

MAGDALENA GĘBKA, GRAŻYNA SKĄPSKA

ZNAJOMOŚĆ, OCENY I POSTAWY ROBOTNIKÓW WOBEC NIEKTÓRYCH INSTYTUCJI PRAWA PRACY

Wpływ industrializacji na świadomość członków społeczeństwa wyraża się między innymi w przemianach postaw, ocen i opinii oraz wiedzy o prawie. Problemami przeobrażenia świadomości prawnej pod wpływem procesów industrializacji zajmuje się Zespół Badań nad Świadomością Prawną Społeczeństwa Polskiego PAN pod kierownictwem prof. dr Marii Boruckiej-Arctowej¹. W pierwszych etapach badań Zespół zajmuje się przemianami świadomości prawnej zbiorowości robotników jako zbiorowości poddanej daleko idącym przeobrażeniom, następnie badania zostaną przeprowadzone na próbie ogólnopolskiej. Praca nasza poświęcona jest omówieniu przeprowadzonych już 450 wywiadów z pracownikami 5 zakładów przemysłu metalowego² dotyczących znajomości i postaw wobec prawa w zakresie wybranych zagadnień prawa pracy.

Respondentów dobrano spośród pracowników zatrudnionych w produkcji w wytypowanych zakładach przy pomocy próby celowej proporcjonalnej; jako cechę wyróżniającą przyjęto wykształcenie pracowników, a proporcje jakie założono odpowiadały proporcjom występującym w danym zakładzie pracy.

Cechy respondentów, które według naszych hipotez teoretycznych mogły mieć wpływ na stan znajomości przepisów prawnych oraz na ich ocenę przez respondentów, podzieliliśmy na trzy kategorie: 1) cechy związane z pracą zawodową, a więc stanowisko w (zakładzie pracy, staż pracy, udział w samorządzie robotniczym, funkcje w związkach zawodowych, udział w pracy (społeczno-politycznej na terenie zakładu pracy, czasokres zamieszkiwania w środowisku miejskim, w którym znajduje się

¹ Ponadto w skład członków Zespołu wchodzi: prof. dr Zygmunt Ziemiński, dr Anna Pilinow, dr Andrzej Gaberle, dr Krzysztof Pałeczki, dr Jacek Wódz, mgr Grażyna Skąpska, mgr Magdalena Gębka, mgr Seweryn Ozdowski.

² Przeprowadzono 100 wywiadów w Hucie im. Lenina, 100 w Zakładach im. Szadkowskiego w Krakowie, 100 wywiadów w Poznańskiej Fabryce Łożysk Tocznych, 50 wywiadów w Wielkopolskiej Fabryce Przemysłu Metalowego, 100 wywiadów w Fabryce Samochodów Osobowych w Warszawie.

dany zakład pracy; 2) ogólne cechy socjodemograficzne, a więc wiek, stan rodzinny, wykształcenie; 3) cechy związane z oceną swojej sytuacji w zakładzie pracy, a więc stopień zadowolenia z miejsca pracy, ze stanowiska, z otrzymywanych zarobków, perspektywy awansu.

Dla potrzeb pobieżnej charakterystyki badanej populacji wystarczy omówienie ważniejszych z tych cech, a mianowicie struktury wieku i płci, wykształcenia, stażu pracy, zajmowanego stanowiska, pochodzenia społecznego³.

Pracownicy w wieku od 16 do 20 lat stanowili 8% badanej populacji, w wieku od 21 do 25 lat — 18,7%, od 26 do 30 lat — 12,9%, od 31 do 40 lat — 33,3%, od 41 do 50 lat — 16,6%, od 51 do 65 lat — 10,4% badanych.

W znacznej większości badaniami zostali objęci mężczyźni — przeprowadzono wywiady z 381 mężczyznami (co stanowi 84,7% badanej populacji), z kobietami przeprowadzono jedynie 69 wywiadów (co stanowi 15,3%). Wysoki odsetek mężczyzn w badanej populacji można wytłumaczyć faktem, iż wśród ogółu zatrudnionych w produkcji w zakładach przemysłu metalowego kobiety stanowią mniejszy odsetek zatrudnionych niż mężczyźni.

Struktura wykształcenia badanej populacji przedstawiała się następująco: 10 respondentów (2,2% ogółu) nie miało wykształcenia podstawowego, 177 (39,5% ogółu) miało wykształcenie podstawowe, 158 (35,2% ogółu) zasadnicze zawodowe, 14 (3,1% ogółu) niepełne średnie, 19 (4,2% ogółu) średnie ogólne, 53 (11,6% ogółu) średnie techniczne, 5 (1,1% ogółu) niepełne wyższe, 14 (3,1% ogółu) wyższe.

Badaniami objęto w znacznej części pracowników, którzy wyróżniają się długim stażem pracy zawodowej i są ustabilizowani w zakładach pracy. Jest to kategoria respondentów, którzy z racji długiego stażu pracy mają pewne obznajomienie z przepisami prawa pracy, a z drugiej strony ze względu na długi staż pracy w danym zakładzie pracy dobrze znają problemy tego zakładu. Taki skład badanej populacji, co jest cechą charakterystyczną dla przemysłu metalowego, rzutuje w pewnym stopniu na 'wyniki naszych badań.

Większość badanych stanowili pracownicy podporządkowani — 77,2% ogółu badanych (347 osób). Pracownicy średniego nadzoru stanowili 16,2% całej badanej populacji (73 osoby), 5,6% badanych (25 osób) zajmowało stanowiska kierownicze. Dwie piąte respondentów należało do tzw. „starej klasy robotniczej”, tzn. pochodzili z rodzin robotników przemysłowych (40,8%), natomiast pozostali z rodzin chłopskich (30% z rodzin rolników indywidualnych lub robotników rolnych), rzemieślniczych (13,3%) lub inteligenckich (10,2%).

³ Dokładna charakterystyka badanej populacji znajduje się w raporcie wstępnym złożonym przez Zespól w INP PAN.

Opracowanie wyników badań co do postaw wobec prawa pracy składa się z następujących części: 1) pierwsza poświęcona jest znajomości przepisów dotyczących uprawnień urlopowych oraz kwestii odtworzenia źródeł informacji o nich; 2) część druga dotyczy ogólnej orientacji badanych w podstawowych zagadnieniach prawa pracy (przepisy wyznaczające prawa i obowiązki pracowników w zakładzie pracy, pojęcie układu zbiorowego pracy, znajomość tzw. zasady uprzywilejowania pracowników); 3) trzecia dotyczy postulowanych zmian prawa pracy, przekonania respondentów o możliwości wpływu na zmianę prawa pracy oraz drogi przekazywania tych postulatów; 4) czwarta dotyczy znajomości i oceny działalności rady zakładowej jako organu Związków Zawodowych na terenie zakładu pracy; 5) piąta poświęcona jest niektórym problemom związanym z internalizacją i postawami robotników wobec przepisów dyscypliny pracy.

Ad 1) Pytano badanych od czego zależy długość ich urlopu wypoczynkowego, od kiedy obowiązują aktualne przepisy o urloпах wypoczynkowych oraz skąd respondenci wiedzą o ich obowiązywaniu.

Prawidłowych odpowiedzi udzielili w większym stopniu pracownicy w wieku 21 do 50 lat, z wykształceniem wyższym niż zasadnicze zawodowe, ze stażem pracy od 6 do 20 lat, mieszkający w mieście wojewódzkim dłużej niż 5 lat, pochodzący zwłaszcza z rodzin inteligenckich, pełniący funkcje w związkach zawodowych lub samorządzie robotniczym, pracujący społecznie poza zakładem pracy, a przy tym osoby ambitne, twierdzące, że mają możliwości awansu w zakładzie pracy, a ze swego zajmowanego obecnie stanowiska w zakładzie pracy nie w pełni zadowolone.

