej zmniejszała zapotrzebowanie na siłę roboczą (umożliwiając jednak zatrudnienie alternatywne), o tyle masowa komputeryzacja i automatyzacja będzie eliminowała siłę

⁷ E. Lewandowski, op. cit., s. 64.

miężni, przy wzmożonym zapotrzebowaniu na pracę umysł. Pytanie, jakie zmiany w mentalności wówczas nastąpią pozostanie pytaniem otwartym.

WORK IN THE MENTALITY OF THE POLISH SOCIETY

S u m m a r y

The author discusses the status of work in the cultural tradition of the Polish society (the 19th and the 20th cent.), then goes on to consider the socialist work ethos, to finally pass on to the perception of work during the process of economic and political transformation (including unemployment).

In modern Polish society, work is neither an autotelic value (particularly in the state sector), nor does it sufficiently perform the function of an instrumental mechanism which would permit to fulfill other aims. Yet, in discussing the status, or place, of work in human mentality one cannot ignore the great metamorphosis the work phenomenon has undergone under the impact of the information revolution. The futurologists believe that organized work is becoming passe, and the culture of full-time work, which for centuries has organized the life of societies, will also become a thing of the past. Instead of occupying a central place in everyday life, work may become of secondary importance. While mechanization introduced by the industrial revolution reduced the demand for labour force (but at the same time permitting alternative employment), mass computerization and automatization will eliminate muscled manpower, with an increased demand for mental work. The question of changes that will then follow in man's mentality remains an open one.

JAN BOROWIEC

BEZROBOCIE A POLITYKA RYNKÓW PRACY W UNII EUROPEJSKIEJ

Bezrobocie stanowi duży problem ekonomiczny i społeczny Unii Europejskiej. Od 1973 roku, kończącego w Europie dwie dekady wysokiego i relatywnie stabilnego wzrostu gospodarczego, stopa bezrobocia systematycznie rosła: z niespełna 3% do około 11% obecnie. Jeśli przed 1973 rokiem jedynie we Włoszech stopa bezrobocia wynosiła powyżej 5%, to obecnie tylko Luksemburg ma stopę bezrobocia niższą od 5%.

Polityka rynków pracy może przyczynić się do zmniejszenia bezrobocia. Aby być skuteczną, musi być jednak przystosowana do jego natury.

L CHARAKTERYSTYKA BEZROBOCIA W UNII EUROPEJSKIEJ

Wskazać można dwie cechy charakterystyczne bezrobocia w Unii Europejskiej: po pierwsze dotyka ono przede wszystkim młodzież; po drugie bardziej niż w USA i Japonii przybiera ono postać bezrobocia długotrwałego.

Bezrobocie wśród młodzieży wyraźnie zmniejszyło się w drugiej połowie lat osiemdziesiątych. Od 1990 roku ponownie wzrastało, by w maju 1994 roku osiągnąć poziom 21% ludności ekonomicznie aktywnej w wieku poniżej 25 lat. Stopa bezrobocia wśród młodzieży jest silnie zróżnicowana w państwach członkowskich. W Hiszpanii sięgała ona 38%, natomiast w Niemczech nieznacznie przekroczyła 5% (zob. tab. 1). Stanowi ono duży problem w wielu regionach Północy Unii, ale w największym stopniu dotknięte nim są regiony Południa Unii, gdzie w wielu regionach Hiszpanii i Włoch stopa bezrobocia przekracza 40%.

Tabela 1

Stopa bezrobocia wśród młodzieży w krajach Unii Europejskiej

Kraj	1985	1990	1994
Niemcy	10	4	5
Luksemburg	6	4	7
Dania	10	11	11
Portugalia	20	10	12
Wielka Brytania	18	11	14
Holandia	18	11	15
Belgia	24	16	21
Francja	25	19	23
Grecja	23	22	24
Irlandia	25	20	26
Włochy	33	28	31
Hiszpania	45	31	38
UE 12	23	16	21

Źródło: *L'emploi en Europe 1994*, Luxembourg: OPOCE Ed. 1994.

