

FOLIA SOCIOLOGICA

17

Anna Buchner-Jeziorska, Włodzimierz Jaśkiewicz

INTEGRACJA SPOŁECZNA
W PROCESIE INDUSTRIALIZACJI
NA PRZYKŁADZIE BEŁCHATOWA



WYDAWNICTWO UNIWERSYTETU ŁÓDZKIEGO
1988



E

KOMITET REDAKCYJNY
WYDAWNICTW UNIwersYTETU ŁÓDZKIEGO

Andrzej Banasiak, Bohdan Baranowski, Zdzisław Kłapciński
Wacław Piotrowski (przewodniczący), Krystyna Urbanowicz

REDAKCJA WYDAWNICTW "FOLIA SOCIOLOGICA"

Bogusław Sułkowski, Danuta Duraj, Urszula Nowakowska

RECENZENT

Władysław Misiak

REDAKTOR WYDAWNICTWA UL

Janina Górecka

REDAKTOR TECHNICZNY

Jadwiga Kulesza

KOREKTORZY

Joanna Balcerak, Bogusława Kwiatkowska

OKŁADKĘ PROJEKTOWAŁ

Andrzej Stydziński



Podr. P. 23278 / 17.1988

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

1988

Wydanie I. Nakład 210+85 egz. Ark. wyd. 8,6.
Ark. druk. 9,25. Papier kl. III, 70 g, 70x100.
Zam. 44/1510/88. H-17. Cena zł 344,-

Drukarnia Uniwersytetu Łódzkiego

Łódź, ul. Nowotki 143

ISSN 0208-600X

PRZEDMOWA

Ponad 20 lat temu łódzcy socjologowie rozpoczęli badania w Bełchatowie. Ówczesny program badań przewidywał opis stanu przedindustrialnego, śledzenie procesu uprzemysłowienia oraz w przyszłości - opis skutków tego procesu. Z różnych powodów ten długofalowy program został zrealizowany w nieco innej postaci. Powstało jednak kilka książek i wiele artykułów, raportów i opracowań o Bełchatowie lat sześćdziesiątych i siedemdziesiątych.

Niniejsza książka jest poświęcona załogom kopalni i elektrowni, a więc dotyczy schyłku procesu uprzemysłowienia. Problem badawczy sformułowano zgodnie z pewną tradycją opisu tego procesu: załoga nowego zakładu przekształca się z przypadkowego zbioru w zintegrowaną grupę, zaś załogi nowych zakładów tworzą wraz z mieszkańcami nową zintegrowaną społeczność.

Badania przeprowadzono latem 1983 r. Być może w latach następnych procesy integracyjne uległy nasileniu i książka będzie stanowiła świadectwo pewnego okresu w historii Bełchatowa.

Prezentowane badania pokazują ciekawe zależności: zaawansowane procesy integracji funkcjonalnej i kulturowej przy objawach dezintegracji komunikacyjnej i strukturalnej. Można sądzić za autorami, iż ujawnione konflikty nie są specyficzne dla Bełchatowa, lecz mają bardziej uniwersalny charakter i podłoże. Tak więc książka miałaby również bardziej uniwersalną wartość, odzwierciedlając mechanizmy społecznej integracji i konfliktu, charakterystyczne dla polskich przedsiębiorstw lat osiemdziesiątych.

Książka powstała w ramach badań centralnie sterowanych (PW 10. 2), pt. "Integracja społeczna w procesie industrializacji". W jej powstaniu uczestniczyli obok autorów również inni pracownicy i studenci Instytutu Socjologii, dla których Bełchatów stanowi interesujące i ważne laboratorium przemian społecznych.

Prof. dr hab. J. Kulpińska

WSTĘP

Socjologiczne analizy procesów uprzemysłowienia zachodzące w Polsce w okresie ostatniego czterdziestolecia mają długą już tradycję i bogaty dorobek zarówno poznawczy, jak i teoretyczny. Koncentrowały się one na opisie społecznych uwarunkowań i skutków intensywnej industrializacji, próbując jednocześnie wychwycić ujawniające się podobieństwa i prawidłowości mechanizmów, określających istotę tych zjawisk i procesów. Efektem dociekań socjologii i innych nauk społecznych jest w miarę pełny zarys teoretyczny społecznych procesów uprzemysłowienia, zachodzących w rozwijającym się społeczeństwie zarówno w skali regionalnej, jak również w skali makrosocjalnej. Konstatacja ta może sugerować pogląd, że podejmowanie w tej sytuacji problemów związanych z uprzemysłowieniem nie znajduje większego uzasadnienia, a uzyskane wyniki stanowić będą kolejne potwierdzenie znanych już wcześniej zjawisk generowanych przez przemysłowe inwestycje. Stanowisko takie, mimo pozorowanej oczywistości, nie jest jednak przekonujące, a przyjęcie określonych przesłanek w spojrzeniu na procesy uprzemysłowienia czyni je wręcz fałszywym.

Cechą szczególną industrializacji w Polsce jest jej permanentny charakter, wpływający na ciągłość procesów uprzemysłowienia, a co za tym idzie - wpływający na dynamikę szeroko rozumianych przekształceń społecznych, zaznaczających się szczególnie wyraźnie w sferze świadomości (orientacja na inne niż w poprzednich fazach procesu uprzemysłowienia, bardziej atrakcyjne wzory życia, nowe jakościowe oczekiwania dotyczące standardu życia, preferencje dla zachowań konsumpcyjnych itp.). Powoduje to istotne, jak się wydaje, zmiany warunków, w których przebiegają procesy uprzemysłowienia i to zarówno w skali lokalnej, jak i obejmującej całe społeczeństwo. Okoliczność ta, wzmocniona dodatkowo załamaniem gospodarczym o niespotykanej wcześniej skali i jego rozległymi reperkusjami społecz-

ny, stanowi ważny powód uzasadniający naukowy ogląd przebiegających współcześnie procesów uprzemysłowienia.

Następna przesłanka, łącząca się ściśle z poprzednią, opiera się na przekonaniu o dopuszczalności założenia, że mechanizmy zjawisk wywołanych uprzemysłowieniem, choć znane, mogą powodować skutki o odmiennym zakresie i sile wpływu, niż miało to miejsce wcześniej, w całkowicie niekiedy różnych warunkach ekonomicznych i społecznych.

Trzeci wreszcie powód uzasadniający badania zjawisk społecznych w związku ze zmianami przemysłowymi, to potencjalna użyteczność takich analiz rysująca się najwyraźniej w aspekcie sposobów i możliwości stabilizowania systemu społecznego nowej inwestycji, obszaru pozostającego pod jej wpływem, nowej jakościowo społeczności lokalnej oraz możliwości antycypacji zmian, zakresu oddziaływania itp.

Podjęte w Zakładzie Socjologii Przemysłu Ut w 1983 r. badania były prowadzone w ramach Problemu Węzłowego 10.2. - "Zmiany w środowisku w rejonie Bełchatowskiego Okręgu Przemysłowego. Program rozwiązań przestrzennych do 2000 roku". Celem badań było przedstawienie uwarunkowań procesu integracji społecznej pracowników podstawowych przedsiębiorstw Bełchatowskiego Okręgu Przemysłowego - Kopalni Węgla Brunatnego "Bełchatów" i Elektrowni w Rogowcu. Zarówno koncepcja badania jak i oparte na jego wynikach studium nie mają ambicji kompleksowego opisu problemu, choć wszędzie tam, gdzie było to możliwe starano się sięgać do innych źródeł, uzupełniających empiryczny materiał uzyskany w badaniu i podkreślający dynamiczny charakter procesu integracji społecznej zachodzącej w obszarze badania. Szczególnie przydatne były w tym względzie liczne badania społeczności bełchatowskiej prowadzone przez Instytut Socjologii Ut w latach 1962-1965, a więc w okresie przedinwestycyjnym (preindustrialnym) oraz w pierwszych latach realizacji inwestycji (1976-1977).

Objęte badaniem obszary generacji czynników wpływających na przebieg procesów integracyjnych dotyczą różnorodnych sfer, a ich wybór wynikał z chęci określenia wpływu na badany problem zmiennych lokalnych ograniczonych do samej inwestycji, w stosunku do zmiennych zewnętrznych, warunkowanych przez ogólnospołeczną sytuację ekonomiczną i mechanizmy funkcjonowania systemu społeczno-gospodarczego. Tak więc przedmiotem zainteresowania badawczego była

sytuacja pracy w poszczególnych przedsiębiorstwach, wzajemne między nimi relacje wynikające z kombinatowego charakteru inwestycji (technologiczne zależności Elektrowni i Kopalni), sytuacja poza pracą (infrastruktura socjalno-usługowa) oraz charakterystyczne cechy społeczno-demograficzne załóg pracowniczych (pochodzenie terytorialne - swoi, obcy, pozycja w systemie organizacyjnym i wynikające z niej funkcje, płeć, staż pracy, itp.). Zjawiska i sytuacje mogące mieć wpływ na procesy integracji badanych załóg - wewnątrz-zakładowe i międzyzakładowe - starano się przedstawiać w kontekście procesów industrializacji zachodzących w obszarze badania. Podstawowe informacje o inwestycji bełchatowskiej i obszarze jej najsilniejszych wpływów zawiera rozdział I. Głównym celem rozdziału jest charakterystyka rejonu Bełchatowa w fazie preindustrialnej i pierwszych etapach uprzemysłowienia, przedstawiona na tle podstawowych założeń socjologicznej teorii industrializacji.

Rozdział następný prezentuje koncepcję badania integracji społecznej w uprzemysławianym rejonie w odniesieniu do jej różnych teoretycznych koncepcji. Zawiera on również założenia badawcze i operacjonalizację podstawowych pojęć używanych w pracy, a także - informacje o badaniu (metoda, narzędzia, dobór próby).

Rozdział III dotyczy problemów, które w myśl przyjętych założeń stanowią istotne tło dla różnego rodzaju zjawisk i procesów społecznych zachodzących w systemie społecznym przedsiębiorstwa, w tym także dla procesów integracji społecznej. Rozdział przedstawia oczekiwania badanych dotyczące pracy w Bełchatowie (motywacje podjęcia pracy) i ich praktyczną weryfikację (oceny warunków pracy) oraz miejsce Bełchatowa w planach życiowych i zawodowych (stosunek do pracy).

Kolejne rozdziały dotyczą opisu uwarunkowań integracji społecznej ujmowanej w trzech różnych poziomach - integracji w zespole roboczym (rozdział IV), integracji w przedsiębiorstwie (rozdział V) oraz integracji między Kopalnią i Elektrownią (rozdział VI). Są one oparte na wynikach przeprowadzonych badań empirycznych i zawierają próby weryfikacji założeń i hipotez. Szczególny nacisk został położony w tych fragmentach pracy na określenie przesłanek wpływających na integrację oraz na jej specyficzny charakter (jest ona analizowana w czterech różnych wymiarach). Uzyskane wyniki są również interpretowane na okoliczność ustalenia zakresu wpływu, jaki na przebieg integracji wywierają czynniki wewnętrzne i zewnętrzne.

Uzupełnieniem analiz integracji jest uwzględnienie w opisie jej przebiegu niezwykle ważnej zmiennej, jaką stanowią płace. Rozważania dotyczące wpływu płac na integrację w wymiarze poszczególnych badanych przedsiębiorstw i całego Kombinatów zawiera rozdział VII.

Ostatnią, zamykającą częścią opracowania jest zakończenie, w którym zawarto najważniejsze wnioski, do jakich upoważniły autorów uzyskane w badaniu wyniki. Mając na uwadze dynamiczny charakter badanych zjawisk, rozległość ich uwarunkowań oraz względnie ograniczony charakter badania starali się oni nie wykraczać w tej sferze poza konstatacje, znajdujące oparcie w pozostającym do ich dyspozycji materiale, aczkolwiek niekiedy, a w szczególności tam, gdzie problem był dokumentowany w innych badaniach - formułowane wnioski mają nieco ogólniejszy charakter.

Rozdział I

OBSZAR BADANIA W KONTEKŚCIE INDUSTRIALNYCH PRZEMIAŃ

1. Społeczne procesy uprzemysłowienia

Patrząc na przebieg rozwoju społecznego można stwierdzić, że czynnikiem najbardziej stymulującym przebieg procesów rozwojowych jest zjawisko industrializacji. Sens tego pojęcia, sprowadzany najogólniej do sfery "zjawisk i procesów technicznych i gospodarczych, dokonujących się w trakcie rozbudowy przemysłu, powodujących zmianę struktury gospodarki"¹, jest kojarzony z daleko idącymi zmianami w obszarach życia społecznego, leżących poza ekonomią i techniką. Merytoryczny związek pomiędzy industrializacją w wąskim znaczeniu a procesami politycznymi, społecznymi i kulturowymi, wywołanymi przez uprzemysłowienie, podkreśla znaczenie tego zjawiska w przekształcaniu struktur życia społecznego i w dynamice tych przekształceń.

W rozważaniach poświęconych wpływowi procesów industrializacji na życie społeczne wyróżnia się kilka podstawowych mechanizmów, przy pomocy których dokonuje się przekazywanie generowanych w przemyśle zjawisk². Pierwszy mechanizm obejmuje wszystkie skutki wynikające z maszynizacji pracy (układ "człowiek - maszyna"), dotyczące zasad podziału i organizacji pracy, natężenia i rytmu procesów produkcji, a także postawy i aspiracje pracowników wywodzące się z pracy w nowych warunkach.

Drugi mechanizm polega na wykształceniu się nowego typu instytucji, charakteryzujących się specyficzną, sformalizowaną organiza-

¹ J. S z c z e p a ń s k i, Zmiany społeczeństwa polskiego w procesie uprzemysłowienia, Warszawa 1973, s. 11.

² Ibidem.

cją. Instytucje te, zorientowane na zaspokajanie różnorodnych potrzeb jednostek, grup i zbiorowości, opierają swoją działalność na racjonalnych, naukowych podstawach. Dokonująca się w ten sposób propagacja racjonalności w życiu społecznym stwarza jednocześnie przesłanki do rozrostu formalnych organizacji i ich rosnącej dominacji w życiu społeczeństwa (społeczeństwo organizacyjne).

Następny mechanizm wpływu uprzemysłowienia polega na tworzeniu nowych form zbiorowości, takich jak grupy celowe, kategorie społeczno-zawodowe, warstwy i klasy społeczne. Zmieniają się również zasady zróżnicowania społecznego, bezpośrednio lub pośrednio związane z pracą w uprzemysłowionej gospodarce. Rośnie znaczenie zawodu, kwalifikacji i wykształcenia w określaniu pozycji i prestiżu społecznego. Rodzą się nowe grupy interesów, nowe struktury i zasady stratyfikacji społecznej. Ulegają rozpadowi stare i tworzą się nowe formy zbiorowości terytorialnych.

Ostatni mechanizm polega na procesie wzrostu i różnicowaniu potrzeb, będących społeczną konsekwencją rozwoju gospodarczego. W wyjaśnianiu działania tego mechanizmu przyjmuje się założenie o wpływie poziomu zamożności społeczeństwa na jego aspiracje i dążenia. Podkreśla się, że nowe formy życia zbiorowego i stosunków społecznych wywierają istotny wpływ na charakter zachowań społecznych, uznawane wartości i style życia.

J. Szczepański, za którym powtórzono typologię mechanizmów wpływu uprzemysłowienia na społeczeństwo zwraca jednocześnie uwagę na ich społeczny charakter, przejawiający się z jednej strony w sferze obserwowanych skutków procesów i zjawisk techniczno-ekonomicznych, a z drugiej - w sferze wtórnej stymulacji procesów przemysłowych przez zjawiska i procesy polityczne, społeczne i kulturowe, będące skutkiem uprzemysłowienia. Wzajemne oddziaływanie na siebie przemysłu i społeczeństwa wytwarza splot różnego rodzaju procesów, swoistą strukturę wzajemnie powiązanych zjawisk oraz ich przyczyn i skutków. Nadają one określony charakter procesom życia społecznego w uprzemysławiającym się lub już uprzemysłowionym społeczeństwie, decydują o kierunkach rozwoju i jego dynamice.

Teoria industrializacji, ujmująca ogólne zależności między uprzemysłowieniem i życiem społecznym, posiada bardzo bogatą literaturę i dysponuje znaczną liczbą empirycznych weryfikacji swoich twierdzeń. Szczególnie rozwijano i badano teorię industrializacji planowej, koncentrującej się na ogólnych parametrach warunkujących

jej przebieg, na zakresie i charakterze skutków społecznych uprzemysłowienia, skuteczności osiągania celów rozwoju oraz zjawiskach nie planowanych, spontanicznych. Społeczne konsekwencje uprzemysłowienia - ich zakres i doniosłość - zdecydowały o próbach teoretycznego ujęcia związków zachodzących między typem uprzemysłowienia ze względu na cechy techniki i technologii oraz pochodne w stosunku do nich cechy podziału i organizacji pracy a strukturą form życia społecznego (determinizm technologiczny, teoria konwergencji).