Wyraźnie występuje tu prawidłowość charakteryzująca się tym, że im wyższe stanowisko dany respondent zajmuje w zakładzie pracy, im wyższe ma wykształcenie, tym lepiej zna treść ustawy o urloпах, jak również dokładną datę jej wydania. Osoby mające średnie lub wyższe wykształcenie, jako zainteresowane tym bezpośrednio, wiedzą że długość urlopu wypoczynkowego zależy również od okresu nauki, który w określonym przez ustawę wymiarze wlicza się do stażu pracy. Jest to jedno z 'potwierdzeń hipotezy, iż znajomość prawa wiąże się przede wszystkim z sytuacją osobistą pracownika. Przy analizie wyników tych pytań można zauważyć, że kobiety w takim samym stopniu jak mężczyźni orientują się w zagadnieniach związanych z urlopem wypoczynkowym, choć gorsza jest ich znajomość innych przepisów prawa pracy. Dla kobiet — pracownic urlop jest sprawą istotną, gdyż praca zawodowa to dla nich przysłowiuowy „drugi etat”, w czasie urlopu mogą się zająć domem, mogą wypocząć.

Ustawa o urloпах wypoczynkowych została wydana 29 IV 1969 r., a więc stosunkowo niedawno, dlatego też przypuszczaliśmy, iż odtworzenie źródeł informacji o niej nie nastreczy badanym trudności. Okazało się jednak, że myliliśmy się w naszych przypuszczeniach — 15,1% res-

pondentów odpowiedziało, iż nie pamiętają skąd wiedzą o obowiązywaniu tej ustawy.

Badani, jako źródło informacji o ustawie urlopowej podawali najczęściej środki masowego przekazu (40,0%), następnie środki masowego przekazu i zakład pracy (11,4%), zakład pracy (10,9%), rozmowy z kolegami (3,1%). O ustawie tej ze środków masowego przekazu w większym stopniu dowiedzieli się ci respondenci, którzy nie mieszkają w mieście wojewódzkim, w którym znajduje się zakład pracy. Jest wysoce prawdopodobne, iż spowodowane jest to faktem, że czas przeznaczony na dojazd do pracy czy ewentualnie do domu (a często jest on dłuższy niż 1 godzina) wypełniają te osoby przeglądaniem prasy lub dokładnym jej czytaniem.

Badani, którzy stwierdzili, że w zakładzie pracy dowiedzieli się o obowiązywaniu aktualnej ustawy urlopowej, to przede wszystkim osoby pracujące w związkach zawodowych lub w samorządzie robotniczym. W założeniach teoretycznych tego pytania chodziło między innymi o sprawdzenie działania informacji zakładowej, okazało się jednak, iż problem ten nie przedstawia się najlepiej. Na niedocenianie roli informacji w polskich zakładach pracy zwracało już uwagę wiele osób⁴, zwracano też uwagę na fakt niedostatecznego wykorzystania ważnych dla załogi ośrodków informacji (które znajdowały się we wszystkich zakładach objętych naszymi badaniami) jak radiowęzły, gazety zakładowe, biuletyny samorządu itd.⁵

Ważna jest również forma przekazywania informacji, przetłumaczenia ich na język i pojęcia dostępne załodze. Jak pisze J. Waclawek⁶ w naszych zakładach najczęstsze jest powtarzanie nie przetłumaczonych odpowiednio informacji pochodzących od wyższych instancji.

Ad 2) Aby zorientować się, w jakim zakresie badani znają podstawowe zagadnienia prawa pracy, zadawaliśmy im pytania dotyczące dwu grup problemów. Pierwsze z nich dotyczyło tego, jakie przepisy wyznaczają uprawnienia i obowiązki pracowników w zakładzie pracy i od kiedy one obowiązują; natomiast drugie dotyczyło znajomości przez respondentów podstawowego aktu prawnego regulującego prawa i obowiązki pracowników, jakim jest układ zbiorowy pracy (chodziło nam o sformułowanie przez badanego definicji układu zbiorowego pracy). Stawialiśmy też pytanie zmierzające do zorientowania się, czy respondent zna tzw. zasadę uprzywilejowania pracownika.

⁴ Np. J. Waclawek pisze, że nawet spraw bieżących spycha informowanie załogi nawet o istotnych dla danego zakładu problemach (np. informacje dotyczące podstawowych pojęć produkcyjno-technicznych oraz informacje dotyczące funkcjonowania i kompetencji poszczególnych organów) na margines działalności kierownictwa. Patrz: J. Waclawek, *Socjalistyczne stosunki w zakładzie pracy*, Warszawa 1970 s. 240 i n.

⁵ Patrz: P. Puczyłowski, *System informacji w przedsiębiorstwie*, Bydgoszcz 1965.

⁶ J. Waclawek, op. cit., s. 246.

Okazało się, że dla większości respondentów głównym (a w zasadzie jedynym) wyznacznikiem praw i obowiązków w zakładzie pracy jest regulamin pracy (39,7%). Najsilniej podkreślają jego znaczenie respondenci pochodzący z rodzin robotniczych, z wykształceniem poniżej średniego. Wśród badanej populacji daje się zauważyć prawidłowość polegającą na tym, że im krótszy staż pracy respondenta w danym zakładzie pracy, im niższe zajmowane przez niego stanowisko, tym silniej podkreślane jest znaczenie regulaminu pracy. Warto zauważyć, że kobiety silniej podkreślają wagę regulaminu pracy przy określaniu ich praw i obowiązków niż mężczyźni.

Badani prawie zupełnie pominęli (możliwość regulowania praw i obowiązków pracowniczych przy pomocy umowy indywidualnej (0,4%), jak też instrukcji stanowiskowych i czynnościowych (1,7%).

Stosunkowo mały odsetek (5,1%) zwrócił uwagę na układy zbiorowe pracy jako główne źródło uprawnień i obowiązków. Były to z reguły osoby, które zajmują stanowiska kierownicze lub średniego nadzoru, mają wykształcenie wyższe lub średnie techniczne, pełnią funkcję w związkach zawodowych lub samorządzie robotniczym.

Dość znaczny odsetek respondentów (17,7%) jako źródło swoich praw i obowiązków na terenie zakładu pracy podało regulamin pracy w połączeniu z innymi przepisami — np. z instrukcjami stanowiskowymi i czynnościowymi (3,1%), z przepisami bhp (9,5%), z układem zbiorowym pracy (5,1%).

Zdecydowana większość respondentów (63,4%) stwierdziła, że przepisy regulujące ich prawa i obowiązki zostały wydane po wojnie. Byli to z reguły ci badani, którzy nie pełnili żadnych funkcji w związkach zawodowych lub samorządzie robotniczym, mają wykształcenie niższe niż średnie, pochodzą z rodzin chłopskich lub robotniczych, a więc z rodzin, których sytuacja materialna uległa po wojnie znacznej poprawie. Spośród pracowników, którzy uważali, iż przepisy te pochodzą sprzed wojny (10,6%) prawie dwie trzecie stanowili pracownicy, których okres zatrudnienia nie przekraczał 10 lat, przede wszystkim pracownicy podporządkowani, w większym stopniu kobiety niż mężczyźni.

Prawidłową odpowiedź na to pytanie, a mianowicie, że przepisy te zostały wydane częściowo przed wojną, częściowo po wojnie (14,7% ogółu odpowiedzi), udzielili w większości pracownicy ze stażem pracy powyżej 16 lat, w wieku ponad 41 lat, pochodzący z rodzin inteligenckich, pełniący funkcje w związkach zawodowych lub radzie robotniczej oraz zajmujący kierownicze stanowiska. Wyraźnie zaznacza się w tym przypadku zależność poglądów dotyczących genezy tych przepisów od wykształcenia, zajmowanego stanowiska, aktywności w pracy społecznej i pochodzenia społecznego.