O skali problemu świadczy także wysoki udział tej kategorii bezrobocia w całkowitym bezrobociu w państwach członkowskich. Przy przeciętnej dla Wspólnoty wynoszącej 31%, młodzi bezrobotni stanowili 12% wszystkich bezrobotnych w Niemczech, we Francji - 26%, w Wielkiej Brytanii - 29%, w Hiszpanii - 34%, we Włoszech - 50%. Wskaźnik ten jednak znacznie obniżył się w stosunku do 1985 roku, kiedy to w całej Wspólnocie wynosił przeszło 40%, a w niektórych krajach sięgał nawet 60% (na przykład we Włoszech)¹.

Długotrwałe bezrobocie charakteryzują natomiast inne tendencje rozwojowe. Doznawało ono silnego wzrostu w pierwszej połowie lat osiemdziesiątych. W ostatnich latach tendencje te odwróciły się. Udział długotrwałego bezrobocia w bezrobociu ogółem spadł z 52% w 1985 do 43% w 1992 r. Najbardziej bezrobocie to zmniejszyło się w Portugalii (z 53% do 30%) oraz w Hiszpanii (z 60% do 45%). Jest to rezultat wysokiej stopy wzrostu zatrudnienia w tych dwóch krajach.

Jedynym krajem, w którym nie zmniejszył się udział długotrwałego bezrobocia w całkowitym bezrobociu była Grecja: udział ten wzrósł tutaj z 43% w 1985 do 50% w 1992 r. Natomiast w Irlandii, gdzie stopa wzrostu zatrudnienia była równie niska, udział ten praktycznie nie zmienił się².

Powyższe dane dotyczą wiosny 1992 roku. Recesja gospodarcza na początku lat dziewięćdziesiątych dotknęła większości regionów Unii. Stopa bezrobocia uległa więc zwiększeniu, w tym także stopa bezrobocia długotrwałego. Jeśli odwołamy się do doświadczeń poprzedniego cyklu ekonomicznego, tzn. z pierwszej połowy lat osiemdziesiątych, gdy długotrwałe bezrobocie osiągnęło maksymalny poziom w 1986 roku, to należy oczekiwać wzrostu udziału bezrobotnych powyżej 1 roku w ogólnej liczbie bezrobotnych aż do połowy lat dziewięćdziesiątych.

Jeżeli chodzi o udział długotrwałego bezrobocia w bezrobociu wśród młodzieży, to obniżył on się z 37% w 1985 do 26% w 1992 r. Relacja między tymi dwiema formami bezrobocia różnie kształtuje się w poszczególnych krajach. W Luksemburgu na przykład bezrobocie długotrwałe nie objęło w ogóle młodzieży. Ogólnie rzecz biorąc w krajach Północy ludzie młodzi w niewielkim tylko stopniu dotknięci są problemem długotrwałego bezrobocia, natomiast inaczej rzecz ma się w krajach Południa, gdzie bezrobocie wśród młodzieży ma głównie cechy bezrobocia długotrwałego.

II. WYDATKI PUBLICZNE NA REALIZACJĘ POLITYKI RYNKÓW PRACY

W 1992 r. wydatki na politykę rynków pracy stanowiły 3% PKB Wspólnoty. Więcej niż połowę tej sumy przeznaczono na wypłatę zasiłków dla bezrobotnych, a dalsze 10% na sfinansowanie programu przechodzenia na wcześniejszą emeryturę.

¹ *L'emploi en Europe 1994*, Luxembourg: OPOCE Ed. 1994.

² Tamże.

Rozmiary wydatków publicznych związane z różnymi formami interwencji na rynkach pracy są bardzo zróżnicowane w państwach członkowskich (zob. tab. 2). Wydatki te w Danii stanowią prawie 7% PKB, z czego trzy czwarte tej sumy stanowiły zasiłki dla bezrobotnych i wcześniejsze emerytury, a więc odnosi się do pasywnych form polityki rynków pracy.

Niecałe 40% wydatków publicznych, nieco powyżej 1% produktu wspólnotowego, związanych jest z aktywnymi formami polityki rynków pracy, w tym z realizacją programów kształcenia oraz z walką z bezrobociem wśród młodzieży.

Wydatki publiczne dotyczące rynku pracy były ustabilizowane. W latach 1985 - 1992 nieznacznie zmieniła się ich struktura, zwiększył się mianowicie udział wydatków związanych z aktywnymi formami interwencji na rynkach pracy.