Mimo że polityczne implikacje teorii industrializacji, a w szczególności jej nurtu deterministycznego, nie sprzyjały początkowo badaniom i tworzeniu teorii industrializacji socjalistycznej w naszym kraju³, zapoczątkowany na przełomie lat pięćdziesiątych i sześćdziesiątych wzrost aktywności badawczej zaowocował w postaci względnie pełnej definicji istoty socjalistycznej industrializacji, odmienności jej cech szczególnych oraz społeczno-politycznych skutków⁴. Podjęto również próby periodyzacji etapów uprzemysłowienia w aspekcie przekształceń wywołanych w sferze społeczno-gospodarczej⁵, a przede wszystkim - próby syntezy przebiegu procesów uprzemysłowienia w skali globalnego społeczeństwa⁶. Mimo iż ujęcia syntetyzujące spotykały się niekiedy z zarzutem ograniczenia analizy przede wszystkim do wątków społecznych i kulturowych, z pominięciem aspektów ideologiczno-politycznych, ekonomicznych i techniczno-organizacyjnych⁷ - stanowią one istotne dokonanie w procesie konstruowania teorii industrializacji socjalistycznej, zorientowanej na wyjaśnianie skali, zakresu i istoty rzeczywistych przekształceń zachodzących w życiu społeczeństwa polskiego pod wpływem uprzemysłowienia.

Istotną rolę w rozwoju wiedzy o skutkach uprzemysłowienia, a w rezultacie także w tworzeniu ujęć syntetyzujących, pełniły bada-

³ J. S z c z e p a ń s k i, Teoria, badania i praktyka industrializacji, [w:] A. K w i l e c k i [red.], Teoria i badania socjologiczne a praktyka społeczna, Warszawa 1972, s. 37.

⁴ Ibidem; J. S z c z e p a ń s k i, Wstęp, [w:] t e n ż e [red.], Przemysł i społeczeństwo w Polsce Ludowej, Wrocław 1969, s. 18-23.

⁵ A. K a r p i ń s k i, Zarys rozwoju gospodarczego Polski Ludowej, Warszawa 1980.

⁶ S z c z e p a ń s k i, Zmiany społeczeństwa polskiego...

⁷ W. M o r a w s k i, Industrializacja socjalistyczna w Polsce: doktryna, system decyzji, zjawiska spontaniczne, [w:] t e n ż e [red.], Kierowanie w społeczeństwie. Analiza socjologiczna, Warszawa 1979.

nia zmian zachodzących pod wpływem industrializacji w rejonach nieprzemysłowych, bądź o niskim poziomie rozwoju przemysłu. Prowadzenie badań w takich obszarach umożliwiała śledzenie, niemal w klinicznie czystej postaci, przebiegu skutków wkraczania przemysłu w istniejące dotąd, tradycyjne struktury społeczne, organizacyjne struktury instytucjonalne i gospodarcze oraz naturalny system ekologiczny. Objęcie badaniami rejonów uprzemysławianych dawało możliwość obserwacji i analizowania sposobu funkcjonowania społecznych mechanizmów uprzemysłowienia w skali poddającej się empirycznej kontroli, pozwalało na bezpośrednią obserwację wzajemnych relacji przemysłu i środowiska w wielorakich aspektach, będących domeną różnych dyscyplin naukowych oraz - co jest niezmiernie ważne - w różnych fazach realizacji inwestycji. Jeśli w procesie powstawania inwestycji wyodrębnić za J. Szczepańskim etapy⁸: wstępny, (planowanie, prace przygotowawcze), realizacji technicznej (od rozpoczęcia prac do rozruchu obiektu), rozruchu techniczno-produkcyjnego i wreszcie normalnej eksploatacji (osiągnięcie przez obiekt pełnej mocy produkcyjnej), to - poza świadomością, że poszczególnym etapom odpowiadają wywołane przez nie przemiany w środowisku społecznym i społecznej świadomości o bardzo rozległym zakresie - należy być również w pełni świadomym natężenia i gwałtowności dokonywanych w tej sferze przeobrażeń. Kilkuletni, bądź niekiedy kilkunastoletni okres między pierwszym a ostatnim etapem realizacji inwestycji nie jest w sensie czasowym zbyt długi, ale w aspekcie zmian warunków życia społeczności tego obszaru wyznacza on dystanse nieporównywalnie większe. Mamy tutaj do czynienia ze swoistym zjawiskiem nadążania świadomości społecznej ludności rejonu uprzemysławianego za gwałtownymi przemianami zachodzącymi w dotychczasowych warunkach egzystencji, koniecznością dostosowywania się do nowych, często diametralnie różnych od poprzednich, norm i wzorów zachowań. Procesy adaptacji do nowych okoliczności życia określanym przez przemysłowy system nie zawsze mają łagodny charakter, a proces kształtowania nowej stabilizacji i równowagi jest znacznie dłużej trwający w czasie niż okres osiągnięcia przez inwestycję pełnej, zakładanej normy produkcyjnej.

Realizacja forsownego programu uprzemysławiania kraju w latach siedemdziesiątych, stwarzająca praktyczne możliwości dla penetracji

⁸ S z c z e p a ń s k i, Zmiany społeczeństwa polskiego...

badawczej oraz rosnąca świadomość teoretycznych i praktycznych korzyści, wynikających z badań nad realizacją industrializacji i jej społecznych konsekwencji, stworzyły przesłanki sprzyjające powołaniu do życia instytucji kierującej i koordynującej całokształt badań w tym zakresie w Polsce. Istotną przesłanką powstania w roku 1961 Komitetu Badań Rejonów Uprzemysławianych PAN stanowiła również obserwacja negatywnych skutków wywoływanych przez dotychczas realizowane programy przemysłowe w rejonach rolniczych⁹.

W początkowym okresie działania Komitet objął badaniami rejon, w których budowano wielkie zakłady przemysłowe, wciągające w zasięg oddziaływania duże tereny rolnicze: rejon płocki - z kombinatem petrochemicznym, rejon puławski - z kombinatem nawozów azotowych, Tarnobrzeg - z kombinatem siarkowym, Konin - z kopalnią węgla brunatnego i elektrownią oraz Legnicko-Głogowski Okręg Miedziowy. Prace studialne podjęto również w rejonie bełchatowskim, mającym pełnić w ogólnym programie badań funkcje kontrolnego rejonu nie uprzemysłowionego¹⁰.

Działalność Komitetu Badań Rejonów Uprzemysławianych PAN była zakreślona szeroko, obejmując cele naukowo-badawcze i praktyczne. Te ostatnie dotyczyły przede wszystkim usprawnienia procesu planistycznego inwestycji przemysłowej i rozszerzenia sfery planowania poza obszar problemów techniczno-ekonomicznych. W skali globalnej chodziło o to, "aby w zakresie industrializacji kraju działać jak najbardziej racjonalnie, osiągając przy możliwie najmniejszych nakładach zamierzone efekty gospodarcze i społeczne"¹¹.

Powołanie do życia instytucji o takich celach, jakie przyświecały Komitetowi było niezwykle potrzebne. Jej ewenementowy charakter, poparcie finansowe ze strony rządu, dość rozległe kompetencje (co najmniej formalne), struktura organizacyjna umożliwiająca sprawne działanie - pozwoliły Komitetowi na realizację celów naukowo-badawczych, co przyczyniło się do rozwoju teorii industrializacji socjalistycznej. W sferze celów praktycznych niekwestionowanym osiągnięciem było budzenie świadomości społecznej i jej uwrażliwie-

⁹ S. I g n a r, Zadania Komitetu Badań Rejonów Uprzemysławianych przy Prezydium PAN, [w:] Gospodarka czynnikiem ludzkim w rejonach uprzemysławianych, Warszawa 1967, s. 5.

¹⁰ Ibidem, s. 8-9.

¹¹ Ibidem, s. 11.

nie na skutki działania społecznych mechanizmów uprzemysłowienia w skali regionu i kraju. Można przypuszczać, że przynajmniej w części działalność ta przyczyniła się do usprawnienia procesów industrializacji oraz do kontrolowania i zrationalizowania ich skutków.

2. Bełchatów jako przedmiot badań socjologicznych

Badania socjologiczne w rejonie Bełchatowa rozpoczęto po raz pierwszy w 1963 r. Zainteresowanie tym obszarem zostało wywołane przez zamiar realizacji w okolicach miasta wielkiej inwestycji przemysłowej, w związku z odkryciem w rejonie Kleszczowa i Szczercowa złóż węgla brunatnego, umożliwiających budowę kopalń odkrywkowych i pracujących na tym paliwie elektrowni. Badania, prowadzone w ramach programu naukowo-badawczego Komitetu Badań Rejonów Uprzemysławianych PAN, realizowała Łódzka Sekcja Komitetu. W momencie podejmowania prac badawczych liczone się z rozpoczęciem prac inwestycyjnych najpóźniej w latach 1966-1970, traktując tę sytuację jako dobrą okazję do śledzenia przeobrażeń w sferze życia społecznego we wszystkich etapach uprzemysławiania rejonu Bełchatowa.

Ogólnej koncepcji podporządkowano, prowadzone w latach 1963-1964, wieloprotblemowe badania terenowe skoncentrowane na rejestracji warunków, charakteryzujących stan wyjściowy przed rozpoczęciem inwestycji. O zakresie podejmowanych w badaniu problemów informuje struktura realizowanych tematów: 1) ekologia społeczna; 2) robotnicy Bełchatowa w procesie przemian, praca kobiet; 3) pracownicy umysłowi i inteligencja, stratyfikacja ludności; ludność rolnicza w procesie przemian, rodzina, więź pokrewieństwa, życie domowe; 4) instytucje pracy i władzy; 5) aktyw terenowy i organizacje społeczne; 6) przeobrażenia kulturalne Bełchatowa; środki masowego oddziaływania; 7) zmiany zachodzące w szkolnictwie; 8) młodzież małej społeczności lokalnej¹².

W badaniu stosowano różnorodne techniki zdobywania informacji - obserwację, wywiad swobodny, wywiad kwestionariuszowy, analizę istniejących dokumentów. Opracowanie zebranych materiałów, rejestrujących, ogólnie biorąc, stan świadomości społecznej mieszkańców Bełchatowa przed rozpoczęciem inwestycji oraz infrastrukturę życia

¹² Sprawozdanie z Sekcji Badań Rejonu Bełchatowskiego za rok 1964, "Zeszyty KBRU" 1965, nr 15.

społecznego w tym okresie - stanowiło realizację zadań pierwszego etapu badań. Zadania drugiego etapu miały dotyczyć procesów zmian wywoływanych realizacją inwestycji. Do pełnej realizacji badań według tej koncepcji nie doszło już nigdy ze względu na nie określone w czasie zawieszenie planów inwestycyjnych.

Efekty prowadzonych badań były jednak znaczne. Dokonano wieloaspektowej diagnozy "stanu wyjściowego"; a uzyskane wyniki można uznać za istotny wkład do wiedzy o mechanizmach uprzemysłowienia w regionie. W oparciu o badania ukazało się wiele publikacji, w tym także książkowych, nawiązujących do teorii zmian społecznych wywołanych industrializacją¹³.

Rejon Bełchatowa stał się powtórnie obiektem penetracji socjologicznej dopiero w drugiej połowie lat siedemdziesiątych. Fakt ten pozostawał w związku z przystąpieniem do realizacji planowanych dziesięć lat wcześniej inwestycji przemysłowych. Zapoczątkowane wówczas badania nie były tak jak dawniej podporządkowane wspólnej koncepcji kilkunastoosobowego zespołu i nie posiadały ambicji objęcia swoim zakresem wszystkich zmian dokonujących się pod wpływem industrializacji. Dotyczyły one wybranych problemów, o których wyborze decydowały indywidualne zainteresowania badaczy.

W 1976 r. zapoczątkowano badanie poświęcone analizie uwarunkowań postaw wobec środowiska naturalnego ludności uprzemysławianego rejonu. Zaprojektowane jako panelowe badanie weryfikowało hipotezę o zmienności postaw wobec środowiska naturalnego, w zależności od etapu industrializacji. Powtórzono je, przy użyciu tego samego narzędzia, w roku 1983. Hipoteza badawcza była również weryfikowana w badaniu porównawczym, prowadzonym w rejonie o bardzo wysokim poziomie uprzemysłowienia (Huta Katowice, 1978). Także i to badanie prowadzono przy użyciu tego samego narzędzia (wywiad kwestionariuszowy). Uzyskane wyniki zostały opublikowane¹⁴.

W tym samym czasie rozpoczęto realizację innego tematu badawczego, poświęconego stosunkowi do pracy kadry inżyniersko-technicznej zatrudnionej przy realizacji inwestycji. Industrialne i społeczne przemiany Bełchatowa w mniejszym stopniu stanowiły

¹³ E. M a l i n o w s k a, Problematyka socjologicznych badań nad Bełchatowem w dobie pierwszych zamierzeń inwestycyjnych. Referat na Konferencję Łódzkiego Oddziału KBRU, Piotrków 1981.

¹⁴ P. T o b e r a, Społeczeństwo i środowisko przyrodnicze. Zarys problematyki socjoekologicznej, Łódź 1984.

przedmiot zainteresowania badawczego, gdyż jego głównym celem była empiryczna weryfikacja hipotezy dotyczącej stosunku do pracy wybranej kategorii pracowników tzw. budów priorytetowych. Hipoteza zakładała, iż ponadlokalne i duże znaczenie gospodarcze takich inwestycji w istotny sposób wpływa na autoteliczność motywów zatrudnienia i postaw wobec wykonywanej pracy. Przy pomocy tego samego narzędzia badawczego weryfikowano również tę hipotezę w innych priorytetowych inwestycjach (Huta Katowice - 1978, Elektrownia Połaniec - 1979). Wyniki badań zostały w części opublikowane¹⁵.

Podobną rolę pełnił rejon bełchatowski w badaniu poświęconym ustaleniu wartości pracy w środowiskach różnych pod względem uprzemysłowienia¹⁶. Badanie, realizowane między innymi w Bełchatowie, weryfikowało hipotetycznie założony wpływ zewnętrznych warunkowań subiektywnej oceny pracy jako wartości. Zbiorowość badaną stanowili robotnicy i inżynierowie przedsiębiorstw budowlanych realizujących inwestycję (obszar uprzemysławiany) i te same kategorie zawodowe z przedsiębiorstw łódzkich (obszar uprzemysłowiony). Niektóre wyniki zostały opublikowane¹⁷.

Na osobne podkreślenie zasługują wieloletnie badania prowadzone w rejonie Bełchatowa w ramach Łódzkiej Sekcji KBRU przez Katedrę Planowania i Polityki Ekonomicznej UŁ. Wieloosobowy zespół prowadził obserwację dynamiki społecznej i zmian rynku pracy w aspekcie uprzemysłowienia, a publikowane rezultaty stanowią element założeń planów rozwojowych tego obszaru.

Tytułem uzupełnienia należy dodać, że od momentu przystąpienia do budowy inwestycji bełchatowskiej podejmowano na tym terenie wiele innych badań socjologicznych o nieco mniejszym zakresie (prace magisterskie). Wiele badań i analiz o użytkowym charakte-

¹⁵ W. Jaśkiewicz, Oczekiwania kadry inżynieryjno-technicznej dotyczące pracy na wielkich budowach, "Zeszyty Badań Rejonów Uprzemysławianych" 1985, z. 78; tenże Praca w rejonie uprzemysławianym w opiniach inżynierów i techników, [w:] Zmiany w środowisku przyszłego Bełchatowskiego Okręgu Przemysłowego. Stan z okresu przedinwestycyjnego i wstępnej fazy pracy elektrowni, Warszawa 1985.

¹⁶ A. Cieślak, Praca jako wartość w środowiskach różnych pod względem stopnia uprzemysłowienia. Raport z badań w Problemie Węzłowym 11.2. (maszynopis).

¹⁷ A. Cieślak, Die Identifizierung mit der Beruflichen Tätigkeit, [w:] Arbeit und Beruf im Sozialismus, Martin Luther Universität, Halle-Wittenberg 1980.

rze prowadzi również, związana organizacyjnie z inwestycją, Pracownia Badań Społecznych.

3. Obszar badania - stan wyjściowy

Teoria rozwoju społeczno-gospodarczego, a w szczególności tej jej nurty, które opisują wariant rozwojowy oparty o strategię industrializacji, obdarza szczególną uwagę okoliczności wkroczenia na drogę uprzemysłowienia. W przypadku industrializacji regionalnej natężenie i gwałtowność zmian nie zaznaczają się tak silnie, jak w przypadku industrializacji dokonywanej w skali globalnej, ale relatywne odniesienie przemian do stanu wyjściowego jest, ze względów co najmniej poznawczych, bardzo istotne. Rejestracja rzeczywistości w stanie wyjściowym pozwala bowiem nie tylko na późniejsze określenie zakresu i charakteru przemian wywołanych przez uprzemysłowienie, często pozwala również na wnioskowanie, dotyczące skuteczności osiągania założonych celów industrializacji, pozwala antycypować okoliczności sprzyjające bądź utrudniające działanie określonych mechanizmów uprzemysłowienia.