Pytanie: „Jak by Pan określił, co to jest zbiorowy układ pracy?” było pytaniem trudnym dla naszych respondentów. Świadczy o tym fakt, iż

jedna trzecia badanych (33,0%) w ogóle nie udzieliła odpowiedzi, 7,7% badanych stwierdziło, że układy zbiorowe pracy to przepisy określające uprawnienia pracownicze, 0,8% — że układy zbiorowe pracy określają uprawnienia pracodawcy, a tylko 27,7% — że układy zbiorowe pracy określają prawa i obowiązki pracowników i zakładu pracy (istotne wydaje się być podkreślanie przez (badanych, że układ zbiorowy pracy jest umową między pracownikami a pracodawcami i dlatego wiąże obie strony). 30,8% respondentów całkowicie błędnie interpretowało znaczenie terminu „układ zbiorowy pracy”, najczęstsze były twierdzenia, że jest to praca w grupie, w brygadzie, że to wspólne wykonywanie zobowiązania. Wyniki tego pytania ze względu na jego otwarty charakter nie zostały skorelowane ze zmiennymi, stąd nie można uchwycić zależności pomiędzy wypowiedziami a cechami respondentów.

Znajomość zasady uprzywilejowania pracownika badaliśmy przy pomocy pytania: „Jak Pan sądzi, czy jest dopuszczalne, by zakład pracy oferował pracownikowi lepsze warunki urlopowe i zarobkowe niż określone w układzie zbiorowym pracy?”. Okazało się, że przeszło połowa respondentów (51,6%) nie zna zupełnie tej zasady, stwierdzili oni, iż zakład pracy nie ma prawa oferować pracownikowi lepszych warunków w umowie indywidualnej niż te, które są zawarte w układzie zbiorowym pracy. Dość znaczny odsetek badanych (28,0%) uważa, że zakład pracy może oferować pracownikowi lepsze warunki urlopowe i zarobkowe aniżeli te, które wyznacza układ zbiorowy pracy.

Trzeci wariant odpowiedzi, a więc iż przepisy układu zbiorowego pracy dotyczące zarobków można zmienić na korzyść pracownika, urlopowych natomiast nie można, (10,4% ogółu odpowiedzi) był najbardziej popularny wśród respondentów mieszkających w mieście wojewódzkim, zajmujących wyższe stanowiska, pełniących funkcje w związkach zawodowych lub samorządzie robotniczym.

Ad 3) Badania nasze prowadzone były w okresie intensywnych prac kodyfikacyjnych nad kodeksem prawa pracy. Każdy z ankierów przed rozpoczęciem wywiadu informował respondenta o pracach kodyfikacyjnych i w związku z tym pytaliśmy badanych, co zmieniliby w obowiązujących przepisach prawa pracy. Na pytanie to nie udzieliło odpowiedzi 18,5% respondentów, 12,9% badanych stwierdziło, iż nigdy nie zastanawiali się nad zmianami prawa pracy i nie orientują się w tych kwestiach, 12,9% badanych stwierdziło, iż aktualnie obowiązujące przepisy prawa pracy są dobre i nie wymagają zmian, a tylko 34,1% chciało cokolwiek zmienić.

Propozycje zmian prawa pracy wysuwane przez respondentów idą w pięciu kierunkach:

16% badanych dąży do tego, by zrównać w uprawnieniach pracowników fizycznych z umysłowymi (np. wprowadzenie kart zegarowych dla pracowników umysłowych lub zniesienie kart w ogóle, przyznanie pra-

cownikom fizycznym na równi z pracownikami umysłowymi wczasów z Funduszu Wczasów Pracowniczych itd.),

15% badanych chce, aby wprowadzono zmiany w ustawodawstwie socjalnym (najważniejsza sprawa to zasiłki chorobowe),

8% badanych dąży do zwiększenia uprawnień samorządu i organizacji społecznych,

4% badanych chciałoby zwiększenia dyscypliny pracy (głównie pracownicy fizyczni w stosunku do umysłowych),

3% badanych postuluje wprowadzenie zmian w formie redakcyjnej przepisów prawnych oraz chce, aby były one jaśniejsze.

Aby zbadać poglądy respondentów co do możliwości wpływu pracowników na zmiany prawa pracy posługiwaliśmy się pytaniem: „Jak Pan sądzi, czy dobrze uzasadnione postulaty pracowników będą brane pod uwagę w projektowanych zmianach prawa pracy?”. Udzielone nam odpowiedzi uszeregowaliśmy w następujące kategorie: „tak” — 280 odpowiedzi (co stanowi 62,3%), „raczej tak” — 74 odpowiedzi (16,5%), „raczej nie” — 8 odpowiedzi (1,7%), „nie wiem” — 36 odpowiedzi (8,0%), „nie” — 11 odpowiedzi (2,4%). Nie odpowiedziało nam na to pytanie 41 respondentów (co stanowi 9,1%). Próby uchwycenia pewnych zależności między udzielonymi odpowiedziami a cechami respondentów wskazują wyraźnie na to, iż w miarę wzrostu wykształcenia maleje ilość odpowiedzi twierdzących — odsetek respondentów tak odpowiadających z wykształceniem podstawowym wynosił 67,8%, ze średnim 60,4%, natomiast z wyższym tylko 35,7%.

Osoby z wyższym wykształceniem w znacznie większym stopniu niż przeciętnie udzielały odpowiedzi „nie wiem” (28,6%, natomiast z wykształceniem podstawowym 7,3%, ze średnim 9,4%) lub pomijały to pytanie milczeniem (21,4%, z wykształceniem podstawowym 6,8%, średnim 7,5%), a zdecydowanie unikały odpowiedzi „nie” lub „raczej nie”. Pozytywnie na to pytanie odpowiadali przeważnie ludzie młodzi, ze stażem pracy od 3 do 5 lat, pełniący funkcje w związkach zawodowych lub samorządzie robotniczym.

Na podstawie analizy wyników tego pytania można zauważyć, że osoby z wyższym wykształceniem wykazują dość znaczny sceptycyzm co do możliwości realnego wpływu pracowników na zmiany prawa pracy.

Pytanie co do dróg przekazywania postulatów pracowniczych dotyczących zmian prawa pracy miało charakter otwarty; respondenci często podawali kilka możliwości łącznie, tak że trudno przedstawić uzyskane wypowiedzi przy pomocy ilościowo określonych kategorii. Jednak na podstawie uzyskanych wyników można wyróżnić następujące możliwości przekazywania tych postulatów: 1) poprzez związki zawodowe — respondenci tak odpowiadający w większości twierdzili, że postulaty powinny być wysuwane na zebraniach organizowanych przez radę zakładową lub robotniczą; 2) poprzez kierownictwo zakładu pracy — tu w wypowiedziach

dziach badanych zwraca uwagę ich troska o to, by postulaty te uwzględniały wolę większości pracowników; 3) poprzez organizację partyjną, by delegaci partyjni biorący udział w zebraniach pracowniczych przekazywali postulaty pracowników do wyższych instancji partyjnych; 4) propozycje zmian prawa pracy powinny być przekazywane bezpośrednio do sejmu, respondenci tak odpowiadający często zwracali uwagę na możliwość zniekształcania postulatów w czasie ich przekazywania od niższych instancji do wyższych; 5) szereg innych możliwości — przy czym najeźstsze są odpowiedzi przywiązujące dużą wagę do roli Trybuny Obywatelskiej TV w przekazywaniu postulatów pracowniczych.