Tabela 2

Wydatki publiczne poświęcone na aktywne i pasywne środki polityki rynków pracy w państwach członkowskich Unii Europejskiej, 1985 i 1992 (w % PKB)

Kraj	Wydatki aktywne		Wydatki pasywne		Ogółem	
	1985	1992	1985	1992	1985	1992
Luksemburg	0,60	0,30	1,05	0,75	1,65	1,05
Grecja	0,20	0,35	0,40	0,80	0,60	1,15
Hiszpania	0,30	0,60	2,85	3,05	3,15	3,65
Wielka Brytania	0,70	0,60	2,10	1,70	2,80	2,30
Portugalia	0,40	0,85	0,40	0,70	0,80	1,55
Francja	0,65	0,90	2,35	1,90	3,00	2,80
Włochy	0,45	0,90	1,00	0,90	1,45	1,80
Holandia	1,10	1,10	3,20	2,20	4,30	3,30
Belgia	1,20	1,20	3,40	2,85	4,60	4,05
Irlandia	1,55	1,45	3,65	2,80	5,20	4,25
Niemcy	0,80	1,60	0,90	1,80	1,70	3,40
Dania	1,05	1,70	3,85	4,95	4,90	6,65

Źródło: *L'emploi en Europe 1994*, Luxembourg: OPOCE Ed. 1994.

W stosunku do połowy lat osiemdziesiątych wydatki na aktywne środki polityki rynków pracy wzrosły w ośmiu państwach członkowskich, w szczególności zaś w Niemczech, gdzie z powodu dużego bezrobocia w nowych landach one się podwoiły. W trzech krajach, tj. w Wielkiej Brytanii, Irlandii i w Luksemburgu wydatki te zmniejszyły się, w Belgii natomiast pozostały na niezmiennym poziomie.

Koszt środków pasywnych stanowił w 1992 roku od poniżej 1% do prawie 5% produktu krajowego brutto państw członkowskich. Wydatki te były relatywnie wysokie w Danii, Hiszpanii, Belgii i Irlandii.

Poziom wydatków na jednego bezrobotnego jest silnie zróżnicowany we Wspólnocie. Wydatki związane ze środkami pasywnymi (zasiłki dla bezrobotnych i wcześniejsze emerytury) wynosiły w 1992 r. około 27 000 ECU w Luksemburgu i 18 000 ECU w Danii i Holandii, około 5000 ECU w Irlandii i Hiszpanii, 3000 ECU w Grecji i 1500 ECU w Portugalii. Ogólnie rzecz biorąc wydatki te są ściśle powiązane z poziomem PKB na 1 mieszkańca.

Również wydatki na środki aktywne w przeliczeniu na jednego bezrobotnego wykazują duże zróżnicowania. Dla całej Wspólnoty wynosiły one w 1992 r. 2000 ECU. W Luksemburgu, Holandii, Niemczech i Danii znacznie przewyższały one średnią wspólnotową, natomiast w Hiszpanii, Grecji i Portugalii były najniższe (poniżej 500 ECU).

A zatem koszt pomocy dla bezrobotnych bardzo różni się w krajach Unii. W niektórych krajach władze publiczne pomagają bardziej bezrobotnym w znalezieniu pracy i lepiej reagują na potrzeby rynków pracy. Oczywiście podjęte przez państwa wysiłki są ściśle związane z poziomem rozwoju gospodarczego, ale nie jest to jedyna przyczyna różnic dostrzeganych w rzeczywistości i częściowo wynikają one z odmiennego podejścia do polityki rynków pracy prowadzonej przez różne kraje.

III. PERSPEKTYWY ZMNIEJSZENIA BEZROBOCIA W UNII EUROPEJSKIEJ DO ROKU 2000

Biała Księga Komisji na temat wzrostu, konkurencyjności i zatrudnienia nakreśliła strategię gospodarczą i społeczną zmierzającą do zmniejszenia bezrobocia w Unii Europejskiej do roku 2000. W latach 1994 - 2000 powinno być utworzonych co najmniej 15 mln miejsc pracy, co pozwoliłoby na obniżenie stopy bezrobocia do 7% pod koniec tego okresu. Aby cel ten osiągnąć, konieczne będzie:

- wzmocnienie konkurencyjności, a więc endogennych czynników wzrostu gospodarczego we Wspólnocie;
- stworzenie makroekonomicznych warunków wzrostu;
- odwołanie się do polityki rynków pracy³.