Bełchatów jako ośrodek miejski posiada ponad 200-letnią tradycję, gdyż prawa miejskie uzyskał w pierwszej połowie XVIII w. Ze względu na liczbę mieszkańców i poziom rozwoju, mimo miejskiego statusu był on raczej niewielką wsią. Ożywienie gospodarcze na przełomie XVIII i XIX w., dokonane za sprawą osadników niemieckich zakładających warsztaty tkackie, zapoczątkowało rozwój Bełchatowa pod względem wzrostu liczby mieszkańców i zróżnicowania jego społecznej struktury.

Powolny rozwój miasta nastąpił w latach międzywojennych. Około 1000 osób pracowało w dość licznych warsztatach i fabryczkach (cegielnia, młyn, tartak, farbiarnia, olejarnia, garbarnia, mleczarnia, itp.), a ok. 3000 osób znajdowało zatrudnienie w chałupniczych warsztatach tkackich. Przed drugą wojną liczba mieszkańców Bełchatowa zbliżała się do 9 tys. Ludność miasta była zróżnicowana pod względem narodowościowym (Żydzi - 44%; Niemcy - 10%). Ta cecha szczególnie zadecydowała przede wszystkim o tym, że w roku 1945 mieszkało w Bełchatowie zaledwie 4,8 tys. mieszkańców¹⁸. W czasie dzia-

¹⁸ A. J e l o n e k, Liczba ludności miast i osiedli w Polsce w latach 1810-1955, "Dokumentacja Geograficzna IG PAN" 1956, z. 5.

łań wojennych 40% zabudowy miejskiej uległo zniszczeniu. Przez okres pierwszego powojennego dziesięciolecia nie obserwuje się żadnych istotnych zmian w położeniu miasta i jego ludności.

W pewnym sensie przełomowym dla Bełchatowa był fakt uzyskania w 1956 r. statusu miasta powiatowego. Zapoczątkowało to okres aktywizacji i rozwoju. Powstały wówczas nowe instytucje administracyjne, handlowe, oświatowe. Rozbudowano Bełchatowskie Zakłady Przemysłu Bawełnianego, a w 1959 r. wybudowano nową przędzalnię i tkalnię. Uzyskany dzięki temu przyrost 600 nowych miejsc pracy zwiększył zatrudnienie w zakładzie do 2 tysięcy osób. Rzecz charakterystyczna, że praca w zakładzie włókienniczym była dla prawie całej załogi pierwszą pracą zawodową w życiu (99%), a co trzeci zatrudniony był robotnikiem w pierwszym pokoleniu¹⁹. Wśród czynnych zawodowo mieszkańców 45,5% pracowało w przemyśle, a wraz z członkami rodzin - dla 60,9% ludności Bełchatowa przemysł stanowił źródło utrzymania²⁰.

W dalszym ciągu kontynuowana była tradycja pracy chałupniczej skupiona we Włókienniczej Spółdzielni Pracy "Czyn Majowy". Także i wśród członków spółdzielni dominowali pracownicy pochodzenia chłopskiego (61%)²¹.

Dominacja w życiu miasta i jego mieszkańców jednego typu aktywności zawodowej stwarzała przesłankę do mówienia o "industrializacji włókienniczej"²². Biorąc pod uwagę skutki tego zjawiska można powiedzieć, że nie wpłynęło ono zbyt pozytywnie na rozwój miasta, gdyż jego obraz bardziej przypominał osadę fabryczną niż rozwinięty, wielofunkcyjny organizm miejski²³. Miasto nie posiadało rozwiniętej sieci usług, występowały trudności w zaopatrzeniu; po

Cyt. za: A. Ni ż n i k, S. P a c z k a, Bełchatowski Okręg Górniczo-Energetyczny, Łódź 1979, s. 27.

¹⁹ S. D z i ę c i e l s k a-M a c h n i k o w s k a, Ruchliwość klasowa robotników Bełchatowskich Zakładów Przemysłu Bawełnianego oraz robotników Włókienniczej Spółdzielni Pracy "Czyn Majowy" w Bełchatowie, [w:] Socjologiczne problemy industrializacji w Polsce Ludowej pod red. J. S z c z e p a ń s k i e g o, Warszawa 1967; A. K a c z m a r e k, Cechy społeczne i zawodowe pracowników fizycznych Bełchatowskich Zakładów Przemysłu Bawełnianego, "Zeszyty KBRU" 1965, nr 16.

²⁰ T o b e r a, op. cit., s. 169.

²¹ D z i ę c i e l s k a-M a c h n i k o w s k a, op. cit.

²² Ibidem.

²³ Z. I w a n i c k i, Rolnicy w strukturze społecznej małych miast, Warszawa 1973, s. 66.

krótkim okresie ożywienia związanego ze spełnianiem funkcji miasta powiatowego nastąpiła stagnacja w budownictwie mieszkaniowym. Relatywnie wysoki poziom uprzemysłowienia nie szedł w parze z odpowiednim poziomem urbanizacji. Społeczność miejska stanowiła typ przejściowy "między biegunowymi konstrukcjami typologicznymi: tradycyjną, ludową społecznością a zindustrializowanym i zurbanizowanym wielkim społeczeństwem". Posiadała ona "pewne cechy tradycyjnej, ludowej społeczności"²⁴. Zakres uczestnictwa mieszkańców Bełchatowa w kulturze był w znacznej mierze wyznaczony niskim poziomem ich wykształcenia - ponad 57% ludności nie miało ukończonego podstawowego wykształcenia²⁵.

Niski stopień urbanizacji wpływał na niedorozwój infrastruktury miejskiej. Z prowadzonych w latach sześćdziesiątych badań wynika, że w strukturze mieszkań dominowały mieszkania dwuizbowe (47,8%); trzyizbowe stanowiły 24%, a jednoizbowe - 22,5% (na ogólną liczbę 2042 mieszkań). Wskaźnik zagęszczenia na 1 izbę wynosił 1,68 osoby. Bardzo niski był standard wyposażenia w urządzenia techniczno-sanitarne. Elektryczność posiadało 96,7% mieszkań, wodociąg - 4,9%, zlew - 6,8%, łazienkę - 4,9, c.o. - 3%²⁶.

Wolne tempo rozwoju miasta i charakterystyczne dla Bełchatowa warunki życia, a także ograniczone możliwości pracy zawodowej stanowiły główne przyczyny procesów emigracyjnych. Obejmowały one głównie kategorie ludności najbardziej przedsiębiorczej, o wyższych aspiracjach i poziomie wykształcenia. Głównym kierunkiem emigracji były ośrodki przemysłowe Śląska oraz położone na obszarze dawnego woj. łódzkiego. Tendencje emigracyjne utrzymywały się na obszarze regionu bełchatowskiego do 1973 r., a więc do rozpoczęcia pierwszych prac związanych z realizacją inwestycji. Sam Bełchatów osiągnął poziom ludności z okresu przedwojennego dopiero pod koniec lat sześćdziesiątych (8,9 tys.), chociaż jeszcze w roku 1972 posiadał ujemne saldo migracji²⁷.

Region bełchatowski należał do obszarów typowo rolniczych, charakteryzował się znacznym rozdrobnieniem gospodarstw, słabymi

²⁴ A. K ł o s k o w s k a, Społeczne ramy kultury, Warszawa 1972, s. 31.

²⁵ I w a n i c k i, op. cit., s. 66.

²⁶ Ibidem, s. 61.

²⁷ N i ż n i k, P ą c z k a, op. cit., s. 25.

glebami i tradycyjnymi metodami produkcji. Obszary wiejskie odznaczały się niską średnią gęstością zaludnienia i niskim stopniem urbanizacji. Nasilenie wspomnianych już wyżej procesów emigracyjnych wpływało na niekorzystne, z punktu widzenia dynamizowania gospodarki rolniczej, relacje demograficzne. Na 100 mężczyzn przypadało 108 kobiet, a na 100 mieszkańców wsi w wieku produkcyjnym (15-64 lata) przypadało aż 60 osób w wieku nieprodukcyjnym²⁸. Zdecydowanie gorsze niż przeciętnie w Polsce były również warunki życia ludności regionu bełchatowskiego. Na wyodrębnionych w regionie 325 jednostek osadniczych (bez Bełchatowa), tylko w 19 uznano warunki mieszkaniowe za dobre a 56 jednostek nie było zelektryfikowanych²⁹.

Próbując ocenić położenie Bełchatowa i regionu w okresie przedinwestycyjnym, można powiedzieć, że obszar ten charakteryzował się ogólnie niskim poziomem rozwoju, a pod niektórymi względami był obszarem zacofanym. Rejon przyszłej inwestycji był miernie zurbanizowany i uprzemysłowiony. Tej ostatniej opinii nie może zmienić wysoki, aczkolwiek bardzo jednostronny i o ograniczonym wpływie na region, poziom uprzemysłowienia w Bełchatowie. Samo miasto, jak również region, charakteryzowały się bardzo niskim poziomem rozwoju infrastruktury, co wywierało określony wpływ na standard życia mieszkańców i ograniczało ich perspektywy życiowe.

Rysujący się w ten sposób obraz stanu wyjściowego, poprzedzającego wielką industrializację, czyni zasadnym założenie, że charakter przemian wywoływanych uprzemysłowieniem będzie, pod wieloma względami, typowy dla procesów uprzemysłowienia w rejonach rolniczych o tradycyjnym typie stosunków i struktur społecznych.

4. Charakter i założenia inwestycji bełchatowskiej

Historia industrializacji w rejonie bełchatowskim sięga roku 1960, kiedy to po raz pierwszy, w ramach poszukiwań prowadzonych przez Przedsiębiorstwo Poszukiwań Naftowych, natrafiono na złoża węgla brunatnego. W odwiercie dokonanym w Łękińsku stwierdzono 60-metrowe złożo. Prace rozpoznawcze prowadzone w latach 1961-1963 po-

²⁸ Ibidem, s. 24, 25.

²⁹ Ibidem, s. 38.

zwoiliły na stwierdzenie przydatności złoža do eksploatacji odkrywkowej oraz do "przemysłowego zagospodarowania w pierwszej kolejności spośród złoź węgla brunatnego w Polsce"³⁰.

Rozpoznane złoža zajmują obszar około 32 km² i tworzą trzy naturalne pola eksploatacyjne - "Szczerców", "Bełchatów" i "Kamieńsk". Zasobność złoź określa się na ponad 2 mld ton węgla brunatnego o znacznej kaloryczności (2150 kcal/kg).

Najbogatszym złożem jest pole "Bełchatów". Zajmuje ono obszar 18,5 km², a jego długość wynosi 12 km. Zasoby tego pola oszacowano na 1,2 mld ton, z czego 1 mld to zasoby nadające się do przemysłowej eksploatacji. Złoże węgla ma ponad 50 m grubości, a warstwa przykrywającego złoże nadkładu osiąga średnią grubość 146 m. Eksploatacja pola "Bełchatów" stanowi podstawę realizowanej obecnie inwestycji. Jej program obejmował budowę kopalni odkrywkowej "Bełchatów" i współpracującej z nią elektrowni "Bełchatów I" w Rogowcu. Cała inwestycja ma więc charakter kombinatu paliwowo-energetycznego złożonego z elektrowni o docelowej mocy turbin 4320 MW i zaopatrującej ją w paliwo kopalni węgla brunatnego o planowanej docelowej zdolności wydobywczej rzędu 30 do 40 mln ton rocznie. Aby osiągnąć takie wydobycie należy zapewnić zbieranie zalegającego nad złożem nadkładu rzędu 110-130 mln m³ rocznie.

Planowana inwestycja należała do największych tego typu przedsięwzięć w świecie. Decydowała o tym nie tylko szacowana wielkość nakładów na jej realizację (obecna ponad 120 mld zł), lecz przede wszystkim założenia eksploatacyjne. Docelowe roczne wydobycie węgla w kopalni "Bełchatów" jest równe wysokości wydobycia we wszystkich, aktualnie pracujących, polskich kopalniach węgla brunatnego (Turoszów, Konin, Adamów, Pątnów). Natomiast docelowa produkcja energii elektrycznej wytwarzanej w elektrowni "Bełchatów" stanowi ok. 25% energii uzyskiwanej w całym kraju w 1975 r. (26,7 mld KWh).

Do realizacji inwestycji przystąpiono pod koniec 1973 r. (prace przygotowawcze, wstępne), w połowie lat siedemdziesiątych prace inwestycyjne były w pełnym toku, a planowany termin ukończenia inwestycji (I etap - normalna, docelowa eksploatacja złoža "Bełchatów" i pełna moc eksploatacyjna elektrowni "Bełchatów I" w Rogowcu) określono na rok 1985. Mimo niekiedy bardzo znacznych opóźnień prac realizacyjnych kombinat "kopalnia - elektrownia" podjął produkcję

³⁰ Ibidem, s. 16.

i zasila krajową sieć energetyczną. Zakończenie planowanego cyklu inwestycyjnego, obejmującego I etap realizacji, szacuje się na lata 1986-1987.

Realizacji zamierzeń inwestycyjnych o tak rozległym zakresie towarzyszyły nowoczesne rozwiązania techniczne, niekiedy jedyne w swoim rodzaju nie tylko w skali krajowej. Prace przy odkrywce, ze względu na ich rozmiar i trudne warunki eksploatacji złoża wymagały zastosowania nietypowych w górnictwie odkrywkowym środków technicznych (3 prototypowe koparki kołowe firmy Krupp do zdejmowania nadkładu, wymagające specjalnego oprzyrządowania już w trakcie montażu, 6 typowych koparek kołowych do urobku złoża, system odwadniania złoża wypompowujący 1,5 mld m³ wody, system transportu nadkładu i urobku KTZ - koparka, transporter, zwałowarka i in.) oraz zbudowania całej, nie istniejącej w rejonie inwestycji, infrastruktury komunalnej, energetycznej i transportowej. Budowana elektrownia natomiast posiada największe obecnie w polskiej energetyce turbiny o mocy 360 MW, a po osiągnięciu planowanych parametrów będzie jedną z największych w świecie elektrowni pracujących na węglu brunatnym. W chwili obecnej oba zakłady znajdują się na czele listy inwestycji objętych zamówieniami rządowymi, co określa ich priorytetowy charakter w osiąganiu celów całej narodowej gospodarki³¹.

5. Początek industrializacyjnych przemian

Inwestycja o tak rozległym zasięgu prowadzonych prac musiała wywołać cały szereg daleko idących przekształceń w rejonie jej lokalizacji, coraz częściej nazywanym Bełchatowskim Okręgiem Przemysłowym (BOP). Terminem tym będziemy określać obszar "skoncentrowanego rozwoju społeczno-gospodarczego, jak również intensywnych przekształceń środowiska przyrodniczego", zachodzących w miejscu lokalizacji samej inwestycji, jak i na obszarze zbliżonym do dawnego powiatu bełchatowskiego³².

³¹ Załącznik do Uchwały nr 59 RM, "Monitor Polski" nr 192 z 1983 r. poz. 109.

³² T o b e r a, op. cit., s. 177. Inni autorzy, A. Niżnik i S. Pączka podają inną definicję BOP, znacznie rozszerzającą obszar okręgu. Por. N i ż n i k, P a ć z k a, op. cit., s. 13.

Obserwacja przemian zachodzących w rejonie uprzemysławianym pozwala wyróżnić kilka charakteryzujących je cech. Jedną z nich jest występowanie zjawisk typowych dla procesów urbanizacji i modernizacji, obserwowanych w skali globalnej. Drugą cechą są zjawiska określone mianem antycypująco-wyprzedzających, odnoszące się do koncentracji środków inwestycyjnych oraz gwałtowności zmian w infrastrukturze życia społecznego i w samym życiu społecznym danego obszaru. Trzecią cechą stanowią wszystkie aspekty wynikające ze swoistej odmienności obszaru industrializacji, decydujące często o zasadniczej odrębności całokształtu zjawisk i zmian wywoływanych industrializacją³³. Te charakterystyczne dla lokalnych procesów uprzemysłowienia aspekty przemian zaznaczają się z różnym nasileniem w poszczególnych fazach tych procesów. Zakres i gwałtowność przemian industrializacyjnych są tu tym większe, w im większym zacoferowaniu pozostawał obszar lokalizacji inwestycji w stosunku do poziomu industrializacji, modernizacji i urbanizacji, charakteryzującego rozwój społeczno-gospodarczy kraju. Biorąc to pod uwagę i odwołując się do charakterystyki stanu wyjściowego należy stwierdzić, że impact industrializacji w rejonie BOP zaznaczył się najsilniej w początkowych fazach realizacji inwestycji.