Wnioski, jakie należałoby wyciągnąć z naszych badań w zakresie znajomości prawa pracy oraz postulowanych przez respondentów zmian prawa pracy są następujące: 1) znajomość ustawy urlopowej ogranicza się prawie w każdym wypadku tylko do tych zagadnień, które bezpośrednio dotyczą danego respondenta; 2) słaba jest orientacja badanych pracowników wśród przepisów regulujących ich prawa i obowiązki, na co wskazuje jednokierunkowość odpowiedzi badanych oraz szczególne zwracanie uwagi na regulamin pracy, jako jedyny wyznacznik praw i obowiązków pracowniczych; 3) lepsza znajomość przepisów prawa pracy przez pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w dużej mierze spowodowana jest tym, że osoby te w czasie wykonywania swoich obowiązków zawodowych spotykają się z różnymi aktami prawnymi, aktami pochodzącymi z różnych okresów; 4) wyraźne jest nie zdawanie sobie sprawy przez zdecydowaną większość pracowników z roli oraz charakteru prawnego układu zbiorowego pracy; 5) niedostateczna jest sprawność informacji zakładowej w sprawie bieżącego informowania załóg zakładowych o przepisach prawa pracy.

Ad 4) Rada Zakładowa (RZ) jako organ Związków Zawodowych jest, według obowiązujących przepisów, zarządem zakładowej organizacji związkowej. Jak wiadomo, zasadą ogólną leżącą u podstaw działalności rad zakładowych jest godzenie interesów pracowniczych z interesami zakładu pracy. Zasada ta realizowana jest przy pomocy odpowiednich kompetencji przyznanych radom zakładowym przez szczegółowe przepisy prawne.

Zadaniem przeprowadzonych badań nad świadomością prawną robotników w zakresie tej problematyki było uchwycenie ich stosunku do tej ogólnej zasady działalności rady zakładowej oraz do norm określających poszczególne kompetencje rady w tym zakresie. W obecnej fazie badań posłużono się przykładem kompetencji rady zakładowej przy rozwiązywaniu umowy o pracę.

Zanim przystąpimy do przedstawienia wyników przeprowadzonych badań, scharakteryzować należy istniejący stan prawny w omawianej dziedzinie. Kompetencje rad zakładowych w zakresie rozwiązywania umowy o pracę (tak za wypowiedzeniem, jak i bez wypowiedzenia) zostały

sformułowane w dekrete z 6 II 1945 r.o utworzeniu rad zakładowych (Dz. U. nr 8, poz. 36). Z postanowień dekretu wynika, że do wypowiedzenia umowy o pracę przez podmiot zatrudniający (pracodawcę) potrzebna jest zgoda rady zakładowej. Zgoda ta jest swoistym dla prawa pracy rodzajem czynności prawnej osoby trzeciej, wywierającym wpływ na czynności prawne osób do nich upoważnionych, działających w imieniu podmiotu zatrudniającego. Skutki prawne wynikające ze sformułowań dekretu są ograniczone: odmowa zgody rady zakładowej na wypowiedzenie umowy o pracę nie wiąże wprost podmiotu zatrudniającego i w zasadzie nie czyni bezskuteczną czynności prawnej podjętej przez przedmiot zatrudniający⁷.

Ogólne postanowienia dekretu zostały bardziej szczegółowo uregulowane w poszczególnych układach zbiorowych pracy, przy czym ustaliły się także formy współdziałania rad zakładowych przy rozwiązywaniu umów o pracę, jak opinia, porozumienie, uzgodnienie, zgoda i sprzeciw. Czynności te, pomijając chaos wynikający z tak różnej regulacji prawnej, nie wiążą w sposób stanowczy podmiotu zatrudniającego, w praktyce mają charakter konsultatywny.

Generalną hipotezą przeprowadzonych badań empirycznych jest hipoteza o braku znajomości przez respondentów poszczególnych uprawnień rady zakładowej jako organu stojącego na straży interesów pracowniczych (tj. w obecnej formie badań, uprawnień RZ przy rozwiązywaniu umowy o pracę) przy jednoczesnej akceptacji omawianej powyżej zasady ogólnej.

Aby zbadać znajomość uprawnień rady zakładowej przy rozwiązywaniu umowy o pracę zadano respondentom następujące pytanie: „Jak powinna według Pana(i) postąpić rada zakładowa na wiadomość, że kierownik bezprawnie wymówił pracownikowi pracę?” Na pytanie to otrzymano następujące odpowiedzi: 24% respondentów uważa, że w takim przypadku rada zakładowa powinna zgłosić sprzeciw, 16,4% respondentów sądzi, że rada zakładowa powinna prosić kierownika, by zastanowił się nad swoją decyzją, 9,8% respondentów sądzi, że należy zwrócić się do wyższej instancji związkowej.

Inne odpowiedzi kształtują się następująco: 6,4% respondentów sądzi, że trzeba oddać tę sprawę do rozstrzygnięcia komisji rozjemczej, 5,1% respondentów sądzi, że sprawa ta powinna być rozstrzygnięta przez kolektyw, 4,1% respondentów postuluje rozstrzygnięcie konfliktu przez dyrekcję, 2,8% respondentów uważa że powinno się oddać tę sprawę do sądu.

Jak wynika z powyższego zestawienia, największe znaczenie w rozwiązywaniu konfliktów wynikających z wadliwego rozwiązania umowy

⁷ Szczegółowe przedstawienie omówionej problematyki zob. Z. Salwa, *Rodzaje i charakter uprawnień związków zawodowych*. Studia Prawnicze, 1968, nr 19, s. 15.

o pracę uzyskują następujące czynniki: rada zakładowa, sam kierownik, który według poważnej części naszych respondentów ma możliwość przywrócenia poprzedniego stanu, oraz wyższa instancja związkowa jako organ odwoławczy⁸.

Podsumowując nasze uwagi konstatujemy, że tylko jedna czwarta przebadanych osób odpowiedziała, że w omawianym przypadku rada zakładowa powinna zgłosić sprzeciw, a ogólnie około 40% respondentów wymieniło organy związków zawodowych jako kompetentne do interwencji w sprawach, których podstawą jest naruszenie praw pracowniczych. Dane te są symptomatyczne, zwłaszcza gdy uświadomimy sobie, że wśród około 60% respondentów, którzy wymienili inne sposoby rozwiązania konfliktu, niepoślednią rolę odgrywa interwencja rady u samego kierownika (druga pod względem wielkości pozycja w naszym zestawieniu).

Opierając się na powyższych cyfrach, możemy zauważyć, że pytanie naszego kwestionariusza dostarczyło nam nie tylko informacji o stanie wiedzy respondentów na temat podstaw prawnych działalności rady zakładowej, lecz odpowiedzi na to pytanie pozwalają również na wysunięcie pewnych wniosków o niskiej ocenie tego organu (a także innych organów związków zawodowych wymienionych przez respondentów tj. komisji rozjemczej, czy wyższej organizacyjnie instancji związkowej), jako obrońcy praw pracowniczych na terenie zakładu pracy. Próba wyjaśnienia tego zjawiska oparta będzie na analizie wpływu cech socjodemograficznych oraz na analizie wpływu istniejącego stanu prawnego, zilustrowanego powyżej, na uzyskane rozkłady odpowiedzi.

Wśród zmiennych socjodemograficznych największy wpływ na odpowiedzi respondentów wydają się mieć staż zawodowy, stanowisko w zakładzie pracy, zaangażowanie w pracy społecznej w zakładzie pracy i poza zakładem pracy. Zróżnicowanie poglądów badanej populacji uzależnione jest także od zmiennych związanych z oceną swojej sytuacji w zakładzie pracy, tj. stopnia zadowolenia z miejsca pracy, stopnia zadowolenia ze stanowiska pracy i zmiennej określającej chęć awansu respondentów.