1. Konkurencyjność a zatrudnienie

Jeżeli chodzi o funkcjonowanie *rynków* dóbr i usług, to dostrzega się dużą i rosnącą rolę działań strukturalnych mających na celu wzmocnienie endogennych czynników wzrostu. Biała Księga proponuje 7 dróg działań: 1) ułatwienie przystosowania się przedsiębiorstw europejskich do nowych warunków globalnej konkurencyjności; 2) wykorzystanie korzyści związanych z dematerializacją gospodarki, co wymaga poprawy jakości kapitału poprzez kształcenie i doskonalenie zawodowe; 3) zmniejszenie rozpiętości między rytmami zmian podaży i popytu; 4) lepsze wyzyskanie rynku wewnętrznego; 5) nowe otwarcie na międzynarodową wymianę; 6) promowanie nowych technologii, badań i rozwoju technologicznego, a także tworzenie sieci transeuropejskiej; 7) realizację innych działań w celu promowania konkurencyjności, dynamizmu i globalnej produktywności określonych sektorów, i wzmocnienie tym sposobem endogennych czynników całości gospodarki⁴.

³ *Croissance, compétitivité, emploi*, Commission Européenne 1993.

⁴ *Economie Européenne*, Supplement A, No 1 - Janvier 1995.

Dla poprawy konkurencyjności i zatrudnienia istotną rolę odgrywają cztery priorytety, tj. promowanie niematerialnych inwestycji, rozwój współpracy przemysłowej, utrzymanie sprawiedliwej konkurencji i unowocześnienie roli władz publicznych.

O ile nie są skrepowane makroekonomicznymi przeszkodami wzrostu, środki te tworzą nowe miejsca pracy w granicach wytyczonych przez dynamikę zmian sektorowych i elastyczność relatywnych cen. W rzeczywistości od rewolucji przemysłowej wzrost zatrudnienia następował w wyniku zmian technologicznych pociągających za sobą przemieszczenie siły roboczej z rolnictwa do przemysłu i do sektora trzeciego.

Proces ten oparty jest zasadniczo na transferach wydajności z sektorów poddanych działaniu konkurencji krajowej i międzynarodowej i zmuszonych do realizowania dużych korzyści z wydajności, aby pozostać konkurencyjnym. Gdy wzrost jest silny, sektory te tworzą więc stosunkowo mało miejsc pracy; natomiast gdy ulegnie on spowolnieniu, nastąpi w nich nawet redukcja zatrudnienia. Udział tych sektorów w całkowitym zatrudnieniu zmniejszy się więc, lecz dzięki korzyściom z wydajności i presji wywieranej przez konkurencję zmniejszą się również ceny relatywne ich produktów. Prowadzi to do międzysektorowej redystrybucji tychże korzyści z wydajności, a więc do rozprzestrzenienia się ich także na sektory, w których wzrost wydajności był słabszy i skutkiem czego relatywne ceny zwiększyły się.

Żeby mechanizm ten dobrze funkcjonował, muszą być spełnione trzy warunki:

- a) po pierwsze ewolucja relatywnych cen powinna iść w dobrym kierunku, bez administracyjnych sztywności. W zasadzie funkcjonowanie w pełni rynku wewnętrznego i realizacja prawdziwej unii ekonomicznej i monetarnej, a także presja międzynarodowej konkurencji w bardziej otwartej gospodarce światowej uczynią rynki bardziej elastycznymi we wszystkich krajach Unii;
- b) po drugie zmiany strukturalne powinny być ekonomicznie uzasadnione i możliwe do przyjęcia społecznie. Ewolucji takiej sprzyjać będzie realizacja bardziej aktywnej polityki rynków pracy, a także dialog społeczny na poziomie krajowym i wspólnotowym. Działania te powinny doprowadzić do powstania bardziej elastycznego rynku pracy, nie wywołując przy tym niepożądanych kosztów społecznych;
- c) wreszcie po trzecie stopa wzrostu gospodarczego musi być na tyle wysoka, aby utrzymana została równowaga między tworzeniem a niszczeniem zatrudnienia w różnych sektorach. Ponadto niezbędna w procesach dostosowawczych aktywna polityka rynków pracy ma określony koszt budżetowy, który zwróci się, gdy osoba do której kierowane są te programy rzeczywiście znajdzie zatrudnienie. Istotne jest więc, żeby wzrost gospodarczy był wystarczająco silny i prowadził do tworzenia zatrudnienia.