Prace przygotowawcze obejmowały bardzo szeroki i zróżnicowany pod względem charakteru front robót, zmieniających nie tylko środowisko naturalne, ale tworzących również nowoczesną i całkowicie zmieniającą warunki życia ludności infrastrukturę (budowa i modernizacja dróg, budowa linii kolejowej, linie zasilania energetycznego placu budowy, stanowiska montażu maszyn podstawowych i zaplecze remontowe, odwadnianie złoża i przełożenie biegu rzeki Widawki, budowa ujęć wodnych i sieci wodociągowej dla rolnictwa, budowa zaplecza mieszkalnego i socjalnego dla załóg budowlanych itp.). Wykonanie tych prac było niezbędne przed przystąpieniem do budowy podstawowych obiektów. Do roku 1977, a więc przez okres 3 lat, zakończono prace przygotowawcze i przystąpiono do zdejmowania nadkładu na budowie kopalni oraz wznoszenia budynku głównego elektrowni. Zapoczątkowało to etap realizacji technicznej podstawowych obiektów inwestycji.

³³ F. Adamski, Wstęp w wyborze pamiątek z Legnicko-Głogowskiego Rejonu Uprzemysławianego, [w:] Ludzie i miedź, Warszawa 1974, s. 35.

Etap wstępny oraz etap realizacji technicznej inwestycji bełchatowskiej - poza przekształceniami fizycznego środowiska, wynikającymi z charakteru realizowanej inwestycji i koniecznych prac związanych z tworzeniem infrastruktury - wywołały zdynamizowanie procesów migracyjnych ludności, ożywienie rynku pracy oraz wzrost popytu na siłę roboczą. W Bełchatowie pierwsze dodatnie saldo migracji ludności zarejestrowano w roku 1973 (+ 157 osób), a w latach 1974-1976 liczba mieszkańców wzrosła o 1,3 tys. osób osiągając poziom 10,8 tys. ludności. Skutki uprzemysłowienia zaznaczają się również w strukturze zatrudnienia - na 8,5 tys. zatrudnionych prawie połowa pracuje w przemyśle (46,4%), a co piąty pracujący mieszkaniec Bełchatowa znajduje zatrudnienie w budownictwie (23,3%). Podobne zjawiska ożywienia rynku pracy obserwujemy w gminach miejskich BOP³⁴. Wysoki udział zatrudnienia w budownictwie w pierwszych etapach budowy BOP wpływał z dużej koncentracji prac budowlano-montażowych. Wystarczy powiedzieć, że budownictwo w BOP zatrudniało ponad 50% ogółu budowlanych z terenu województwa piotrkowskiego. Na zjawisko to wywarł również wpływ rozwój budownictwa mieszkalnego i socjalnego w rejonie inwestycji. Koncentruje się ono przede wszystkim w Bełchatowie i Piotrkowie, gdzie oddano do użytku wiele nowych bloków. Plany budownictwa mieszkalnego przewidywały oddanie w latach 1975-1980 ponad 20 000 izb mieszkalnych, co jednak nie zaspokoiło potrzeb mieszkaniowych, gdyż w samym tylko Bełchatowie przewidywana na rok 1985 liczba mieszkańców miała osiągnąć 30 tys. (wzrost o 178% w stosunku do 1975 r.)³⁵. Należy dodać, że standard mieszkaniowy jest wysoki, gdyż w mieście wybudowano system kanalizacji i wodociągów, oczyszczalnię ścieków, jak również ciepłownię wraz z ciągami ogrzewczymi.

Przemiany w warunkach życia ludności zapoczątkowane industrializacją posiadają - biorąc pod uwagę stan wyjściowy - radykalny charakter. Wydaje się, że gwałtowność zmian zachodzących w rejonie BOP stanowi cechę szczególną obserwowanych na tym obszarze społecznych procesów uprzemysłowienia. Obszar inwestycji stał się w stosunkowo krótkim czasie terenem rosnącego społecznego zainteresowania ze względu na możliwość uzyskania dobrze płatnej pracy, uzyskania mieszkania oraz szanse stabilizacji zawodowej i życiowej. Wy-

³⁴ N i ż n i k, P ą c z k a, op. cit., s. 25-27 oraz s. 79.

³⁵ Ibidem, s. 27.

stępowanie zainteresowania możliwościami stałego zatrudnienia w BOP stwierdzono już we wstępnej fazie realizacji inwestycji (lata 1976-1977) wśród kadry inżyniersko-technicznej zatrudnionej w przedsiębiorstwach wykonawczych³⁶. Można się spodziewać, że atrakcyjność warunków pracy i życia w rejonie inwestycji będzie wzrastać w miarę postępu prac związanych z etapem pełnego rozruchu techniczno-produkcyjnego podstawowych obiektów inwestycji bełchatowskiej.

Okoliczności te pozwalają przypuszczać, że obserwowane współcześnie zjawiska i procesy społeczne charakteryzujące się dużą dynamiką ruchów ludności o charakterze imigracyjnym będą ulegały nasileniu. W związku z niedostatkiem zasobów siły roboczej w BOP przewiduje się, że będzie się ona rekrutować z obszaru o promieniu 50 km od centrum zagłębia górniczego jakim jest Kleszczów. Nasileniu ulegną również obserwowane współcześnie trendy zmian w strukturze zatrudnienia występującej w BOP. Do momentu zakończenia inwestycji (1990 r.) zatrudnienie ogółem wzrośnie, w stosunku do 1975 r., o ponad 23 tys. osób, przy jednoczesnym spadku zatrudnienia w rolnictwie o 20 tys. osób. Znacznie wzrośnie zatrudnienie w przemyśle (o 20 tys. osób) i w usługach (o 14 tys. osób). Szczególnie wyraźnie zaznaczą się te trendy w repartycji siły roboczej w obszarach wiejskich okręgu³⁷.

Charakterystyczna dla opisywanego obszaru gwałtowność i rozległość zmian wywołanych uprzemysłowieniem z jednej strony, a z drugiej - nie zakończony jeszcze proces tworzenia samej inwestycji, pozwalający przypuszczać nasilenie się zmian i zjawisk już obserwowanych - tworzą z BOP system społeczny o rysującej się dopiero stabilizacji. W uzyskiwaniu stanu nowej równowagi istotną rolę pełnić będą procesy zmiany świadomości społecznej uczestników tego systemu, dostosowujących się do nowych, zmienionych warunków pracy i życia.

³⁶ W badaniach prowadzonych przez W. Jaśkiewicza nad stosunkiem do pracy kadry inżyniersko-technicznej wielkich budów stwierdzono, że 64% badanych deklarowało chęć stałego pobytu i pracy w Bełchatowie. Por. J a ś k i e w i c z, Praca w rejonie uprzemysławianym...

³⁷ N i ż n i k, P ą c z k a, s. 82-83.

R o z d z i a ł I I

PROBLEMY INTEGRACJI SPOŁECZNEJ W UPRZEMYSŁAWIANYM REJONIE - KONCEPCJA BADAWCZA I PODSTAWOWE INFORMACJE O BADANIU

1. Koncepcje integracji społecznej

Integracja jest jedną z podstawowych kategorii pojęciowych funkcjonujących na gruncie socjologii. Pojęcie to, w najogólniejszym znaczeniu, odnosi się do stanu zespolenia, scalenia poszczególnych części w jedną całość, bądź do procesu, którego efektem jest zespolenie. W aspekcie społecznym pojęcie integracji odnoszone jest do stanów lub procesów charakteryzujących jednostki ludzkie (integracja społeczna) oraz instytucje (integracja instytucjonalna, organizacyjna). Charakter zjawisk życia społecznego, a przede wszystkim jego dynamika, podkreśla szczególnie znaczenie terminu integracja, związane ze zmiennością procesów społecznych, których istotą jest współwystępowanie tendencji spajających, harmonizujących różne struktury, z tendencjami alienacyjnymi. Integracja w znaczeniu procesualnym jest odnoszona do wszystkich sytuacji społecznych wykazujących dużą zmienność, niestabilność struktur, zmianę norm i wzorów zachowań, uznawanych dotychczas systemów wartości itp. Sytuacje takie często towarzyszą gwałtownemu nasileniu procesów industrializacji.

Doniosłość teoretyczna, jak i praktyka procesów integracji społecznej wynika z różnych względów. Jednym z nich jest znaczenie trwałości i względnej niezmienności podstawowych dla życia społecznego struktur grupowych, które z kolei zapewniają odpowiednie warunki życia jednostek, stwarzające możliwości kształtowania i rozwoju osobowości oraz tworzą mechanizmy kontroli społecznej, kształtujące przesłanki zachowań konformistycznych. Poprzez uczestnictwo w takich strukturach i skłonność do zachowań konformistycznych, wy-

nikającą z internalizacji wzorów i norm zachowań, realizują się procesy ciągłości kultury i trwałości życia społecznego.

Inny wzgląd łączy się z koniecznością zapewnienia skuteczności zbiorowych działań ludzkich. Efektywność działania różnorodnych grup i zbiorowości w społeczeństwie zależy od stopnia integracji ich członków, od ich identyfikacji z celami zbiorowego działania. Integracja poprzez cel, tak silnie występująca we wszystkich typach grup celowych, jest osiągnięta łatwiej i łatwiej osiągnięte są cele tych zbiorowych działań, jeśli ludzie tworzący te grupy i zbiorowości stanowią zespoły zwarte i skonsolidowane na różnych poziomach i w różnych aspektach.

Trzeci wreszcie wzgląd, z którego wynika znaczenie integracji, odnosi się do trwałości makrostruktur, stwarzających określone ramy dla działań jednostek, grup i zbiorowości, kategorii społeczno-zawodowych, instytucji i organizacji, będących elementami strukturalnymi społeczeństwa globalnego. Wszystkie wymienione wyżej elementy makrosystemu społecznego, poprzez właściwe sobie sposoby funkcjonowania, wpływają na trwałość i skuteczność działania systemu społecznego, w łonie którego istnieją. System ten, - jego stabilność i dynamika - wpływa z kolei na okoliczności działań tworzących go elementów, nadaje im określony sens istnienia, reguluje wzajemne relacje, wpływa na sposoby i możliwości osiągania celów, realizacji dążeń i zamiarów itp. Złożoność struktury społecznej, a także wielość i różnorodność relacji między jej poszczególnymi elementami wpływa na częste występowanie partykularyzmów i tendencji dezintegrujących. Tworzenie całości zależy od jej zdolności do stwarzania przesłanek umożliwiających łagodzenie i tłumienie tendencji alienacyjnych, utrudniających integrację, zależy - mówiąc ogólnie - od zapewnienia harmonii i zwartości elementów tworzących ową całość.

Integracja w sensie socjologicznym odnosi się do pojęcia systemu społecznego, złożonego z różnych elementów, połączonych w sposób zapewniający zgodność ich działań z celami całego systemu. Zgodność ta może wyrastać zarówno na płaszczyźnie rzeczy, jak i osób oraz odnosić się do systemu społecznego w rozumieniu reistycznym (system jako zespół ludzi) i niereistycznym (system jako układ zachowań, interakcji i stosunków społecznych, stanowiących atrybuty grupy społecznej)¹. Elementami systemu społecznego są więc zarówno lu-

¹ W. J a c h e r, Współczesne koncepcje integracji społecznej w socjologii, "Studia Socjologiczne" 1971, nr 3.

dzie, ich pozycja i rola w ramach grupy, także grupy i zbiorowości tworzące większe struktury, jak i zasady określające strukturalny porządek - kryteria funkcjonalne wyznaczające pozycje i role (podział i organizacja pracy), wzory i normy zachowań, cele i wartości, kanały informacji, stosunki władzy itp.

Stopień integracji systemu zależy od stopnia zgodności działań poszczególnych elementów oraz od stopnia przestrzegania zasad porządkujących system. Efektem właściwego funkcjonowania systemu społecznego jest integrowanie jego elementów w spójną całość zdolną do sprawnego działania i realizowania zamierzonych celów. "System osiąga określony stopień integracji dzięki temu, że stosunki międzyludzkie zachodzące w związku z jego istnieniem i rozwojem zostają ujęte w odpowiednie struktury [...]. Od strony strukturalnej zintegrowany system społeczny przedstawia się jako układ różnorodnych więzi spajających ze sobą ludzi współuczestniczących w realizowaniu celów systemu. Więzi występują w ramach poszczególnych struktur, których krystalizacja wiąże się z istotną rolą określonych wartości społecznych w danym systemie. Właściwie wokół tych wartości powstają związki i podziały, tendencje integracyjne i dezintegracyjne"².

Decydujące znaczenie wartości w procesach strukturalizacji systemu czyni zasadną precyzację znaczenia tego terminu. Wartości społeczne definiuje się najczęściej jako całokształt obiektywnie istniejących dóbr materialnych i niematerialnych ukształtowany w długotrwałym procesie społecznych, historycznych i kulturowych doświadczeń zbiorowości ludzkich, funkcjonujący w społecznej świadomości jako pewne środki, cenione ze względu na ich związek z potrzebami systemu jako całości, z jego trwaniem i rozwojem. Istotną rolę w procesie kreowania wartości pełni proces ich obiektywizacji, "społecznego oderwania się od twórców", co umożliwia ich rozprzestrzenianie się, upowszechnianie, przekazywanie w ramach dziedzictwa kulturowego i wchodzenie do trwałego dorobku zbiorowości ludzkiej³.

Ze względu na funkcję wartości w procesach strukturalizacji systemu społecznego można wyróżnić dwa ich znaczenia:

1) wartości społeczne wyrażają dążenia grupy, klasy, narodu czy

² Ibidem.

³ S. C z a r n o w s k i, Kultura, Warszawa 1958, s. 5-15.

szerszej zbiorowości, a głównym ich wyznacznikiem są interesy tych zbiorowości społecznych;

2) wartości społeczne odnoszą się do jednostki ludzkiej, są związane z jej pozycją i funkcjonowaniem w grupach i szerszych zbiorowościach, a więc z jej rolami społecznymi, więziami społecznymi i pozycją w układzie stosunków społecznych⁴. Wyznacznikiem wartości indywidualnych są postawy i interesy jednostkowe.

Wartości stanowią podstawę wykształcania się więzi społecznych, będących istotnym czynnikiem procesów integracyjnych w ramach systemu. Współzależność zachodząca pomiędzy więzią i integracją jest tak duża, że niekiedy, mówiąc o siłach łączących jednostki w zwartą całość, używa się określenia "więzi integracyjne"⁵.

Na podstawie dotychczasowych rozważań można stwierdzić, że integracja jest ściśle związana z kategoriami wartości i interesu jednostek lub grup, będących elementami systemu jak również i to, że funkcje integracyjne lub dezintegracyjne tych elementów (działania) pozostają w związku z zakresem, w jakim wartości i interesy znajdują odbicie w świadomości jednostkowej lub zbiorowej (postawy). Stan świadomości w tym zakresie elementów systemu można uznać za ważny czynnik powstawania więzi wewnętrznych scalających poszczególne elementy w całość. Integracja systemowa i przesłanki jej powstawania zwracają uwagę na pozytywne konsekwencje tego zjawiska (skuteczność działań systemu). Trzeba jednak pamiętać, że integracja, przejawiająca się w internalizacji wewnętrznych norm i regulacji działań obowiązujących w systemie, powodować może zjawiska negatywne, hamujące dynamikę i tendencje rozwojowe systemu społecznego (bierne przystosowanie, depersonalizacja ról, orientacja na trwanie, słaba zdolność przystosowawcza do zmian w zewnętrznym środowisku itp.). Szczególnego znaczenia nabiera ten problem w działaniu instytucji i organizacji celowych⁶.

Procesy integracyjne jawią się jako procesy wielowymiarowe, odnoszące się do różnych aspektów przejawiania się zjawisk zespalania

⁴ B. Gołębowski, Dynamika aspiracji, Warszawa 1977, s. 86-87.

⁵ P. Blaau, Exchange and Power in Social Life, New York 1969, s. 13.

⁶ S. Czajka, J. Sztumski, Zarys socjologii przemysłu, Warszawa 1977, s. 186.

rozproszonych układów w jedną całość. Poza ogólnym podziałem integracji na społeczną, odnoszącą się do powstawania więzi między jednostkami w oparciu o wspólne normy, wartości i przekonania oraz organizacyjną, określającą stan równowagi pomiędzy celami organizacji jako całości i celami jej uczestników (jednostek lub grup), można wyróżnić inne jej typy, związane z przesłankami procesów integracyjnych.

Mówiąc o źródłach integracji, zwraca się uwagę na różne funkcje pełnione przez czynniki zewnętrzne i wewnętrzne. Do czynników zewnętrznych, rozumianych jako ogół oddziaływań zewnętrznego środowiska na system, zalicza się regulacje prawne działań systemu w szerszym kontekście społecznym, różnorodne formy kontroli i naciski społeczne, cechy układu ekologicznego, sposób komunikowania się między różnymi systemami itp. Czynniki zewnętrzne zaznaczają swój wpływ na integrację zachodzącą w organizacjach i grupach celowych.