I tak okazało się, że respondenci, należący do kategorii osób wysoko oceniających działalność RZ i organów związków zawodowych to przeważnie pracownicy młodzi 16-25 lat, o niskim stażu zawodowym (2-5 lat) i krótkim okresie zatrudnienia w danym miejscu pracy lub pracownicy starzy o bardzo długim stażu pracy (16 - 20 lat i powyżej 20 lat) i po-

⁸ Wśród wielu zaproponowanych przez respondentów innych sposobów rozwiązania tego konfliktu zwraca uwagę nikły procent odpowiedzi, że sprawę tę należy oddać do rozstrzygnięcia komisji rozjemczej, organu, którego zadaniem jest rozstrzyganie sporów wynikłych na podstawie stosunku pracy. Wiedza robotników na temat działalności komisji rozjemczych i ocena działalności tej instytucji będzie jednym z problemów w następnym etapie badań prowadzonych przez nasz Zespół.

dobnym okresie zatrudnienia w danym miejscu pracy. Nie ma wśród tej kategorii odpowiedniej liczby respondentów w wieku 25 - 50 lat, o stażu zatrudnienia 6-15 lat, natomiast stosunkowo zwiększona jest liczba osób pracujących społecznie poza zakładem pracy, zadowolonych z zajmowanego stanowiska, a negatywnie oceniających swoje możliwości awansu.

Kategoria druga, to respondenci, którzy sądzą, że w opisanej sytuacji rada zakładowa powinna zwrócić się do kierownika, aby odwołał decyzję, natomiast nie wierzą w skuteczność sprzeciwu rady zakładowej czy odwołania się do innych organów związkowych. Odpowiedzi takich udzielali przede wszystkim respondenci w wieku średnim, o średnim stażu zawodowym oraz okresie zatrudnienia w danym zakładzie, podejmujący pracę społeczną w zakładzie pracy, zadowoleni z miejsca pracy i deklarujący chęć awansowania⁹. Ten zespół cech zdaje się wskazywać, że do kategorii tej należą osoby „dobrze przystosowane” (zadowolenie z miejsca pracy i dążenie do awansu) oraz osoby, które ze względu na swój wiek, staż zawodowy i niejednokrotnie pracę społeczną na terenie zakładu pracy „realistycznie” oceniają panujące w nim stosunki.

Na podstawie zebranych w naszych badaniach materiałów możemy wyprowadzić wniosek, że stosunkowo niska, choć zróżnicowana ze względu na wymienione poprzednio cechy socjodemograficzne respondentów,, ocena działalności rady zakładowej jako organu związków zawodowych na terenie zakładu pracy i brak zaufania do efektywności przysługujących jej kompetencji¹⁰ zależą od trzech grup czynników: 1) istniejącego stanu prawnego, zwłaszcza przy braku stanowczego uregulowania kompetencji przysługujących radzie zakładowej w kwestii rozwiązywania umów o pracę; 2) pozycji społecznej respondentów, wyznaczonej przez ich cechy socjodemograficzne, których wpływ analizowaliśmy wyżej; wreszcie 3) od sytuacji aktualnie panującej w zakładzie pracy, co ilustruje tabela 1, wskazująca na bardzo zróżnicowane rozkłady uzyskanych odpowiedzi na omawiane pytanie.

Niska ocena i zbyt mała znajomość kompetencji rady zakładowej jest związana z poglądami respondentów na temat generalnej zasady działania tej instytucji, jako organu związków zawodowych. Stosunek badanych osób do tej zasady generalnej, a więc zarówno reprezentacji interesów jak i współuczestniczenia w zarządzaniu zakładem pracy zbadano za pomocą pytania 11 kwestionariusza, które brzmiało: „Jak powinna postąpić rada zakładowa, gdyby doszło do zatargu między pracownikiem

⁹ Wymienione cechy zarówno w pierwszym, jak i w drugim przypadku nie są rozumiane koniunktywnie.

¹⁰ Fakty te znajdują potwierdzenie w innych badaniach przeprowadzonych nad działalnością rady zakładowej i związków zawodowych. Por. J. Klima, *Udział rad zakładowych w zawieraniu i rozwiązywaniu umów o pracę*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 1967, nr 2, s. 25 i n.

Tabela 1

Wyszczególnienie	Huta im. Lenina.	Zakłady im. S. Szad- kowskiego	Poznańska Fabryka Łożysk Tocznych	Wiepofama	FSO
	w %				
Respondenci, którzy postulują odwołania się do wyższej instan- cji zw. zawodowych	14,1	5,8	7,2	8,0	13,0
Do rady zakładowej	14,1	23,3	37,1	48,0	32,0
Do komisji rozjemczej	4,0	12,6	3,1	2,0	8,0
Do kierownika	19,2	4,9	27,8	6,0	20,0

a kierownictwem zakładu pracy?". Na pytanie to 76,8% respondentów odpowiedziało, że rada zakładowa powinna bronić interesów pracowników jedynie w przypadku, gdy słuszność jest po ich stronie, a natomiast 20,2% respondentów uważa, że rada zakładowa powinna bronić interesów pracowników w każdym przypadku¹¹. Ilustrując stosunek robotników do działalności rady zakładowej na terenie zakładu pracy (i do działalności związków zawodowych w ogóle) pragniemy przytoczyć następujące wypowiedzi respondentów: „Wprowadziłbym inną organizację związków zawodowych, by one rzeczywiście broniły interesów pracownika, by przewodniczący rady zakładowej był prawdziwym robotnikiem, a nie członkiem administracji zakładu, bo takim się staje każdy robotnik, jeżeli zajmuje to stanowisko przez 10 lat" (283). „Przewodniczący rady zakładowej powinien mieć pozycję niezależną od kierownictwa, powinien pochodzić z innego zakładu pracy, do którego wracałby po upływie kadencji, bo obecnie po upływie kadencji wraca do swojej pracy i boi się narazić kierownictwu. Powinien mieć większe kompetencje, by bronić interesów pracowników" (54).

Ad 5) Wiedza na temat poszczególnych przepisów i sytuacji prawa pracy oraz oceny tych przepisów i sytuacji jest tylko fragmentem badań poświęconych zagadnieniu świadomości prawnej. Rola przepisów prawa pracy w życiu zawodowym respondentów i w życiu zakładów pracy i odzwierciedlanie tej roli świadomości pracowników związana jest ze stopniem internalizacji przepisów prawnych, ich moralną akceptacją, postawami w stosunku do prawa. Zanim przejdziemy do szczegółowego omówienia problematyki dalszej części badań pragniemy pokrótce scharakteryzować funkcję prawa pracy. Przedstawiciele prawa pracy wymieniają funkcję ochronną prawa pracy, polegającą na ochronie interesów pracowniczych i funkcję organizacyjną, dzięki której prawo pracy zapewnia sprawną organizację pracy¹².

¹¹ 4,0% respondentów nie udzieliło na to pytanie odpowiedzi.

¹² W. Szubert, *Funkcje prawa pracy*, PiP 1971, nr 3-4, s. 567 i n.

Obok funkcji organizacyjnej i ochronnej prawo pracy pełni funkcję wychowawczą, której rola polega na dopełnieniu oddziaływania prawa o charakterze motywacyjnym¹³. Funkcja wychowawcza prawa pracy polega więc, między innymi, na tym, że każda norma powinna znaleźć swe odzwierciedlenie w poczuciu moralnym adresatów. Konsekwencją funkcji wychowawczej prawa pracy jest w rezultacie działanie mające na celu ujednoczenie ocen i norm etycznych towarzyszących zachowaniom związanym z prawem pracy, przy czym jako jedyny dział prawa, prawo pracy zawiera normy odwołujące się jedynie do poczucia moralnego adresatów. Tak więc według doktryny prawa pracy, ogół norm tego działu dzieli się na trzy grupy¹⁴: 1) normy prawa pracy, których przestrzeganie jest zabezpieczone sankcją prawną; 2) normy prawno-moralne; 3) normy odwołujące się jedynie do poczucia moralnego adresatów, których przestrzeganie nie jest zabezpieczone sankcją prawną¹⁵.

Z funkcją wychowawczą prawa pracy i problemami moralnej akceptacji i dezakceptacji poszczególnych norm tego prawa związane są wspomniane przez nas problemy stopnia internalizacji przepisów prawa pracy, problematyka postaw w stosunku do tych przepisów i motywacji towarzyszących tym postawom. Problemy te i hipotezy z nimi związane będą opracowane w całym cyklu badawczym, przy czym badania przeprowadzone do chwili obecnej (na których oparta jest nasza praca) stanowią przygotowanie do następnych etapów badań przeprowadzonych przez nasz Zespół.