Te zmiany sektorowe stanowią proces, po przez który tworzy się zatrudnienie w modernizującej się gospodarce rynkowej. Zapewnia on, że pożądaný wzrost wydajności prowadzi nie do zmniejszania zatrudnienia, lecz do wzrostu bogactwa. Jednocześnie proces ten zapewnia wyższe docho-

dy publiczne i prywatne, co jest niezbędne do ograniczenia do minimum społecznych kosztów procesów dostosowawczych.

2. Warunki makroekonomiczne wzrostu

Uwolnione na skutek zwiększonej konkurencji wewnętrzne czynniki wzrostu nie powinny być jednak skrzepowane makroekonomicznymi przeszkodami wzrostu, takimi jak brak koordynacji różnych dziedzin polityki makroekonomicznej i niedostateczny wzrost zdolności produkcyjnych.

Jeżeli chodzi o pierwszą przeszkodę, to ewolucja polityki makroekonomicznej w krajach Unii Europejskiej zmierza w dobrym kierunku⁵. Wzrost płac nominalnych jest zgodny z celami ustalonymi przez władze monetarne w dziedzinie inflacji. Istnieje także konsensus w sprawie uzdrowienia finansów publicznych, co jest niezbędne nie tylko do respektowania kryteriów konwergencji z Maastricht, ale także do uniknięcia przegrzania koniunktury w latach 1996 - 1997. Poprawa sytuacji budżetowej nie tylko zwiększy zaufanie do polityki makroekonomicznej, ale zmniejszy także napięcia inflacyjne, pozwoli na uniknięcie wzrostu stóp procentowych oraz przyczyni się do ożywienia inwestycji.

Jeżeli chodzi o drugą przeszkodę, to obecne ożywienie gospodarcze stanowi również dobry punkt wyjścia. Żeby wzrost inwestycji miał bardziej trwały charakter, to zdaniem Komisji muszą być spełnione trzy podstawowe warunki:

- po pierwsze chodzi o utrzymanie zadawalającego wzrostu popytu finalnego; ożywienie powinno wystarczyć do zapewnienia respektowania tego warunku, ale ryzyko przegrzania koniunktury w latach 1996 - 1997 wymaga pewnego stymulowania popytu za pośrednictwem polityki makroekonomicznej;
- po drugie powinna mieć miejsce poprawa rentowności kapitału, głównie poprzez wolniejszy wzrost płac realnych w stosunku do wydajności pracy;
- po trzecie przeciętny deficyt budżetowy w Unii nie powinien przekraczać 1% PKB w 2000 roku, aby mogły wzrosnąć oszczędności krajowe dla zdrowego sfinansowania inwestycji⁶.

3. Polityka rynków pracy

Strukturalna polityka rynków pracy ma dużą do odegrania rolę w procesach wzrostu, ponieważ:

- wzmacnia potencjał wzrostu i zwiększa możliwości znalezienia pracy w wyniku lepszego kształcenia, ułatwień wejścia młodzieży na rynek pracy i innych form inwestycji w kapitał ludzki;

⁵ Zob. *Rapport économique annuel pour 1994*, Economie européenne, No 56, 1995.

⁶ Tamże.

- podczas ożywienia gospodarczego ułatwia, informując o miejscach pracy, wchłonięcie bezrobocia koniunkturalnego;
- pozwala również na stopniowe zmniejszanie bezrobocia klasycznego, zwiększając elastyczność rynków pracy (co wymaga zarazem większego zróżnicowania płac według regionów, kwalifikacji i sektorów);
- ponadto przyczynia się do ograniczenia bezrobocia strukturalnego, głównie drogą oddziaływania na sposoby zagospodarowania czasu pracy (nie przez ogólne zmniejszenie czasu pracy, lecz przez porozumienia między partnerami społecznymi co możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin i reorganizację procesów produkcji), a także przez działania zmierzające do zmniejszenia udziału kosztów pracy w kosztach produkcji, nie polegające jednak na zmniejszaniu płac, ale na obniżaniu pośrednich kosztów siły roboczej.

Polityka rynków pracy musi zatem uzupełniać politykę makroekonomiczną i politykę wzmacniania konkurencji, aby osiągnięty został cel Białej Księgi, jakim jest zmniejszenie o połowę bezrobocia do roku 2000.