Wewnątrzsystemowe czynniki integracji dzielą się na dwie grupy: 1) związane z atrakcyjnością uczestnictwa w grupie dla jej członków oraz 2) związane z koniecznością zapewnienia trwania organizacji i sprawnie działającego systemu społecznego. Integracja, uwzględniająca pierwszą grupę czynników, oznacza "proces zespolenia trwałymi więziami społecznych zbiorowości ludzkich, uznających i realizujących pewne wartości, cele działania"⁷. Ten rodzaj integracji stanowi więc wypadkową działania wszystkich sił, utrzymujących uczestnictwo członków w grupie. Zdolność grupy do zintegrowania z nią jednostek jest funkcją ich potrzeb oraz właściwości grupy, określającej jej atrakcyjność dla członków. Atrakcyjność może dotyczyć wspólnego celu lub przedmiotu działania zbiorowego, prestiżowych funkcji przynależności, powiązań interpersonalnych itp. Integracja może być mierzona w tym przypadku rosnącą funkcją atrakcyjności grupy dla jej członków.

Integracja uwzględniająca działanie drugiej grupy czynników oznacza "stan lub proces tworzenia się zorganizowanej zbiorowości, zdolnej do spełniania określonych zadań, skupionej na więzi stosunków nieantagonistycznych, w której elementy składowe przystosowały się do siebie i zharmonizowały swoje dążenia. [...] Integracja jest »naturalnym« procesem wytwarzania się całości, nie tylko przez

⁷ R. T u r s k i, Dynamika przemian społecznych w Polsce, Warszawa 1961, s. 9.

wytwarzanie wspólnych instytucji formalnych, lecz także przez wytwarzanie wspólnych wartości, wzorców działania, interesów i poglądów"⁸. Takie ujęcie integracji, podkreślające czynniki służące koordynacji działań i ułatwiające współdziałanie, a co za tym idzie - zapewniające sprawne działanie systemu społecznego, określane jest jako funkcjonalne.

Ujęcia analityczne procesów integracji, uwzględniające wpływ różnych czynników oraz aspekty i funkcje przejawiania się tych procesów, zwracają uwagę na problem zgodności interesów i wartości jednostek (elementów) - uczestników systemu społecznego - z celami systemu. Skuteczność działania systemu, jego wewnętrzna integracja, opiera się bowiem na zharmonizowaniu i skoordynowaniu działań w obrębie systemu w taki sposób, aby służyły one w jednakowym stopniu realizacji zarówno założonych celów systemu, jak i interesów jego uczestników. Tylko w takiej sytuacji można mówić o pełnej integracji systemowej.

Istota zjawiska integracji, złożoność procesów jego powstawania, wielość aspektów przejawiania się w życiu społecznym, decydują o jego znaczeniu i roli w poznawaniu mechanizmów funkcjonowania jednostek, grup i zbiorowości z jednej strony, a z drugiej - decydują o trudnościach związanych z operacjonalizacją tego pojęcia na użytek empirycznych badań. Badania procesów integracji, szczególnie w dużych i złożonych organizacjach celowych, winny opierać się na koncepcjach umożliwiających łączenie obu aspektów badanego problemu.

2. Integracja społeczna w procesach uprzemysłowienia

Wśród podejmowanych w badaniach problemów związanych z industrializacją znalazły się również różne aspekty integracji i to zarówno w rozumieniu społecznym, jak i organizacyjnym. Zainteresowanie problemami integracji w kontekście procesów uprzemysłowienia jest zrozumiałe, jeśli uwzględnić charakter społecznych skutków industrializacji i działanie społecznych mechanizmów uprzemysłowie-

⁸ J. S z c z e p a ń s k i, Założenia i ogólna koncepcja planu badań nad rozwojem klasy robotniczej w Polsce Ludowej, [w:] Studia nad rozwojem klasy robotniczej, Łódź 1961, cz. I, s. 10.

nia. Można bowiem patrzeć na industrializację, z interesującego nas punktu widzenia, jako na proces zmian istniejących wcześniej przesłanek harmonii i struktury społecznej (dezintegracja) oraz jako na proces wykształcania się nowych zasad działalności gospodarczej i społecznej, nowego ładu struktur, opartych na zmienionych przez industrializację przesłankach (integracja). Oba aspekty procesów uprzemysłowienia można rozpatrywać zarówno w skali społeczeństwa globalnego, jak i w skali ograniczonej do obszaru lokalizacji inwestycji przemysłowych.

Procesy integracji przebiegające na różnych płaszczyznach i w różnych wymiarach były przedmiotem badań i refleksji socjologicznej, a ich szczególny rozwój datuje się, jak to już wcześniej wspomniano, od pierwszej połowy lat sześćdziesiątych i łączy się z działalnością KBRU PAN. W badaniach tych, ograniczonych do zainteresowań socjologii przemysłu, wyróżniano trzy podstawowe nurty⁹:

- 1) procesy formowania się nowych załóg w istniejących już, starych zakładach przemysłowych,
- 2) procesy formowania się załóg w nowych przedsiębiorstwach, powstających w wyniku socjalistycznej industrializacji,
- 3) procesy przemian społecznych, dokonujących się na terenach uprzemysławianych.

Do pierwszego nurtu badań zaliczyć można analizy, noszące często charakter kompleksowych, monograficznych opisów procesów zachodzących w strukturze systemu społecznego przedsiębiorstw, reprezentujących różne gałęzie przemysłu, branże czy stopień złożoności systemu technologicznego lub organizacyjnego¹⁰. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że badania te były realizowane niezależnie od programów badawczych KBRU, a niektóre przeprowadzano w okresie przed powstaniem tej instytucji. Podejmowano w nich jednak problemy istotne dla

⁹ M. J a r o s i ń s k a, J. K u l p i ń s k a, Proces gromadzenia społecznych doświadczeń załóg robotniczych, [w:] Narodziny socjalistycznej klasy robotniczej, pod red. J. S z c z e p a ń s k i e g o, Warszawa 1974.

¹⁰ Zob. np.: K. D o k t ó r, Przedsiębiorstwo przemysłowe. Studium socjologiczne Zakładów Przemysłu Metalowego "H. Cegielski", Warszawa 1964; S. S z o s t k i e w i c z, Przemiany w strukturze załogi Fabryki Samochodów Osobowych w latach 1956-1961, Wrocław 1965; Z. G a ł d z i c k i, Pracownicy przedsiębiorstwa elektrycznego. Studium socjograficzne załogi Wrocławskich Zakładów Elektronicznych Elwro, Warszawa 1967; R. D y o n i z i a k, Społeczne uwarunkowania wydajności pracy. Próba analizy na tle funkcjonowania przedsiębiorstwa jako systemu społecznego, Warszawa 1967.

wyjaśnienia mechanizmów funkcjonowania instytucji przemysłowych w kształtującym się nowym, społecznym systemie przemysłu w Polsce i procesów integracji społecznej w jego podstawowych instytucjach¹¹. Podobne problemy podejmują również badania wybranych kategorii społeczno-zawodowych, pełniących istotną rolę w funkcjonowaniu systemu przemysłowego¹².

Drugi nurt badań dotyczy opracowań koncentrujących się na opisie procesów powstawania nowych zakładów przemysłowych i kształtowania się nowych załóg pracowniczych, obejmujących często pracowników przemysłu w pierwszym pokoleniu, a nawet tych, którzy pracę w przemyśle podjęli po raz pierwszy w życiu. Nowo powstające przedsiębiorstwa i obiekty przemysłowe, lokalizowane często w pobliżu zasobów surowcowych, znajdujących się na terenach rolniczych, pozwalały obserwować procesy kształtowania się załóg pracowniczych w ich poszczególnych fazach, związanych z przebiegiem cyklu inwestycyjnego. Nurt ten reprezentują badania prowadzone w rejonie Konina¹³, gdzie zlokalizowano kopalnię węgla brunatnego i elektrownię oraz Turoszowa¹⁴, gdzie również powstał kombinat górniczo-energetyczny, a także w innych rejonach kraju.

W rejonie formowania się Legnicko-Głogowskiego Okręgu Miedziowego, opartego na eksploatacji złóż miedzi i jej przerobie, obok badań nad społecznymi i organizacyjnymi procesami integracji¹⁵, prowadzono również badania nad świadomością społeczną ludności tego

¹¹ Podstawową instytucją w systemie społecznym przemysłu jest przedsiębiorstwo, należące do instytucji przemysłowych produkcyjnych. Por. K. D o k t ó r, System społeczny przemysłu polskiego, [w:] J. S z c z e p a ń s k i [red.], Przemysł i społeczeństwo w Polsce Ludowej, Wrocław 1969.

¹² Por. np. H. N a j d u c h o w s k a, Pozycja społeczna starych robotników przemysłu metalowego, Warszawa 1965; K. L u t y ń s k a, Pozycja społeczna urzędników w Polsce Ludowej. Łódzcy urzędnicy w świetle badań socjologicznych, Warszawa 1965; J. H o s e r, Zawód i praca inżyniera. Kadra inżynierska w świetle ankietowych badań socjologicznych, Wrocław 1970.

¹³ W. M a r k i e w i c z, Społeczne procesy uprzemysłowienia. Kształtowanie się zakładów produkcyjnych w konińskim rejonie górniczo-energetycznym, Poznań 1962.

¹⁴ T. L i s t w a n, Kształtowanie się i strukturalizacja załogi zakładu przemysłowego w rejonie uprzemysławianym. Na przykładzie elektrowni "Turów", Wrocław 1973.

¹⁵ S. G o l a c h o w s k i, A. Z a g o ź d z o n, Dolnośląski Okręg Miedziowy 1960-1970. Początki przemian społeczno-ekonomicznych, Wrocław 1974.

rejonu w oparciu o metodę pamiętnikarską¹⁶. Tą samą metodą zastosowano również w rejonie płockim i puławskim¹⁷. Obok analizy dokumentów pamiętnikarskich, prowadzono również badania procesów formowania się załóg¹⁸.

Badania poświęcone procesom kształtowania się nowych załóg pracowniczych, czynnikom ich stabilizacji i integracji, koncentrowały się przede wszystkim na diagnozowaniu zjawisk społecznych, występujących na obszarach intensywnej industrializacji oraz poznawaniu mechanizmów decydujących o kształcie i cechach strukturalnych nowo powstających systemów społecznych. Badania te różniły się zakresem celów badawczych i ilością podejmowanych wątków, a część z nich rozszerzała pole badania również na sferę przemian i procesów społecznych, występujących poza obszarem samej inwestycji.

Ostatnie ze wspomnianych badań reprezentowały w części przedmiot zainteresowania trzeciego z wyróżnionych nurtów badawczych, odnoszącego się do wpływu wywieranego na społeczne środowisko lokalne przez powstający zakład produkcyjny. Również i w tym typie badań można wyróżnić różne aspekty, ze względu na które opisywano problemy zmian i integracji społecznej. Szczególnie dokładnie opisywano przemiany infrastruktury gospodarczej stanowiącej przesłankę zachodzących w rejonie uprzemysławianym procesów społecznych¹⁹, analizowano przemiany w kontekście planowanych wcześniej kompleksowych przekształceń społeczno-gospodarczych rejonu²⁰, badano zmiany w strukturze zatrudnienia ludności²¹ oraz zjawiska i procesy zachodzące w łonie wybranych kategorii społeczno-zawodowych²². General-

¹⁶ F. J a k u b c z a k, Wstęp [w:] Ludzie i miedź. Pamiętniki z Legnicko-Głogowskiego Rejonu Uporzemysławianego, Warszawa 1974.

¹⁷ Specjalny numer "Zeszytów Badań Rejonów Uporzemysławianych" (nr 21 z 1967 r.) zawiera wybór pamiętników z rejonu płockiego i puławskiego. Zob. również Pamiętniki puławskie, Lublin 1970.

¹⁸ J. O h m e, Formowanie się załogi zakładu przemysłowego (na przykładzie kombinatu azotowego w Puławach), Warszawa 1975; T. G o s p o d a r e k, M. J e d n a k a, Problemy integracji i aktywności społeczno-zawodowej załogi zakładu wielkoprzemysłowego, Opole 1975.

¹⁹ G o l a c h o w s k i, Z a g o Ź d Ź o n, op. cit.

²⁰ Z. S u f i n, Puławy. Planowe kierowanie procesem uprzemysłowienia, Warszawa 1979.

²¹ A. N i Ź n i k, S. P ą c z k a, Bełchatowski Okręg Górniczo-Energetyczny, Łódź, 1979.

²² I. N o w a k o w a, Robotnicy w uporzemysławiającym się mieście. Przemiany społeczne i kulturalne, Warszawa 1973.

U.F.

nie, badania ulokowane w tym nurcie obejmowały całokształt zmian wywołanych przez przemysłową inwestycję w rejonie uprzemysłowienia, a ilustrująca ten problem literatura i sprawozdania z badań są obszerne - od publikacji o charakterze sprawozdawczo-przyczynkarskim, do kompleksowej analizy charakteru przemian, zachodzących w całym obszarze pozostającym pod wpływem budowanego obiektu²³.

Przedstawione powyżej trendy badawcze zwracają uwagę na umowność zastosowanej kategoryzacji, pociągającej za sobą trudności z zaliczeniem poszczególnych badań do jednej z trzech wyróżnionych kategorii. Problem ten występuje szczególnie wyraźnie w przypadku badań reprezentujących drugi i trzeci z wyróżnionych nurtów, gdyż badania prowadzone w nowo powstających przemysłowych obiektach często podejmują próby wielowątkowych analiz, uwzględniających aspekty wewnątrzorganizacyjne, jak i zewnętrzne, środowiskowe.

W związku z tym, a także uwzględniając główny przedmiot naszych zainteresowań, bardziej odpowiednią wydaje się być typologia oparta na kryterium okoliczności organizacyjno-instytucjonalnych, w których przebiegają procesy zmian społecznych wywołanych przez przemysł. Zastosowanie tego kryterium z jednej strony pozwala patrzeć na procesy dezintegracji i integracji, towarzyszące procesom uprzemysławiania; z uwzględnieniem możliwości wyodrębnienia obszarów generowania tych zjawisk i procesów (organizacja przemysłowa), a z drugiej - umożliwia wyodrębnienie obszaru przejawiania się skutków funkcjonowania organizacji przemysłowej (środowisko społeczne).

Przyjmując taki punkt widzenia można wyróżnić następujące typy badań:

- 1) analizujące procesy powstawania nowych, przemysłowych bądź związanych z przemysłem organizacji oraz opisujące zachodzące w ich obrębie procesy integracji,
- 2) opisujące procesy powstawania więzi i nowego typu relacji między organizacjami przemysłowymi,
- 3) koncentrujące się na analizie wpływu organizacji przemysłowej na otaczające ją środowisko społeczne.

²³ Przykład może stanowić literatura odnosząca się do rejonu Puław, Konina, Płocka, Legnicy i Głogowa. Obejmuje ona, obok cytowanych już wcześniej monografii, także artykuły i publikowane materiały konferencji zespołów roboczych. Bogatą literaturę źródłową zawierają "Zeszyty Badań Rejonów Uprzemysławianych".

Związana z taką klasyfikacją perspektywa pozwala na zaliczenie do pierwszej kategorii tych badań, które obejmują swym zakresem wewnątrzorganizacyjne warunki integracji i stabilizacji systemu społecznego przedsiębiorstwa (instytucje zakładowe, system organizacji pracy, cechy społeczno-demograficzne załogi pracowniczej, technika i stosowane technologie wytwarzania itp.). Druga kategoria badań obejmuje te, które koncentrują się na wyjaśnianiu uwarunkowań, wyznaczających powiązania funkcjonalne występujące między organizacjami przemysłowymi, tworzącymi elementy struktury systemu społecznego przemysłu. Aspekt ten posiada szczególne znaczenie w przypadku inwestycji przemysłowych typu kombinatowego, złożonych z kilku przedsiębiorstw lub zakładów (wymiar lokalny), jak również jeśli idzie o poznanie mechanizmów, tworzących nowe struktury gospodarcze i społeczne, definiujących cechy charakterystyczne nowego, przemysłowego ładu społeczno-gospodarczego (wymiar globalny). Trzeci typ wreszcie obejmuje badania, w których głównym przedmiotem zainteresowania jest sfera przejawiania się relacji "przedsiębiorstwo - środowisko społeczne", a przede wszystkim - skutki społeczne uprzemysłowienia w obszarze wpływów nowb powstałej inwestycji.

Jak więc widać, zaproponowana typologia badań określa jednocześnie perspektywę widzenia procesów uprzemysłowienia, pozwalającą rozpatrywać zjawiska i procesy w ich wielostronnym uwarunkowaniu, uwzględniać powiązania skutków z ich przyczynami oraz, co jest również ważne, czyni niezbędnym niejako z założenia uwzględnianie kontekstu społecznego w funkcjonowaniu instytucji przemysłowych. Widziane w ten sposób społeczne procesy, w tym również integracja, mogą być badane w wymiarze społeczeństwa globalnego, jak i w wymiarze lokalnym, ograniczonym do wyodrębnionego obszaru podlegającego wpływom konkretnej inwestycji przemysłowej. Proponowany przez nas punkt widzenia pozwala również na względne wyodrębnienie w uwarunkowaniach integracji jej dwóch aspektów - społecznego i organizacyjnego.