Ponieważ pracownicy spotykają się najczęściej w zakładzie pracy z przepisami dyscypliny pracy umieszczonymi w regulaminach pracy oraz ze względu na szczególną rolę tych przepisów w prawidłowym funkcjonowaniu zakładów pracy, postanowiono na przykładzie stosunku respondentów do tych przepisów zbadać omówione problemy. Przyjęte hipotezy badawcze zakładały, że stopień potępienia naruszeń przepisów dyscypliny pracy związany jest ściśle z postawami wobec prawa (i motywacjami kształtującymi te postawy). Następną hipotezą była hipoteza o kształtującym charakterze postaw i orientacji na interes społeczny (postaw socjocentrycznych) na ocenę prawa. Hipotezom tym towarzyszyła hipoteza o celowościowym charakterze motywacji wobec prawa¹⁶.

¹³ Por. obszerniejsze omówienie tej problematyki — *ibidem*.

¹⁴ Z. Salwa, *Socjalistyczna dyscyplina pracy*, Warszawa 1967.

¹⁵ Problemy te znajdują odzwierciedlenie w poszczególnych regulaminach pracy, gdzie obok przepisów opatrzonej sankcją regulaminową znajdujemy normy odwołujące się jedynie do poczucia moralnego adresatów. Takimi normami są np. normy zalecające doskonalenie kwalifikacji zawodowych, pomoc młodocianym czy zalegające przestrzeganie zasad koleżeńkiej współpracy (np. regulamin pracy Związków Zawodowych Metalowców).

¹⁶ Należy zauważyć, że termin „motywacja celowościowa” obejmuje bardzo szeroki wachlarz motywów kierujących, ludzkim postępowaniem, od takich, które mogą wspierać postawę czysto utylitarną (postępowanie, którego celem jest uzyskanie

Operacjonalizacją problemów związanych z potępieniem naruszeń poszczególnych przepisów dyscypliny prawa były pytania kwestionariusza, których celem było dokonanie przez respondentów oceny przedstawionych w nich przypadków łamania norm regulaminu, przy czym w jednym przypadku było to naruszenie normy, której przestrzeganie nie jest zagwarantowane sankcją prawną (naruszenie obowiązków koleżeńskiej współpracy). Postawę socjocentryczną (tzw. postawę zorientowaną na interes społeczny) badano przy pomocy pytań odnoszących się do stosunku wobec pracy społecznej na rzecz zakładu pracy, osiedla czy społeczeństwa w ogóle, pytania, którego celem było zbadanie motywacji towarzyszącej tym postawom oraz pytań metryczki, których zadaniem było uchwycenie ostatniego elementu pojęcia postawy, czyli zachowania wskazującego na występowanie u respondentów postaw socjometrycznych (w naszym kwestionariuszu tymi wskaźnikowymi zachowaniami była praca społeczna na terenie zakładu pracy lub poza zakładem i przynależność do organizacji o charakterze społecznym¹⁷).

Pytanie dotyczące postaw wobec regulaminu pracy brzmiało: „Czy uważa (Pan(i), że powinno się przestrzegać regulaminu pracy przede wszystkim dlatego, że: a) należy przestrzegać wszystkich przepisów prawa” — tej odpowiedzi udzieliło 29,6% respondentów, b) „przestrzeganie regulaminu pracy przyczynia się do podniesienia wydajności pracy” — tej odpowiedzi udzieliło 37,0% respondentów, c) „za nieprzestrzeganie można spotkać się z przykrymi konsekwencjami w pracy” — tej odpowiedzi udzieliło 12,7% respondentów, d) „inni tak robią” — tej odpowiedzi udzieliło 2,9% respondentów. Innych odpowiedzi udzieliło 10% respondentów, a „nie wiem” na powyższe pytanie odpowiedziało 12,2% badanych.

Analizując odpowiedzi na powyższe pytania, przyjęto, że odpowiedź: „przestrzeganie przepisów regulaminu pracy przyczynia się do podniesienia wydajności pracy” oraz odpowiedź „za nieprzestrzeganie można spotkać się z przykrymi konsekwencjami w pracy” są wskaźnikami motywacji celowościowej. Pierwsza odmiana tej motywacji może być przejawem akceptacji przepisów regulaminu pracy przede wszystkim dlatego, że zawarte w nim normy są skuteczne, zapewniają osiągnięcia jakichś cennych społecznie korzyści, jak i uznania celów organizacji prze-

osobistej korzyści tj. albo uzyskanie nagrody za przestrzeganie regulaminu pracy, albo przestrzeganie tych przepisów z uwagi na strach przed sankcją), aż do postaw, których motywacją może być osiągnięcie takiego celu, jak np. podniesienie wydajności pracy. Ze względu na sytuację zakładu pracy, te ostatnie motywacje wydają się mieć szczególne znaczenie w omawianej problematyce.

¹⁷ Okazało się jednak w trakcie przeprowadzenia badań, że wnioski oparte na tak nielicznych wskaźnikach nie mogą służyć w pełni weryfikacji przyjętej hipotezy. Problematyka ta będzie kontynuowana w dalszej fazie badań prowadzonych przez nasz Zespół.

mysłowej za wartości nadrzędne. Druga natomiast z wyróżnionych przez nas odmian motywacji celowościowej, skierowana na interes indywidualny, przejawia postawę oportunistyczną, w której szczególnie silnie akcentują się momenty strachu przed sankcją¹⁸.

Odpowiedź „należy przestrzegać regulaminu pracy ponieważ należy przestrzegać wszystkich przepisów prawnych” (została uznana przez nas jako wskaźnik postawy legalistycznej) jest akceptacją przepisów regulaminu pracy związaną głównie z ich formalnym charakterem, natomiast odpowiedź „należy przestrzegać przepisów regulaminu pracy ponieważ inni tak robią” jest wskaźnikiem tej odmiany konformizmu, który wskazuje na gotowość przestrzegania norm regulaminu pracy jedynie z uwagi na to, że zgodnie z tymi normami postępują inni.

Uzyskane odpowiedzi na pytanie dotyczące postaw wobec regulaminu pracy wskazują, że w zakresie tych przykładów, najczęściej przejawianą postawą w przebadanej populacji była taka postawa, która związana jest przede wszystkim z materialną oceną normy prawnej, z oceną skuteczności norm regulaminu pracy w działalności produkcyjnej. Jak wskazują powyższe liczby, 37% respondentów uważa, że przestrzeganie tych norm przyczynia się do podniesienia wydajności pracy. Nieco mniej częsta jest w przebadanej populacji taka postawa, która charakteryzuje się gotowością przestrzegania przepisów regulaminu ze względu na to, że są to przepisy prawne (jest ona charakterystyczna dla 29,6% respondentów). Liczby te wskazują na wysoki stopień akceptacji obowiązujących w zakładach pracy przepisów, przy czym jest to akceptacja przepisów głównie z uwagi na ich treść, a w mniejszym stopniu na ich charakter formalny.

Dalszemu zbadaniu stopnia gotowości przestrzegania przepisów umieszczonych w regulaminach pracy służyło pytanie: „Czy uważa Pan(i), że powinno się przestrzegać także tych przepisów, które uważa Pan(i) za niesłuszne?”. Jak się okazuje, ponad połowa naszej populacji (54,9%) uważa, że przepisów dyscypliny pracy powinno się przestrzegać, nie dochodząc tego, czy są one słuszne czy nie, natomiast 24,9% badanych odpowiedziało, że niesłusznych przepisów regulaminu nie powinno się przestrzegać. Godny uwagi wydaje się być fakt, że tak mały odsetek robotników udzielił odpowiedzi wskazujących na to, że pomimo uznawania konieczności przestrzegania obowiązujących w zakładzie pracy przepisów, uważają oni, że nie powinno się być jedynie biernymi wykonawcami woli normodawcy, lecz pragną mieć wpływ na treść przepisów regulaminu pracy (ta odmiana postawy legalistycznej wydaje się być szczególnie cenna w warunkach socjalistycznego przedsiębiorstwa).