UNEMPLOYMENT AND THE LABOUR MARKET POLICY IN THE EUROPEAN UNION

S u m m a r y

The article discusses the issues of unemployment and the fight against the phenomenon. It consists of three sections. The first section concentrates on the scale of the unemployment phenomenon in the UE, with regard to its most important distinctive features. The second part contains an analysis of the active and passive means of the labour market policy followed by the member countries. Finally, the third section presents the perspectives of decreasing unemployment in Europe in the light of the white book on growth, competitiveness and employment. The role of competitiveness in creating new working places, macroeconomic conditions for growth and employment, and the role of the structural policy of labour markets have been treated with special attention.

RYZYKO WE WSPÓŁCZESNYM SPOŁECZEŃSTWIE: LEKCJE Z EUROPY

Konferencja naukowa,
Guildford, 2 - 5 czerwca 1996 r.

Choroba Creutzfeldta-Jakoba - jeden z najbardziej dyskutowanych przez publicystów tematów wiosny 1996 r. - stanowi poważny problem nie tylko dla brytyjskiego rolnictwa, ale również dla polityków oraz badaczy zajmujących się zagadnieniem ryzyka. Nie przypadkiem był to jeden z najczęściej pojawiających się przykładów podczas konferencji "Ryzyko we współczesnym społeczeństwie: lekcje z Europy, która odbyła się na Uniwersytecie Surrey w Guildford (W. Brytania). Konferencja stanowiła kolejne z corocznych spotkań Europejskiej Sekcji Towarzystwa Badań nad Ryzykiem (Society for Risk Analysis). W konferencji uczestniczyło ponad 240 osób z 30 krajów; byli wśród nich nie tylko badacze akademicy, lecz także reprezentanci przemysłu i agend rządowych - co owocowało ciekawymi dyskusjami. Zgłoszono 163 referaty, z których prawie wszystkie zostały wygłoszone. Poza tym odbyły się sesje posterowe oraz dyskusje plenarne. O tym, jak bardzo "napięty" był program obrad, świadczyć może fakt, że również podczas lunchu odbywały się specjalne "wykłady obiadowe" (co zresztą spotkało się z "mieszanymi" reakcjami uczestników).

Otwierając obrady dr Ray Kemp, Przewodniczący Europejskiej Sekcji Towarzystwa Badań nad Ryzykiem, stwierdził, że wyzwaniem dla Towarzystwa jest "kryzys motywacji". Na rosnącą ilość zagrożeń pojawiających się w życiu współczesnych społeczeństw nakłada się nieufność, z jaką ludzie traktują źródła informacji. Jak na razie - stwierdził R. Kemp - ani badacze, ani Towarzystwo nie potrafią odpowiedzieć na to wyzwanie, choć Konferencja stanowić powinna krok w tym kierunku.

W otwierającym Konferencję wykładzie dr David Slater, dyrektor brytyjskiej Agencji Ochrony i Kontroli Środowiska, omówił "Przyszłą rolę oceny ryzyka oraz zarządzania ryzykiem w regulacjach ekologicznych". Referent zaprezentował istniejące już w W. Brytanii programy i instytucje, które zmierzają do włączenia badań nad ryzykiem w obręb regulacji prawnych przygotowywanych przez Agencję w dziedzinie ekologii. Podkreślił przy tym, iż przygotowanie uregulowań prawnych opartych na szacowaniu ryzyka wymaga dodatkowo przygotowania systemu monitoringu, utrzymania rynkowych mechanizmów kontroli, a dodatkowo całość musi być w przejrzysty sposób zaprezentowana obywatelom. W rezultacie jawi się to jako trudne zadanie dla polityków i ekspertów.

Prof. Ortwin Renn (Centrum Oceny Technologii, Stuttgart) wygłosił prelekcję "Trzy dekady badań nad ryzykiem: wyniki oraz nowe wyzwania". Zwrócił uwagę na rolę prawdopodobieństwa i niepewności w rozwoju badań nad ryzykiem oraz na znaczącą rolę, jaką odegrały poszczególne dyscypliny (nauki techniczne, ekonomia, psychologia, socjologia). Przed badaczami stoją obecnie - zdaniem prelegenta - dwa zadania. Po pierwsze - integracja badań, co oznacza badanie konkretnych populacji, obszarów, serii zdarzeń z uwzględnieniem różnych typów ryzyka. Po drugie - łączenie nacisku na poszukiwanie sposobów zmniejszenia obecnie istniejącego ryzyka z jednoczesnym zwróceniem uwagi, by nie odbyło się to kosztem obniżenia poziomu dobrobytu.