Problemy integracji w aspekcie wewnątrzorganizacyjnym mogą być odnoszone do integracji pracowniczej i instytucjonalnej. Pierwszy rodzaj integracji określa "stan postaw i zachowań zewnętrznych pracownika charakteryzujący się jego ścisłym zespoleniem z zakładem pracy lub innymi pochodnymi czynnikami odniesienia (cele zakładu pracy, kierownictwo, zespoły pracownicze, rodzaj wykonywanej pracy, konkretne zadania stawiane pracownikowi itp.). Zespolenie to wynika

z opartego na osobistym doświadczeniu przekonania pracownika, że dzięki zakładowi pracy i związanym z nim czynnikom może realizować swoje cele indywidualne i zaspokajać własne potrzeby"²⁴. Obok takiego ujęcia, które można nazwać diagnostycznym, wyróżnia się inne, które można określić jako dynamiczne lub procesualne. Integracja jest w tym ujęciu postrzegana jako "proces kształtowania się postaw i zachowań zewnętrznych pracownika o charakterze integracyjnym lub inaczej - proces rodzenia się i pogłębiania w jego świadomości poczucia zespolenia z zakładem pracy lub należącymi do niego czynnikami odniesienia"²⁵. Zarówno ujęcia diagnostyczne, jak i procesualne ograniczają integrację do skali podmiotowej jednostki, w której świadomości następuje weryfikacja bodźców organizacyjnych i określenie ich charakteru (dezintegracyjne - integracyjne). Ich subiektywna definicja opiera się na ocenie zgodności możliwości stwarzanych przez organizację z celami i oczekiwaniami pracownika.

Integracja instytucjonalna jest odnoszona do charakteru wzajemnych powiązań i zależności, zachodzących pomiędzy wyodrębnionymi w sposób formalny elementami struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa. Cele tak wyróżnionych elementów organizacyjnych przedsiębiorstwa winny być podporządkowane nadrzędnemu celowi organizacji, który ze względu na funkcję nadrzędności działa integracyjnie, nadając całości znamiona systemu²⁶. Socjologiczny aspekt integracji instytucjonalnej jest związany z charakterem zachowań organizacyjnych podmiotów (pracowników). Logika wyznaczająca wewnątrzorganizacyjną aktywność pracowników nie zawsze jest podporządkowana celom organizacji, co wywołuje modyfikację jej założonych funkcji.

Integracja między organizacjami może być analizowana - podobnie jak integracja wewnątrzorganizacyjna - w aspekcie społecznym, obejmującym obszary wspólnych interesów i działań realizowanych przez uczestników różnych organizacji (przedsiębiorstw) oraz w aspekcie instytucjonalnym, ujmującym zakres, w jakim cele i interesy organizacji przemysłowych ujawniają swoje podobieństwo bądź tożsamość.

²⁴ J. K u l p i ń s k a, Integracja pracownicza. Hasło [w:] Encyklopedia organizacji i zarządzania, Warszawa 1983, s. 174.

²⁵ Ibidem.

²⁶ J. Z i e l e n i e w s k i, Organizacja zespołów ludzkich. Wstęp do teorii organizacji i kierowania, Warszawa 1964, s. 75.

Trudno wypowiedzieć się w sposób jednoznaczny, który z aspektów integracji posiada większe znaczenie w określaniu charakteru wzajemnych relacji międzyorganizacyjnych (rzeczywisty poziom integracji). Z punktu widzenia teorii, zależności funkcjonalne określone dla przykładu technologiczną kooperacją lub wspólnym centrum zarządzania bez wątpienia sprzyjają instytucjonalnej integracji, podobnie jak wspólne cele, działania czy miejsce zamieszkania sprzyjają integracji społecznej pracowników przedsiębiorstw różnych pod względem organizacyjnym. Obie kategorie przesłańek integracji między organizacjami mogą przy tym działać niezależnie od siebie bądź równolegle, wzmacniając bądź osłabiając działanie integracyjnych mechanizmów. Ograniczenie działania tych mechanizmów do względnie wyodrębnionego obszaru (rejon uprzemysławiany, społeczność lokalna) może przy tym nie posiadać decydującego znaczenia, gdyż priorytetowa rola jednego z przedsiębiorstw bądź różnice warunków pracy (np. ekonomiczne) mogą wywoływać antagonizmy, zaznaczające się szczególnie silnie w lokalnym środowisku społecznym²⁷.

Istotną rolę w wyznaczaniu przebiegu procesów integracji między organizacjami przemysłowymi może więc odgrywać integracja społeczna na obszarze wpływu inwestycji, oznaczająca "powstanie harmonijnej wspólnoty ludzkiej ze zróżnicowanych grup, które znalazły się na wspólnym terytorium i podjęły wspólnie zadania społeczne"²⁸. Powstawanie owej "harmonijnej wspólnoty" nie jest procesem prostym i ma często długotrwały przebieg. Początkują go zjawiska względnej stabilizacji przestrzennej, odpowiadające okresowi wykształcania się podstawowego członu załogi pracowniczej nowo powstającej inwestycji. Następną fazą integracji jest adaptacja do środowiska rzeczowego i społecznego, kształtującego się w obszarze wpływu inwestycji. Druga faza może przebiegać w okresie kilku a nawet kilkunastu lat, a czas jej trwania zależy od takich zmiennych, jak atrakcyjność inwestycji, jej wpływ na stopień dewastacji środowiska naturalnego, poziom urbanizacji i rozwoju infrastruktury socjalnej,

²⁷ Przykłady alienacji społecznej i antagonizmów występujących w lokalnych zbiorowościach ilustrują klasyczne już dzisiaj badania J. Ch a ł a s i ń s k i e g o, Antagonizm polsko-niemiecki w osadzie fabrycznej "Kopalnia" na Górnym Śląsku. Studium socjologiczne, Warszawa 1935; a także S. N o w a k o w s k i e g o, Adaptacja ludności na Śląsku Opolskim, Poznań 1957. Kategoria "swoich" i "obcych" występuje również w badaniach nad rejonami uprzemysławianymi.

²⁸ F. J a k u b c z a k, op. cit., s. 6.

relacja między ludnością napływową i autochtonami, szanse poprawy warunków życia i pracy w związku z inwestycją dla ludności miejscowej itp. Zakończeniem tego procesu jest zjawisko integracji opartej na więziach wartości i dążeń wspólnych dla całej społeczności.

Przedstawiając za F. Jakubczakiem podstawowe fazy procesu integracji chcemy jednocześnie podkreślić, że trzecia faza tego procesu nie następuje automatycznie w momencie zakończenia cyklu inwestycyjnego, gdyż integracja jakiegokolwiek systemu społecznego jest procesem dynamicznym i jest silnie uwrażliwiona na wszelkie zmiany zachodzące w elementach tworzących jego strukturę. Wpływ na jej przebieg wywierają również czynniki zewnętrzne w stosunku do obszaru uprzemysławianego, wywodzące się z charakteru stosunków społecznych i ekonomicznych w zbiorowościach szerszych niż społeczności lokalne i w społeczeństwie globalnym.

3. Koncepcja badania integracji społecznej w uprzemysławianym rejonie (casus Bełchatowski Okręg Przemysłowy)

Złożoność procesów integracji, rozległość uwarunkowań, obfitość wymiarów, w jakich może być ona analizowana, duża wrażliwość na wewnątrzsystemowe i zewnętrzne czynniki z jednej strony, a z drugiej - jej podstawowe znaczenie dla trwałości grup, zbiorowości i systemów społecznych, stawiają badacza przed bardzo trudnym problemem metodologicznym. Powinien on bowiem podejmować próby uwzględnienia złożoności i wielowymiarowości problemu z jednoczesnym dążeniem do stosowania metod badawczych, umożliwiających operacjonalizację podstawowych pojęć i diagnozowanie zjawisk.

Badanie problemów integracji występujących na obszarze uprzemysławianym zlokalizowano w Bełchatowskim Okręgu Przemysłowym, w dwóch konstytutywnych dla niego przedsiębiorstwach - odkrywkowej Kopalni Węgla Brunatnego "Bełchatów" i współpracującej z kopalnią Elektrowni "Bełchatów I" w Rogowcu. Na wybór terenu badania miało wpływ kilka czynników.

Po pierwsze, o wyborze zdecydowała duża atrakcyjność badawcza tego rejonu, pozwalająca na obserwację zjawisk typowych dla pierwszego i drugiego etapu uprzemysłowienia w rejonie w prawie klinicznej postaci. Charakter tych zjawisk i przeobrażeń zwracał uwagę

na znaczenie procesów integracyjnych w całym uprzemysławianym rejonie, jak i wśród załóg przedsiębiorstw, których budowa wywołała przedstawione wcześniej (rozd. I) zjawiska i procesy społeczne.

Następny wzgląd dotyczył rozmiarów i charakteru inwestycji. Mamy tutaj na myśli cechy fizyczne obiektów, nowoczesność rozwiązań technicznych, stosowane technologie pracy, wymagania kwalifikacyjne, konieczne zmiany infrastrukturalne związane z inwestycją itp.

Kolejną przesłankę stanowił kombinatowy charakter inwestycji. Można było założyć, że na obszarze obu przedsiębiorstw będą występowały okoliczności wpływające na określenie poziomu integracji w skali zakładu, jak i w skali pozazakładowej. Niektóre z nich, określające poziom integracji wewnątrzzakładowej, to poczucie związku opartego na bezpośrednim uczestnictwie w realizacji inwestycji ważnej dla kraju, wspólne zaangażowanie w proces pracy, zaspokojenie potrzeby stabilizacji zawodowej i życiowej w związku z wykonywaną pracą. Poza nimi mogą występować inne, o charakterze dezintegracyjnym, takie jak: odmienność warunków pracy w poszczególnych przedsiębiorstwach, odmienność technologii czy wreszcie różnice branżowe wpływające choćby na zróżnicowanie poziomu płac. Zależności funkcjonalne pomiędzy kopalnią i elektrownią narzucają konieczność współpracy i - obok takich czynników, jak wspólny obszar zamieszkania i rekreacji, współudział w tworzeniu wspólnej dla obu załóg infrastruktury itp. - mogą również zaznaczać swój pozytywny dla odmiany wpływ na świadomość wspólnego losu wśród pracowników kombinatu.

Zjawiska integracji, jak i determinujące je okoliczności, były z założenia ograniczone do obszaru obu badanych przedsiębiorstw i wzajemnych między nimi relacji. Odwołując się do przedstawionych wcześniej typologii można powiedzieć, że przedmiotem zainteresowania badawczego była integracja wewnątrzorganizacyjna i międzyorganizacyjna, przy odnoszeniu pojęcia "organizacja" do poszczególnych, badanych przedsiębiorstw. Głównym przedmiotem zainteresowania badawczego była integracja społeczna, międzyludzka, a integracja instytucjonalna w ramach przedsiębiorstw i w relacji między nimi była uwzględniana w zakresie związanym z jej wpływem na integrację pracowniczą.

Badane aspekty integracji są ujmowane w kategoriach diagnostycznych, a wszelkie wnioski dotyczące zjawisk procesualnych noszą charakter hipotetyczny. Taki sposób opisu badanej rzeczywistości

społecznej jest wynikiem zastosowanej metody, opartej na jednorazowej rejestracji stanu świadomości społecznej. Zjawiska integracji zostały ujęte w badaniu w odniesieniu do trzech, podstawowych w koncepcji badawczej, poziomów: zespołu roboczego (grupy), przedsiębiorstwa (organizacja) i zewnętrznych, wzajemnych relacji między przedsiębiorstwami. Ostatni z wyróżnionych poziomów jest rozpatrywany, jak dalece okazuje się to możliwe, w powiązaniu z integracyjnymi przesłankami, mającymi swoje źródło w zjawiskach i procesach zachodzących w środowisku pozazakładowym (lokalnym). Koncepcja badawcza zakładała więc w opisie integracji uwzględnienie w obszarze badania przesłanek psychologicznych, instytucjonalnych i socjologicznych. Psychologiczne przesłanki integracji objęte badaniem dotyczą sfery motywacji pracy, oczekiwań związanych z zaspokojeniem przez pracę indywidualnych potrzeb i częściowo również zadowolenia z pracy. Instytucjonalne przesłanki obejmują funkcje zakładowych instytucji i organizacji politycznych i społecznych, a także wykształcanie się pewnych form wspólnych działań załóg dwu przedsiębiorstw. Przesłanki socjologiczne odnoszą się do cech społeczno-zawodowych badanych załóg takich, jak: wykształcenie, poziom kwalifikacji, stanowisko, typ i charakter pracy, pochodzenie terytorialne, społeczne itp. oraz do więzi opartych na wspólnocie położenia w hierarchii władzy i kompetencji, wspólnym położeniu ekonomicznym, dostępie do informacji itp. Uwzględnienie w koncepcji badania przesłanek psychosocjologicznych opiera się na założeniu, że te właśnie cechy pracowników pozostają w związku z ich pracą i uczestnictwem w zakładach pracy, a wykształcające się na ich podstawie więzi mogą stanowić istotny czynnik przyspieszający lub blokujący procesy integracyjne.

Obok problemu poziomów analizowania integracji społecznej, do rozstrzygnięcia pozostawał problem uwzględnienia obszaru przejawiania się zjawisk integracyjnych w badanej zbiorowości. Dążąc do realizacji postulatu łączenia kompleksowości opisu z możliwością operacjonalizacji kategorii badawczych, postanowiono zaadaptować do potrzeb badań koncepcję integracji W. S. Landeckera, przyjmując wyróżnione przez niego wymiary integracji, przy jednoczesnej modyfikacji proponowanych przez niego wskaźników. Wyróżnia on następujące typy integracji: kulturową, normatywną, komunikacyjną i funkcjonalną²⁹.

²⁹ W. S. L a n d e c k e r, Types of Integration and Their

Koncepcja integracji kulturowej jest nawiązaniem do wyróżnionych przez R. Lintona typów wzorów funkcjonujących w obrębie tej samej kultury. Wyróżnia on wzory uniwersalne, specyficzne i alternatywne. Integracja kulturowa jest zróżnicowana na kontinuum między dwoma biegunami, oznaczonymi przez pełną zgodność i całkowitą rozbieżność wzorów kulturowych. W normalnych sytuacjach społecznych wzory uniwersalne i specyficzne powodują zgodność i integrację. Z kolei wzory alternatywne sprzyjają dezintegracji. W związku z tym integracja kulturowa może być mierzona proporcją wzorów alternatywnych w stosunku do uniwersalnych i specyficznych. Im niższy udział wzorów alternatywnych, tym wyższy stopień integracji. Brak integracji kulturowej może występować w dwóch formach. Pierwsza forma to sprzeczne wymagania w odniesieniu do wzorów uniwersalnych. Na przykład ta sama kultura może wymagać zachowań altruistycznych i współzawodniczących bez określenia sytuacji i typów grup, w których powinny one występować. Druga może występować na obszarze wzorów specyficznych z tzw. społecznym odniesieniem. Wzory specyficzne ze społecznym odniesieniem to takie, którym podlegają członkowie poszczególnych grup czy kategorii, lecz nie zostały ustalone na poziomie społeczeństwa jako całości. Na przykład, jeżeli pracownicy wykonawczy i kierownicy przedsiębiorstwa różnią się w swoich wzorach co do właściwego miejsca i roli pracowników i kierowników w przedsiębiorstwie, wówczas dwa typy wzorów specyficznych są we wzajemnym konflikcie. Im więcej różnic dotyczących wzorów specyficznych ze społecznym odniesieniem w danej kulturze, tym niższy stopień integracji.

Wzory kulturowe mogą być rozpatrywane nie tylko we wzajemnych relacjach, lecz również w stosunku do ludzi, dla których stanowią podstawę ustanawiania norm. Integracja w relacji między wzorami i ludźmi określana jest jako integracja normatywna. Jest ona mierzona stopniem, w jakim zachowania ludzi zgodne są z ustalonymi normami społecznymi. Przyjmuje się, że podstawą społecznej integracji jest ukierunkowywanie ludzi i działań przez wspólne wartości. Wskaźnikiem integracji normatywnej jest stopień konformizmu wobec społecznych wzorców i norm.

Integracja komunikacyjna rodzi się w relacji między integracją wzorów kulturowych grup i integracją zachowań między tymi wzorami.

Measurement, [w:] P. L a z a r s f e l d [ed.], The Language of Social Research, New York 1955.