Korelacja pytania dotyczącego postaw wobec regulaminu pracy z pytaniem dotyczącym stopnia akceptacji przepisów tego regulaminu wykazała, że motywacja celowościowa skierowana na interes społeczny jest

¹⁸ Por. M. Borucka-Arctowa, *O społecznym działaniu prawa*, Warszawa 1967, s. 159 i n.

charakterystyczna dla 68,8% respondentów, którzy odpowiedzieli, że należy przestrzegać wszystkich nawet niesłusznych przepisów prawnych.

Następnym etapem naszej pracy było prześledzenie, jakie czynniki mają wpływ na kształtowanie się postaw wobec przepisów dyscypliny pracy oraz stopnia akceptacji tych przepisów. Na kształtowanie się postaw opartych na materialnej bądź formalnej ocenie przepisów regulaminu pracy, wpływ według uzyskanych dotychczas wyników, ma wykształcenie, staż pracy, udział w pracy społecznej, pochodzenie społeczne respondentów oraz zakład pracy, w którym pracują.

I tak 70,9% respondentów o wykształceniu średnim lub wyższym, uważa że powinno się przestrzegać wszystkich, nawet niesłusznych przepisów regulaminu pracy, przy czym około 50% (tj. 21 osób) tej kategorii sądzi, że należy przestrzegać wszystkich przepisów dyscypliny pracy, ponieważ trzeba przestrzegać wszystkich przepisów prawnych. Podobnie udział w pracy społecznej i staż pracy na terenie i poza zakładem pracy ma wpływ na postawy wobec omawianych przepisów, powodując wzrost ich akceptacji, dlatego, że są to przepisy prawne. Badając zależność między odpowiedziami na to pytanie a miejscem pracy respondentów okazało się, że największe zróżnicowanie otrzymanych odpowiedzi można zaobserwować w dwu kategoriach: 1) wśród respondentów, którzy sądzą, że należy przestrzegać regulaminu pracy z uwagi na to, że są to przepisy prawne, 2) wśród respondentów którzy odpowiedzieli że należy przestrzegać przepisów regulaminu pracy, gdyż przestrzeganie tych przepisów ma wpływ na podniesienie wydajności pracy. Cyfry ilustrujące tę zależność obrazuje tabela 2.

Tabela 2

Wyszczególnienie	Huta im. Lenina	Zakłady im. S. Szadkowskiego	Poznańska Fabryka Łożysk Tocznych	Wiepofama	FSO
	w %				
Należy przestrzegać przepisów regulaminu, bo są to przepisy prawne	34,2	40,8	35,0	12,0	19,0
Należy przestrzegać przepisów regulaminu, bo wpływa to na wydajność pracy	40,4	29,1	33,0	46,0	42,0

Wnioski, jakie można wyciągnąć podsumowując wyniki badań postaw wobec przepisów regulaminu pracy są następujące: 1) Badana populacja charakteryzuje się w dużej mierze gotowością respektowania przepisów regulaminu pracy, nawet przepisów według respondentów niesłusznych,

przy czym gotowość ta jest najczęściej związana z materialną aprobatą norm regulaminu, mniej często z jej aprobatą jedynie formalną. 2) Przeważającą postawą wobec przepisów regulaminu jest postawa o charakterze krytyczno-celowościowym, przy czym szczególny nacisk należy położyć na różnorodność motywów kierujących tą postawą. Dla naszych respondentów w głównej mierze charakterystyczna jest taka postawa, w której akceptacja norm regulaminu związana jest z faktem, że przestrzeganie tych przepisów może przyczynić się do podniesienia wydajności pracy. 3) Wśród zmiennych mających wpływ na kształtowanie się postaw wobec przepisów regulaminu pracy szczególną wagę należy przypisać zmiennej określającej udział respondentów w pracy społecznej w zakładzie pracy i poza zakładem. (Zmienna ta, jak już wspominaliśmy, jest jednym ze wskaźników postawy socjocentrycznej). Wnioski wypływające z poprzedniej części badań, a więc wnioski o wysokiej wśród naszej populacji i głęboko motywowanej akceptacji omawianych norm zostały niejako zweryfikowane poprzez zbadanie stosunku robotników do naruszeń poszczególnych norm regulaminu. Problemy te badano zadając respondentom pytanie: „Gdyby do Pana(i) należała decyzja w tej sprawie, to jak zareagowałby Pan(i) na następujące przypadki: a) pracownik często przychodzi do pracy w stanie nietrzeźwym, b) często spóźnia się do pracy bez usprawiedliwienia?”.

Na pytanie pierwsze 65,3% respondentów odpowiedziało, że ukarałoby tego pracownika surowo, aż do zwolnienia z pracy włącznie, natomiast 34,5% respondentów postulowało łagodniejsze kary regulaminowe.

Na pytanie drugie 31,1% respondentów odpowiedziało, że stosując kolejno różne kary regulaminowe należy ostatecznie ukarać tego pracownika zwolnieniem z pracy, natomiast 68,3% respondentów postulowało łagodniejsze kary (upomnienie, nagana). Poglądy badanej populacji w stosunku do naruszeń prawa polegających na wykonywaniu na terenie zakładu pracy i przy pomocy narzędzi zakładowych przedmiotów na własny użytek albo na czyjeś zamówienie (tzw. „fucha”) zbadano przy pomocy pytania, które wykazało, że 20% respondentów uważa, że tzw. „fuchy” w ogóle nie powinny być dopuszczalne, 23,3% respondentów dopuściło ich wykonywanie w przypadku zgody przełożonych, a 41,3% sądzi, że dopuszczalne jest na terenie zakładu pracy i przy pomocy narzędzi zakładowych wykonywanie drobnych przedmiotów na własny użytek lub na zamówienie znajomych, rodziny, sąsiadów itp.

Potępienie w stosunku do naruszeń przepisów, których przestrzeganie jest zagwarantowane sankcją regulaminową, jakkolwiek nałożony jest na adresatów moralny obowiązek ich przestrzegania, badano pytając respondentów o to, co sądzą o pracowniku, który nie zgłosił się do wspólnie uchwalonej i wspólnie wykonywanej pracy społecznej. W wyniku otrzymanych odpowiedzi, okazało się, że 20,9% respondentów postuluje kary administracyjne, 31,3% respondentów postuluje sankcje o charak-

terze potępienia społecznego (takie jak ogłoszenie na zebraniu załogi, wykluczenie z organizacji o charakterze społecznym, rozmowę wychowawczą z takim pracownikiem), a 44,9% respondentów sądzi, że za niezgłoszenie się do wspólnie uchwalonej i wspólnie wykonywanej pracy społecznej nie powinno się karać.

Problem, w jaki sposób na znajomość i akceptację przepisów odwołujących się jedynie do poczucia moralnego, wpływa taki czynnik, jak długość istnienia zakładu pracy i związane z nią tradycje, badano na przykładzie dwu krakowskich zakładów pracy — tj. Huty im. Lenina oraz Zakładów im. S. Szadkowskiego, przy czym ten ostatni zakład pracy jest zakładem o starych tradycjach.

Tabela 3

Rodzaj sankcji	Huta im. Lenina	Zakłady im. S. Szadkowskiego
	w %	
Sankcje administracyjne	10	12
Sankcje moralno-społeczne	15	21
Nie należy się żadna kara	25	15

Jak widać z powyższego zestawienia długość istnienia zakładu pracy i jego tradycje mają wpływ na kształtowanie się moralnej akceptacji przepisów prawa. Na rozkłady odpowiedzi dotyczących powyższej grupy pytań miały wpływ te same co w poprzednio omawianych kwestiach zmienne niezależne, przy czym na wzrost potępienia szczególnie wpływ miał udział w pracy społecznej na terenie zakładu pracy i poza nim.