Po wykładach otwierających rozpoczęły się sesje w "ścieżkach tematycznych". Pierwsza ścieżka nosiła tytuł "Żywność - technologia i ryzyko". W jej obrębie odbyły się sesje tematyczne dotyczące żywności, weterynarii, ochrony zdrowia i środowiska. Następną ścieżką zatytułowana była "Ryzyko oraz ubezpieczenie od ryzyka w przemyśle". Tutaj obrady dotyczyły: technik oceny ryzyka, analizy kosztów i korzyści, zarządzania ryzykiem w przemyśle, oceny ryzyka w transporcie, czynników organizacyjnych i "ludzkich", ryzyka finansowego oraz ryzyka w businessie i zarządzaniu w sytuacjach katastrof. Trzecia ścieżka dotyczyła zagadnień związanych z komunikacją ryzyka i obejmowała następujące tematy: Europa Wschodnia (m.in. referat P. Matczaka i K. Pachockiego "Ryzyko ekologiczne w Polsce - teoria i praktyka"), niepewność; perswazja; wewnątrz-organizacyjne komunikowanie ryzyka; zagadnienia komunikacji ryzyka; odpady. W ramach ścieżki czwartej ("Nowe trendy w zarządzaniu ryzykiem") odbyły się sesje dotyczące prawa, środowiska, oprogramowania komputerowego, technik zarządzania ryzykiem, zagadnień społecznych.

Dodatkowo miały miejsce sesje plenarne na temat: ryzyka i bezpieczeństwa na platformach wiertniczych, projektu RISKPERCOM (dotyczącego percepcji zagrożeń związanych z energetyką jądrową) oraz teorii ryzyka.

Konferencja w Guildford stanowiła bardzo ciekawy przegląd rozmaitych stanowisk w badaniach nad ryzykiem, zarówno jeśli chodzi o obszary badań (od energetyki jądrowej do epidemii, od percepcji zagrożeń związanych z chemikaliami w żywności do percepcji zagrożeń atakami terrorystycznymi, od roli zaufania w ocenie ryzyka do zagadnień wartości pieniężnej życia ludzkiego), jak i podejścia (prezentowano wyniki badań psychologicznych i socjologicznych, rezultaty eksperymentów, analizy przypadków, rozwiązania regulacyjne i prawne, zaksjomatyzowane modele oceny ryzyka, analizy ekonomiczne itd.).

Ciekawym wątkiem Konferencji były prezentacje międzynarodowych badań porównawczych. Mieści się tu projekt CESAR, dotyczący percepcji ryzyka związanego z zanieczyszczeniem powietrza i związanych z tym chorób dróg oddechowych. Projekt dotyczy Bułgarii, Czech, Węgier, Polski, Rumunii i Słowacji i oprócz badań poziomu zanieczyszczeń obejmuje badania postrzegania ryzyka w tym kontekście i możliwości zmniejszenia zagrożeń. Z kolei K. Bruckmeier i S. Nikitin przygotowali wystąpienie dotyczące komunikacji ryzyka w Rosji na tle doświadczeń europejskich. Podczas Konferencji zaprezentowano również wyniki projektu RISKPERCOM we Francji, Norwegii, Hiszpanii, Szwecji i W. Brytanii. Inne z prezentacji dotyczyły percepcji ryzyka we Francji i w Hiszpanii na tle badań realizowanych w innych krajach Unii Europejskiej. Badania międzykulturowe, licznie prezentowane podczas Konferencji, są odpowiedzią na zapotrzebowanie spowodowane rosnącą rolą regulacji międzynarodowych w dziedzinie ryzyka.

Podsumowując obrady R. Löfstedt zwrócił uwagę na multidyscyplinarność Konferencji i na rosnące znaczenie badań nad ryzykiem związanym z przemysłem spożywczym. Podkreślił też zwiększanie się obszaru badań nad ryzykiem w krajach Europy Wschodniej.

Następna konferencja Europejskiej Sekcji Towarzystwa Badań nad Ryzykiem dotyczyć będzie komunikowania ryzyka.

Piotr Matczak