Najogólniej integrację komunikacyjną można rozumieć jako wymianę informacji między ludźmi. Jest ona stopniowalna od pełnej swobody przepływu informacji w obrębie grupy do przewagi barier komunikacyjnych w obrębie grupy. Innym wskaźnikiem (negatywnym) jest liczba osób społecznie wyizolowanych, jeszcze innym - brak lub względnie niewielki stopień wzajemnych kontaktów komunikacyjnych w grupie czy stopień zażyłości kontaktów społecznych. Bariery komunikacyjne mogą wynikać z trzech powodów: 1) występowania podgrup - frakcji, klik itp., 2) ograniczonych możliwości kontaktów w przestrzeni i czasie, 3) nastawień uczestników procesu komunikacji - np. wobec przekazywania informacji i wzajemnie wobec siebie.

Integracja funkcjonalna to integracja w sensie wymiany świadczeń lub podziału pracy. Mierzona jest ona stopniem, w jakim funkcje wykonywane przez członków grupy zapewniają wzajemność świadczeń. Zróżnicowana jest od pełnej wzajemnej zależności do wysokiego stopnia samowystarczalności uczestników grupy. Wskaźnikowe dla ustalenia poziomu integracji funkcjonalnej są odpowiedzi na pytania: kto z kim wymienia funkcje (świadczenia) oraz jak dalece są to funkcje wyspecjalizowane.

Wyróżnione przez W. S. Landeckera wymiary integracji społecznej stanowią podstawę analizy diagnostycznej integracji w badanych przedsiębiorstwach. O wyborze tej koncepcji zdecydowały stwarzane przez nią możliwości kompleksowego spojrzenia na integrację i względna łatwość operacjonalizacji jej wymiarów. Typologia wymiarów integracji przyjęta w badaniu dotyczy poza tym integracji społecznej, która przede wszystkim skupiała nasze zainteresowanie. Jeśli bowiem rozumieć integrację jako naturalny proces "wytwarzania się całości nie tylko przez tworzenie wspólnych instytucji formalnych, lecz przez wytwarzanie się wspólnych wartości, wzorców działania, interesów i poglądów"³⁰, to zastosowane wymiary jej analizy odnoszą się do najważniejszych i podstawowych dla integracji elementów.

Podstawą naszej koncepcji badawczej było założenie, że instytucje formalne zostały ukształtowane niejako poza sferą bezpośrednich oddziaływań uczestników tych instytucji. W związku z tym procesy integracji "rozgrywają się" przede wszystkim w sferze świadomości społecznej, tj. w sferze wartości, wzorów działania i interesów oraz poglądów. Integracja jako stopień zwartości grupy jest niewą-

³⁰ S z c z e p a ń s k i, op. cit., s. 10.

tpliwie obiektywnym faktem społecznym, ale subiektywnie uwarunkowanym w tym sensie, że uczestnicy zorganizowanych działań zbiorowych posiadają własny "ogład" sytuacji, w której działają, a ich działania w większym stopniu wyznaczane są przez tę subiektywną percepcję sytuacji niż obiektywne warunki, w których te działania przebiegają.

W badaniu zastosowano metodę zbierania informacji opartą na wywiadzie kwestionariuszowym, którego pytania zorientowane były na uzyskanie informacji, odnoszących się do trzech podstawowych kwestii:

1) diagnozy zjawisk integracji na poziomie zespołu roboczego, przedsiębiorstwa i całej inwestycji,

2) diagnozy występowania zjawisk integracyjnych w wymiarze kulturowym, normatywnym, komunikacyjnym i funkcjonalnym w odniesieniu do każdego z wyróżnionych poziomów,

3) identyfikacji czynników sprzyjających bądź utrudniających integrację na każdym z poziomów i w obrębie każdego wymiaru.

Konstrukcja kwestionariusza uwzględniała pytania wskaźnikowe, odnoszące się do niektórych zmiennych istotnych dla procesów integracji (np. ocena sytuacji pracy) oraz pozwalała na konstruowanie wskaźników o charakterze indeksów. Indeksy budowano w oparciu o przyporządkowaną poszczególnym odpowiedziom lub ich wariantom określoną wartość punktową oraz jej odniesienie do średniej arytmetycznej punktów dla danej kategorii odpowiedzi³¹. Indeksy zastosowano m. in. do charakterystyki takich zmiennych, jak integracja w zespole, integracja w zakładzie, integracja międzyzakładowa (bełchatowska), uczestnictwo w zespole, standard życia itp. Przy analizie zależności między zmiennymi posłużono się współczynnikami korelacji C - Pearsona, Tau- Kendalla i V - Cramera. Sposób opracowywania materiałów był podporządkowany dążeniu do standaryzacji i obiektywizacji analiz integracji oraz do uzyskania możliwie pełnego opisu jej wymiarów i aspektów.

Zamierzeniom tym podporządkowany był również wybór respondentów. Badaniem objęto trzy kategorie społeczno-zawodowe, pełniące decydującą rolę w procesach produkcyjnych oraz charakteryzujące się przy tym wyraźnymi odmiennosciami w sferze obszaru działania i w charakterze pełnionych funkcji. Pierwszą kategorię stanowili Kiero-

³¹ Szczegółowe przedstawienie konstrukcji indeksów zawarte jest w odpowiednich fragmentach pracy.

wnicy średniego szczebla zarządzania, reprezentujący wszystkie pionory organizacyjne przedsiębiorstwa, których funkcje różnicowały się przy tym ze względu na związek stanowisk z procesem produkcji. Drugą kategorię stanowili robotnicy na stanowiskach bezpośrednio związanych z produkcją, a ostatnią - pracownicy wykonawczy pełniący funkcje administracyjne, zatrudnieni w różnych pionach organizacyjnych przedsiębiorstwa, nazywani w badaniu urzędnikami.

Zasadą określania zbiorowości badanej był dobór losowy z list pracowników elektrowni i kopalni podzielonych na trzy kategorie wyodrębnione ze względu na typ zajmowanego stanowiska (kierownicy, robotnicy, urzędnicy). Losowanie przeprowadzono z takim założeniem, aby w ramach poszczególnych kategorii wylosować po 50 respondentów z każdego przedsiębiorstwa objętego badaniem. W trakcie prowadzenia badania zakładana struktura zbiorowości uległa zachwianiu m. in. ze względu na nieosiągalność części wylosowanych respondentów (sezon urlopowy - wywiady przeprowadzono w lipcu) i to zarówno z list podstawowych, jak również list rezerwowych.

R o z d z i a ł III

SITUACJA PRACY W OPINIACH PRACOWNIKÓW

1. Rozumienie sytuacji pracy

Sytuacja pracy jest jedną z podstawowych zmiennych, zaznaczających silnie swój wpływ w kształtowaniu świadomości pracowników, odnoszonej do różnych sfer ich aktywności i to zarówno zawodowej, jak i pozazawodowej. W pierwszej sferze wpływa ona na charakter postaw wobec pracy poprzez swoją weryfikującą funkcję w stosunku do wyobrażeń i oczekiwań pracownika związanych z pracą. Zakres zgodności lub rozbieżności tych oczekiwań i wyobrażeń w stosunku do zastanej w miejscu pracy rzeczywistości, subiektywna ocena możliwości osiągnięcia celów oraz realizacji planów związanych z podejmowaną pracą, możliwości stabilizacji zawodowej i życiowej to - obok takich "obiektywnych" cech wykonywanej pracy, jak pozycja społeczna w zakładzie i poza nim oraz prestiż pracy i zawodu - podstawowe czynniki określające stosunek do pracy i zawodu, wpływające również na sferę motywacji w działaniach pracownika w miejscu pracy lub mówiąc inaczej - decydujące o atrakcyjności zakładu pracy.

Wpływ sytuacji pracy na sferę pozazawodowej aktywności dokonuje się w sposób pośredni poprzez przenoszenie zawodowego prestiżu i pozycji na obszary leżące poza pracą (rodzina, społeczność lokalna, społeczeństwo globalne), a z drugiej strony, poprzez stwarzanie możliwości realizowania określonych wzorów karier życiowych (stabilizacja rodzinna, standard życia, sposób spędzania czasu wolnego itp.). Zwraca się uwagę na to, że im większe są te możliwości i im silniej mogą być spełnione w związku z pracą wykony-

waną przez człowieka, tym większe jest ich pozytywne sprzężenie z motywacjami działania w sferze pracy¹.

Termin "sytuacja pracy" może być używany w dwojakim znaczeniu. W pierwszym, znaczenie terminu odnosi się do całokształtu uwarunkowań pracy pochodzących spoza obszaru miejsca zatrudnienia, mających swe źródła w mechanizmach funkcjonowania systemu społeczno-gospodarczego (zasady funkcjonowania systemu politycznego, cele rozwojowe gospodarki, rozwiązania strukturalno-organizacyjne systemu gospodarczego, sytuacja rynku pracy w skali makro itp.). Mówiąc o sytuacji pracy w tym znaczeniu, koncentrujemy się przede wszystkim na tych uwarunkowaniach procesu pracy, które w stosunku do konkretnego miejsca pracy noszą charakter zewnętrznych². Są one ważne, gdyż pełnią funkcję uwarunkowań pierwotnych w stosunku do sytuacji pracy w konkretnym zakładzie, lecz interesują nas one w mniejszym stopniu i będziemy się do nich odwoływać w niektórych tylko fragmentach rozważań.

Drugie znaczenie terminu, węższe, odnosi się do całokształtu okoliczności wykonywania pracy w ramach poszczególnych instytucji czy przedsiębiorstwa i ten wymiar sytuacji pracy stanowi główny przedmiot naszego zainteresowania.

Sytuacja pracy, w jej węższym wymiarze, jest rozumiana w takim znaczeniu, jakie nadaje się pojęciu środowiska pracy, a więc infrastruktura i elementy fizyczne określające warunki realizacji procesu pracy, technika i technologia, przyjęte rozwiązania organizacyjne (w tym również sposoby motywowania, kary i nagrody, itp.) oraz elementy społeczne, tworzące istotny obszar aktywności pracowniczej. Trzeba przy tym zaznaczyć, że tak określone okoliczności pracy są, w mniejszym lub większym zakresie, poddane procesom dynamicznym, wywoływanym przez swojego rodzaju "wkład" wnoszony do systemu społecznego przez pracowników. Mamy tutaj na myśli cechy społeczno-demograficzne, motywacje podjęcia pracy (oczekiwania), różny stopień internalizacji norm i wzorów zachowań właściwych kulturze pracy przemysłowej, stosunek do pracy, systemy wartości i subkulturowe wzory zachowań - jednym słowem wszystkie ce-

¹ X. G l i s z c z y ń s k a, Motywacja do pracy, Warszawa 1981, s. 113.

² W. J a ś k i e w i c z, Zewnętrzne uwarunkowania postaw pracowniczych w przedsiębiorstwie, [w:] Społeczeństwo i socjologia. Księga pamiątkowa poświęcona Profesorowi Janowi Szczepańskiemu, Wrocław 1985, s. 77-90.

chy, których nosicielami są członkowie załogi. Biorąc pod uwagę młody wiek kombinatu, nieprzemysłowy charakter regionu, rozległość i zróżnicowanie obszaru, z którego rekrutowano załogi, można założyć, że udział pracowników w definiowaniu cech sytuacji pracy jest znaczny.

Istota pojęcia "sytuacja pracy" sprowadza się więc do treści i charakteru pracy oraz warunków i okoliczności, w których jest ona wykonywana. Biorąc pod uwagę uwarunkowania sytuacji pracy można odwołać się do typologii C. J. Barnarda, który wyróżnia trzy grupy czynników: 1) związane z uczestnictwem w określonej grupie roboczej, 2) związane z przedsiębiorstwem jako całością oraz 3) zewnętrzne w stosunku do przedsiębiorstwa³. Klasyfikacja ta jest interesująca ze względu na wyjście z założenia, że uczestnictwo pracownika w systemie społecznym przedsiębiorstwa dokonuje się przede wszystkim poprzez elementarne struktury tego systemu, jakimi są grupy robocze (społeczne). Świadczą o tym, wyróżniane na poszczególnych poziomach uwarunkowań, elementy sytuacji pracy, w których C. J. Barnard wymienia obok rodzaju pracy, jej fizycznych i technicznych warunków, świadczeń materialnych również i te, które są związane ze stosunkami międzyludzkimi oraz obrazem własnej osoby. Przyjęcie takiej wizji mechanizmów kształtowania świadomości pracownika zwraca jednocześnie uwagę na znaczenie subiektywnych ocen i postaw, odnoszonych do bezpośrednio odczuwanych elementów sytuacji pracy (stanowisko, grupa robocza, wydział). Oceny bezpośrednich elementów sytuacji pracy przenoszone są na ocenę warunków pracy w całym przedsiębiorstwie, którego obraz w świadomości pracowniczej jest postrzegany przez pryzmat warunków pracy na stanowisku i w zespole.

Zachowania pracowników w organizacji przemysłowej (przedsiębiorstwie) są więc w pierwszym rzędzie efektem sytuacji wewnątrzorganizacyjnej, pozostającej w znacznym uzależnieniu od czynników zewnętrznych, które jednak nie wchodzą w sytuacjach potocznych w sferę czynników, kształtujących subiektywny obraz sytuacji pracy.

Sytuacja pracy i jej subiektywna ocena dokonywana w świadomości pracowników stanowi istotny czynnik wpływający na merytoryczne zachowania pracowników w przedsiębiorstwie (wydajność, jakość, absencja, fluktuacja), a także na przebieg procesów integrujących pracownika z zakładem. W przypadku integracji, wpływ sytuacji pra-

³ C. J. B a r n a r d, The Functions of Executive, Cambridge Mass. 1960.

cy można analizować przez odwołanie się do kategorii psychospołecznych przesłanek integracji, takich jak postawy wobec pracy, motywacje czy identyfikacja z zakładem. Ten typ kategorii stanowi bowiem pośredni wskaźnik zakresu zgodności subiektywnie definiowanych celów i oczekiwań pracownika, dotyczących pracy z konkretnymi warunkami zastanymi w przedsiębiorstwie. Im większa istnieje zgodność w tym zakresie, tym większa atrakcyjność pracy i korzystniejsze warunki integracji z przedsiębiorstwem i jego celami.

Przesłanki integracji istniejące w grupach roboczych zostaną omówione w następnym rozdziale, w tym fragmencie ograniczymy się do próby odtworzenia motywów podjęcia pracy przez badanych pracowników oraz przedstawienia ich ocen, odnoszących się do elementów sytuacji pracy wynikających z techniczno-organizacyjnych cech przedsiębiorstw. W związku z tym zachodzi konieczność opisanie badanej zbiorowości ze względu na cechy, mogące posiadać istotny związek z przebiegiem integracyjnych procesów.

2. Wybrane cechy społeczno-zawodowe badanej zbiorowości

Podstawowe zmienne, ze względu na które dokonywano analizy, stanowiły podstawę doboru próby badawczej. Pierwsza zmienna, odnosząca się do miejsca pracy (elektrownia, kopalnia), nie wymaga komentarza, gdyż jej zastosowanie wynika z założonego w koncepcji badawczej zamiaru analizy integracji międzyzakładowej. Także druga zmienna, określająca pozycję badanych w hierarchicznej strukturze organizacyjnej (kierownik, urzędnik, robotnik) łączy się z przyjętą koncepcją, opartą na założeniu o wpływie zajmowanego stanowiska (pozycji) na sposób postrzegania sytuacji pracy. Subiektywny ogląd tej sytuacji zależy od takich różnic, jak odmienność charakteru i warunków pracy, rodzaju kwalifikacji i wymaganego poziomu wykształcenia. Różnice te są związane ze zmienną typu stanowiska, będącą podstawą wyróżnienia badanych kategorii społeczno-zawodowych.

Spośród innych zmiennych charakteryzujących zbiorowość pracowników obu zakładów, do najsilniej różnicujących należy zmienna wieku. W kategorii wieku do 25 lat dominują pracownicy elektrowni (22% - elektrownia, 15% - kopalnia), chociaż udział pracowników młodych (do 35 lat) jest w obu zakładach bardzo zbliżony (53,4% -

elektrownia, 55,3% - kopalnia). Wśród badanych pracowników kopalni przeważają natomiast osoby w wieku średnim i starszym (powyżej 36-go roku życia: kopalnia - 44% elektrownia - 35%). Zróżnicowanie wykazuje również struktura wieku w poszczególnych typach stanowisk. Zdecydowanie najmłodsi są robotnicy, którzy dominują w kategorii wieku do 35 lat (78%), a z których co piąty zaledwie mieści się w kategorii pracowników w średnim i starszym wieku (21%), podczas gdy wśród urzędników co trzeci (38%), a wśród kierowników natomiast tylko co trzeci nie mieści się w tej kategorii (65% w wieku powyżej 36 lat).