Analiza zmiennych związanych z oceną sytuacji respondentów w zakładzie pracy potwierdziła tezę, że zadowolenie z tej sytuacji wpływa na zmniejszenie się stopnia potępienia naruszeń przepisów regulaminu, lecz prawidłowość tę można zaobserwować jedynie tam, gdzie przepisy są opatrzone sankcją. Korelując między sobą otrzymane odpowiedzi na powyższą grupę pytań okazało się, że na stopień potępienia naruszeń przepisów, których przestrzeganie nie jest zagwarantowane przy pomocy sankcji regulaminowych nie ma wpływu potępienie innych naruszeń przepisów, natomiast dla osób szczególnie silnie potępiających naruszenie norm regulaminu pracy (i to zarówno norm opatrzonych sankcją regulaminową, jak i odwołujących się jedynie do poczucia moralnego) charakterystyczna jest motywacja „legalistyczna” oraz ta wersja motywacji celowościowej, która oparta jest na przekonaniu, że przestrzeganie norm dyscypliny pracy przyczynia się do podniesienia wydajności pracy.

Podsumowując rozważania dotyczące stosunku robotników do przepisów dyscypliny pracy należy stwierdzić, że w toku naszych rozważań potwierdziła się przyjęta przez nas hipoteza o wpływie postaw wobec prawa na stopień potępienia naruszeń obowiązujących przepisów dyscy-

pliny pracy (w szczególności uwaga ta dotyczy postawy legalistycznej i odpowiedzi tych respondentów, którzy wyrazili przekonanie, że należy przestrzegać przepisów dyscypliny pracy ponieważ należy przestrzegać wszystkich przepisów prawnych). W badaniach naszych znalazła również potwierdzenie hipoteza o przeważającym w badanej populacji celowościowym, lecz skierowanym na interes społeczny, charakterze motywacji postaw wobec prawa (co wydaje się być związane ze szczególną rolą regulaminu pracy jako aktu prawnego regulującego obowiązki i uprawnienia pracowników w zakładzie pracy).

Na zakończenie naszych rozważań dotyczących tej części badań prowadzonych przez nasz Zespół pragniemy poświęcić kilka słów tak istotnemu w prawie pracy problemowi, jakim jest problem doboru odpowiednich środków oddziaływania.

Aby zbadać ten problem zadano respondentom pytanie: „Który z tych poglądów wydaje się Panu(i) najtrafniejszy? Ludzie bardziej przestrzegaliby przepisów regulaminu pracy, gdyby: a) za sumiennosc przyznawano jakieś nagrody czy wyróżnienia” — takiej odpowiedzi udzieliło 50,8% respondentów, b) „za przekroczenie groziły surowe kary” — tej odpowiedzi udzieliło 11,6% respondentów, c) „lepiej ludziom wytłumaczono, dlaczego należy tych przepisów przestrzegać” — takiej natomiast odpowiedzi udzieliło 32,0% respondentów. W świetle powyższych danych jak najbardziej uzasadnione wydają się postulaty dotyczące zmiany istniejącego systemu sankcji regulaminowych.

W zakończeniu należy podkreślić, że na obecnym etapie badań zbiorczo opracowano odpowiedzi respondentów, a tylko w niektórych wypadkach rozdzielono je na odpowiedzi pracowników poszczególnych zakładów. Konieczność takiego rozbicia w dalszej fazie badań uzasadniona jest tym, że zakład pracy jest systemem społecznym, który wytwarza pewien swoisty układ wartości, w związku z czym należy się spodziewać modyfikacji poglądów respondentów w zależności od miejsca ich zatrudnienia.

LA CONNAISSANCE, APPRÉCIATIONS ET ATTITUDES PAR RAPPORT AU DROIT DANS LE DOMAINE DES PROBLÈMES CHOISIS DU DROIT DE TRAVAIL

R é s u m é

L'article touche l'élaboration des premiers étapes des recherches du IX^e Ensemble de l'Institut des Sciences Juridiques de l'Académie Polonaise des Sciences pour des Recherches sur la Conscience de la Société Polonaise. L'article se penche sur les problèmes de recherche suivant: 1) la connaissance des dispositions concrètes du droit par des ouvriers à la base de la connaissance de la loi sur les congrès; 2) la connaissance des principes généraux du droit de travail et de ses notions de base; 3) des postulats des ouvriers quant aux changements du droit de travail; 4) le savoir sur la position juridique du conseil d'entreprise en tant

qu'un organe des syndicats à rétablissement du travail et l'appréciation de cette institution par des ouvriers; 5) des attitudes des ouvriers par rapport aux prescriptions de la discipline du travail. C'étaient 5 grands établissements de l'industrie métallurgique qui constituaient le terrain de recherches.

Ad 1) On a constaté que la connaissance des dispositions de la loi sur les congés en vigueur et de la date précise de sa promulgation (1969) est liée à la situation personnelle de remployé. Les personnes examinées montraient une connaissance surtout de ces éléments de la loi, qui concernaient directement leurs droits de congés, p. ex. ce n'étaient que les travailleurs possédant la formation secondaire ou supérieure qui démontraient la dépendance de la durée des congés nom (seulement de durée du travail professionnel précédent mais aussi des années de la formation.

Ad 2) C'est le règlement du travail qui pour la plupart des examinés est la principale (et en principe la seule) marque des droits et des devoirs à l'établissement du travail. En général les personnes donnant des réponses ne savaient pas formuler une définition du contrat collectif de travail. C'est seulement 27,7% des examinés qui se rendaient compte, que des contrats collectifs de travail déterminent des droits et des devoirs des travailleurs et de rétablissement du travail.

Ad 3) Un groupe relativement peu nombreux (34,1%) serait disposé à changer quelque chose dans les dispositions du droit de travail actuellement en vigueur. Des changements postulés concernent des affaires suivantes: l'égalisation des droits des travailleurs manuels avec des travailleurs intellectuels, des changements dans les droits de l'autogestion ouvrière et des organisations sociales ayant leur activité sur le terrain de rétablissement du travail et des changements des dispositions de la discipline de travail.

La plupart décidée des examinés (78,6%) affirmaient, que les travailleurs peuvent influencer le -changement du droit de travail. Le transfert des postulats des travailleurs concernant des changements du droit de travail doit avoir lieu, d'après les examinés par des syndicats, par la direction de l'établissement du travail, par des organisations de parti ou directement à la Diète, pour éviter une possibilité de la déformation des postulats durant sa transmission des instances inférieures aux supérieures.

Ad 4) Le but des recherches exécutées est de saisir l'attitude des ouvriers par rapport aux bases juridiques actuelles et le caractère de l'activité du conseil d'entreprise à l'établissement du travail. On a constaté qu'une basse appréciation de l'activité du conseil d'entreprise dans la sphère des droits lui accordés est conditionnée par l'état juridique existant et par la situation régnant actuellement à l'établissement de travail. La majorité décidée d'une population examinée considère que le conseil d'entreprise, en tant qu'un organe participant à la gestion de l'entreprise, doit défendre seulement des intérêts justifiés des travailleurs.

Ad 5) Ces problèmes étaient examinés prenant en exemple la relation des personnes donnant des réponses aux dispositions de la discipline de travail. Dans la sphère de cette problématique on peut tirer des conclusions suivantes: a) la population examinée se caractérise par l'acceptation des dispositions de la discipline de travail, au moins quant à leurs dispositions principales; b) l'attitude dominante par rapport aux dispositions de la discipline de travail c'est une attitude ayant le caractère critique et lié au but; c) parmi les variables ayant une influence sur la formation des attitudes par rapport aux dispositions de la discipline de travail c'est la variable déterminant une participation au travail social à l'établissement de travail et en dehors de cet établissement qui joue le rôle particulier.