Istotne różnice występują w obu zbiorowościach zakładowych także pod względem zgodności zawodu wyuczonego z wykonywanym w obecnym miejscu pracy. Na każdym czterech pracowników elektrowni tylko jeden wykonuje zawód niezgodny z wyuczonym (22,3%), podczas gdy w kopalni osoby takie stanowią przeszło 1/3 zbiorowości (35,1%). Można przypuszczać, że decyduje o tym wspomniana już wcześniej nad-reprezentacja robotników wśród badanych z elektrowni oraz urzędników w kopalni. Robotnicy bowiem posiadają najwyższy wskaźnik wykonujących zawód zgodnie z wyuczonym z jednej strony (87%), a z drugiej - wśród urzędników odsetek wykonujących zawód zgodny z wyuczonym jest najniższy wśród badanych kategorii (54% - urzędnicy, 76% - kierownicy). Zjawisko to może pozostawać w związku ze zdominowaniem kategorii urzędników przez kobiety, wśród których co trzecia wykonuje zawód inny od wyuczonego (36%), podczas gdy wśród mężczyzn tylko co czwarty znajduje się w takiej sytuacji (25%).

Zmienna płci w przekroju przedsiębiorstw nie różnicuje badanych zbiorowości - w obu przedsiębiorstwach dominują mężczyźni (71% - elektrownia, 78% - kopalnia) - zaznacza natomiast bardzo silnie swój udział w strukturze płci poszczególnych typów stanowisk. Wśród kierowników i robotników dominują zdecydowanie mężczyźni (kierownicy - 90,2%, robotnicy - 94,8%), natomiast wśród urzędników dominują kobiety (64,4%).

Cała zbiorowość jest więc zdominowana przez mężczyzn i ludzi młodych, przy czym wśród tej ostatniej kategorii przeważają również mężczyźni (w wieku do 35 lat mężczyźni stanowią 62%, a kobiety - 52%). Mimo dominacji ludzi młodych, w zbiorowości zaznacza się stosunkowo duży udział osób o bogatym doświadczeniu zawodowym. Przeszło połowa badanych posiada ponad 10-letni staż pracy, a co piąty badany pracuje dłużej niż 20 lat. Struktura zbior-

rowości ze względu na tę zmienną jest bardzo zbliżona w przekroju zakładowym, a odsetek osób ze stażem większym niż 10 lat przedstawia się w obu zakładach następująco: elektrownia - 59,7%, kopalnia - 69,4%.

Zmienna stażu pracy rozpatrywana ze względu na płeć, nie wykazuje większego różnicowania. Zaznacza się tylko niewielka dominacja kobiet w kategorii stażu powyżej 10 lat (kobiety - 62,6%, mężczyźni - 58,5%). Jeśli idzie o typy stanowisk, wśród osób z takim stażem pracy dominują zdecydowanie kierownicy (77%). Udział pozostałych typów stanowisk wynosi odpowiednio: 59% urzędnicy i 46% robotnicy.

Badanych pracowników charakteryzuje duży - biorąc pod uwagę wiek inwestycji - staż pracy w Bełchatowie. W całej zbiorowości co trzecia osoba pracuje od 6 do 8 lat, a co siódma pracuje od momentu rozpoczęcia pierwszych prac związanych z budową inwestycji. Biorąc pod uwagę poszczególne przekroje strukturalne, wśród osób pracujących najdłużej dominują mężczyźni, pracownicy kopalni i kierownicy. Wśród pracowników kopalni i kierowników udział osób o najdłuższym stażu pracy w Bełchatowie (od momentu rozpoczęcia budowy) przekracza połowę. Jeśli przedział stażu pracy od 6 do 8 lat przyjąć za wskaźnik związania z zakładem, to godnym podkreślenia wydaje się fakt, że przedział stażu pracy do 3 lat jest zmienną również silnie różnicującą pracowników w poszczególnych przekrojach. Najkrócej zatrudnieni dominują wśród pracowników elektrowni (47%) robotników (50%) i urzędników (42%) oraz w obu kategoriach płci (kobiety - 40%, mężczyźni - 37%). Wyniki te tłumaczyć można tym, że pracę przy budowie kopalni rozpoczęto wcześniej (konieczność zdjęcia nadkładu), a rekrutację rozpoczęto od kadry kierowniczej. Wśród badanych zajmujących stanowiska kierownicze przeważają ci, którzy mieszkają w Bełchatowie co najmniej 5 lat i stanowią najliczniejszą kategorię pracowników mieszkających w mieście od początku inwestycji (8 lat). Ludzie ci rekrutują się z terenów leżących poza obszarem inwestycji, gdyż - rzecz charakterystyczna - znajduje się wśród nich najmniej autochtonów (1,9% nie mieszka w Bełchatowie od urodzenia). Silniejszy związek z Bełchatowem charakteryzuje również pracowników kopalni, z których co drugi mieszka w Bełchatowie co najmniej 5 lat, a co dziesiąty mieszka tam od urodzenia. W elektrowni natomiast dominują pracownicy zamieszkujący w Bełchatowie nie dłużej niż 4 lata (31,7%).

Ponad 3/4 ogółu badanych mieszka w Bełchatowie i wskaźnik ten nie różnicuje się w poszczególnych zakładach (elektrownia - 74,5%, kopalnia - 75,7%). Znaczące różnice występują w poszczególnych typach stanowisk. Spośród kierowników mieszkający w Bełchatowie stanowią 84,8%, robotników odpowiednio - 72,4% i urzędników - 69,3%. Jeśli idzie o zamieszkujących w okolicznych wsiach, tendencja jest odwrotna - urzędnicy (10,9%), robotnicy (8,6%) i kierownicy (2,2%).

Interesujące dane ujawnia analiza karier zawodowych pracowników mierzona częstotliwością zmiany miejsc pracy. Okazuje się, że co druga osoba wykonuje pierwszą bądź drugą pracę w swojej karierze zawodowej i jest to przy tym praca w Bełchatowie (47%). Najliczniej reprezentowaną grupę osób znajdujących się w takiej sytuacji stanowią robotnicy oraz pracownicy kopalni. Dla co piątego robotnika (20,7%) i pracownika kopalni (20,9%), praca w Bełchatowie jest pierwszą pracą w życiu. W zestawieniu z danymi o stażu pracy, a szczególnie - stażu pracy w Bełchatowie, można założyć, że praca w kombinacie posiada dla badanych pewne atrakcyjne cechy, mające wpływ na ich dążenie do związania się z zakładem. Dodajmy, że płeć nie różnicuje zbyt wiele częstotliwości zmiany miejsca pracy, a udział osób, dla których praca w Bełchatowie jest pierwszą bądź drugą w życiu, wynosi wśród mężczyzn - 48%, a wśród kobiet - 45%.

O atrakcyjności pracy w Bełchatowie świadczą również dane, umożliwiające porównanie stanowiska zajmowanego przez badanych w poprzednim miejscu pracy z zajmowanym obecnie. Podjęcie pracy w kombinacie łączyło się z awansem stanowiskowym dla co trzeciej osoby zajmującej obecnie stanowisko kierownicze (32,5%), co dziesiąty kierownik pracował poprzednio jako robotnik (10,9%), a co piąty jako urzędnik (21,6%). Rzecz charakterystyczna, że dla części urzędników (7%), podjęcie pracy w Bełchatowie łączyło się z rezygnacją ze stanowiska kierowniczego zajmowanego w poprzednim miejscu pracy. Sytuację taką spotkać można również wśród robotników (0,9% - kierownicy, 6% - urzędnicy). W przypadku urzędników i robotników o atrakcyjności obecnego miejsca pracy mogły decydować inne czynniki (np. wynagrodzenie, łatwość otrzymania mieszkania, bliskość zamieszkania, sytuacja rodzinna itp.). Inne, poza możliwością awansu stanowiskowego, czynniki atrakcyjności pracy w Bełchatowie, mogą pozostawać w związku z różnego rodzaju świadczeniami zakładu dla pracowników, z których na plan pierwszy (poza zarobkami) wysu-

wa się możliwość uzyskania mieszkania. Problem ten nabiera szczególnego znaczenia, jeśli uwzględnić znaczny odsetek osób pochodzących spoza Bełchatowa oraz niezbyt rozbudowaną, wręcz ubogą infrastrukturę socjalną obszaru inwestycji. W czasie prowadzenia badań zaledwie 20% badanych nie posiadało samodzielnego mieszkania (robotnicy stanowili wśród nich 68%, a urzędnicy - 29%). Wśród kierowników osoby posiadające samodzielne mieszkanie stanowiły 98%, wśród robotników - 62% i wśród urzędników 82%. Samodzielne mieszkanie posiadało 73% badanych zatrudnionych w elektrowni i 86% zatrudnionych w kopalni.

Opiekuńcza funkcja zakładu pracy, decydująca w części o atrakcyjności pracy w elektrowni bądź kopalni, ujawnia się przy analizie rodzajowej struktury substancji mieszkaniowej, pozostającej w dyspozycji badanych. Prawie połowa pracowników (48,5%) posiada mieszkania zakładowe, co ósmy pracownik posiada własny domek jednorodzinny (13,3%), a co dwudziesty (1,9%) jednorodzinny dom służbowy. Rzecz charakterystyczna, że udział pozostałych typów mieszkań nie przekracza 18% (spółdzielcze - 5,5%, kwaterunkowe - 4,5%, służbowe - 6,2%).

Posiadanie mieszkania i jego typ należą do zmiennych różnicujących strukturę pracowników ze względu na zajmowane stanowisko, a w części również ze względu na miejsce pracy. Jak już podkreślano we względnie najgorszej sytuacji mieszkaniowej znajdują się robotnicy, wśród których co trzeci nie posiada mieszkania (35%), w lepszej znajdują się urzędnicy, z których co szósty nie ma mieszkania (17%), a w najlepszej kierownicy (2,2% bez mieszkania). Tendencja ta występuje także w przypadku typów mieszkań. Mieszkania zakładowe posiada odpowiednio: 45% robotników, 50% urzędników i 52% kierowników; domek jednorodzinny służbowy - 4,3% kierowników, 2% urzędników i żaden z badanych robotników; własny dom jednorodzinny - 17% kierowników, 13% urzędników i 10% robotników. Podobnie wygląda sytuacja w przypadku mieszkań służbowych.

Ze względu na miejsce pracy zaznacza się względnie lepsza sytuacja mieszkaniowa pracowników kopalni, z których co piąty nie posiada mieszkania (18,8%) wobec co czwartego w tej sytuacji pracownika elektrowni (25,5%). Pracownicy kopalni mają dwukrotnie większy udział w mieszkaniach spółdzielczych, kwaterunkowych i służbowych (21,6% - kopalnia, 11,2% - elektrownia), więcej osób z kopalni posiada mieszkania służbowe (56% - kopalnia, 42% elektrow-

nia). Korzystniej wygląda sytuacja pracowników elektrowni tylko w odniesieniu do domów jednorodzinnych własnych (elektrownia - 17,4%, kopalnia - 8,8%) i służbowych (odpowiednio 3,1% i 0,7%).

Analiza sytuacji mieszkaniowej badanych pozwala ją ocenić jako generalnie dobrą, szczególnie jeśli uwzględnić fakt, że ponad 23% badanych mieszka w Bełchatowie przez okres nie dłuższy niż 4 lata. Mimo to sytuacja pracowników elektrowni oraz robotników i urzędników rysuje się jako względnie gorsza w stosunku do sytuacji pracowników kopalni i kierowników. Stan taki można tłumaczyć preferencjami w polityce kadrowej kierownictwa zakładów dla kadry o najwyższych kwalifikacjach, merytorycznie niezbędnej dla normalnego funkcjonowania przedsiębiorstw z jednej strony, a z drugiej - wcześniejszym rozpoczęciem prac inwestycyjnych w kopalni, z założenia wyprzedzających budowę i rozruch elektrowni (objaśniają to dane o stażu pracy w Bełchatowie).

Jeśli mowa o kwalifikacjach badanych, to należy stwierdzić, że należą oni do wyjątkowo dobrze przygotowanych do pełnienia zawodowych funkcji. W badanej zbiorowości dominują osoby z wykształceniem średnim zawodowym (41%), wyższym (26%) i zasadniczym zawodowym (17%), a udział osób z przygotowaniem ogólnym na poziomie średnim i podstawowym nie przekracza 14% ogółu zatrudnionych. Wśród osób z wykształceniem ogólnym - 70% stanowią kobiety z wykształceniem średnim, a 20% mężczyźni z takim samym wykształceniem.

Uzupełnieniem charakterystyki zbiorowości będzie opis sytuacji rodzinnej respondentów. Wśród kierowników odsetek osób pozostających w związku małżeńskim przekracza 92%, wśród robotników - 80%, a urzędników - 78%.

Wśród badanych dominują gospodarstwa domowe złożone z 4 osób (39%) z większą tendencją do występowania wśród pracowników kopalni (41%) niż wśród pracujących w elektrowni (37%). Względnie jednakowy udział pracowników obu zakładów występuje również w gospodarstwach 2, 3 i 5-osobowych (elektrownia - 12,5%, 28,6%, 11,8%; kopalnia - 12,8%, 31,1%, 10,1%). Typ rodziny 4-osobowej dominuje we wszystkich trzech kategoriach stanowisk, przy czym częściej występuje wśród kierowników (43%) niż wśród urzędników (40%) i robotników (34%).

Badana zbiorowość charakteryzuje się dominacją gospodarstw domowych, w których pracują 2 osoby. Stanowią one ponad połowę wszystkich gospodarstw. Jedynie wśród robotników ich udział jest

mniejszy, choć również dominujący. Wśród pracowników na kierowniczych stanowiskach gospodarstwa te stanowią ponad 70%. Drugie pod względem popularności miejsce zajmują gospodarstwa, gdzie pracuje tylko jedna osoba (co czwarty badany jest członkiem takiego gospodarstwa).

Wielkość gospodarstwa domowego i liczba członków pracujących zawodowo stanowią ważne czynniki określające sytuację materialną badanych i ich rodzin. Biorąc pod uwagę wysokość dochodu przypadającego na 1 osobę w gospodarstwach domowych badanych stwierdzono, że najczęściej zawiera się on w przedziale 7001-10 000 zł (29% ogółu badanych). Częściej dochód taki występuje w kopalni (45%) niż w elektrowni (35%) oraz wśród rodzin kierowników (43%) i urzędników (42%) niż robotników (34%). Zdecydowanie najczęściej gospodarstwa o najniższym dochodzie na 1 osobę (do 5000 zł) występują wśród robotników (27%), podobnie jak w przypadku dochodów najwyższych (ponad 14 000 zł) spotyka się je wśród kierowników (14%). Od poziomu dochodu powyżej 7000 zł na osobę rysuje się tendencja do częstszego występowania wśród kierowników. Gospodarstwa o dochodzie do 10 000 zł na osobę częściej spotyka się w kategorii robotników (79%) i urzędników (75%), podczas gdy wśród kierowników stanowią one tylko 2/3 wszystkich gospodarstw (67%).

Gdyby na zakończenie przeglądu najważniejszych, ze względu na potencjalny związek z procesami stabilizacji, cech badanej zbiorowości podjąć próbę jej syntetycznej charakterystyki można by wskazać, że aczkolwiek jest ona wyraźnie zróżnicowana ze względu na takie cechy jak płeć, wiek, typy stanowisk, miejsce pracy, doświadczenie zawodowe, to nie wszystkie z cech posiadają jednakową moc różnicującą ze względu na przyjęte w badaniu zmienne niezależne (typ stanowiska, miejsce pracy).

Cechy charakteryzujące badanych zdają się świadczyć na korzyść hipotezy, zakładającej większy wpływ pozycji pracownika w strukturze formalnej instytucji na jego sytuację pracy niż wpływ zatrudnienia w danym przedsiębiorstwie. Statusowe zmienne organizacyjne (pozycja formalna, wykształcenie, kompetencje, dochód) współwystępują z innymi cechami badanych, różniącymi reprezentantów wyróżnionych typów stanowisk, choć porównania wykazują niekiedy pewne podobieństwa (kierownicy, urzędnicy). Odwołanie się do sfery świadomości badanych i ich postaw pozwoli na lepszą weryfikację przyjętej hipotezy oraz umożliwi odtworzenie subiektywnego

oglądu sytuacji pracy przez badanych zarówno w kopalni i elektrowni, jak i w poszczególnych typach stanowisk.

3. Motywy podjęcia pracy

Istotnym czynnikiem wpływającym na postrzeganie i ocenę sytuacji pracy lub mówiąc inaczej - kształtującym obraz pracy w świadomości pracownika, jest motywacja podjęcia pracy. Konfrontacja oczekiwań z zastaną rzeczywistością, subiektywna ocena możliwości zaspokojenia potrzeb poprzez aktywność zawodową w danym miejscu pracy pełni bowiem funkcję weryfikacyjną, wpływa na charakter percepcji sytuacji pracy, kształtuje wreszcie kryteria ocen i postawy wobec pracy i zakładu.

Porównanie motywów podjęcia pracy przez pracowników obu zakładów zdaje się wskazywać na wyraźniejszą strukturalizację motywów u pracowników kopalni, jest ona poza tym prawie identyczna ze strukturą wskazywanych motywów w całej zbiorowości.

Pracownicy elektrowni częściej wymieniali więcej niż jeden motyw (wskaźnik wyborów - 1,78) od pracowników kopalni (1,72), przy wskaźniku dla całej zbiorowości wynoszącym 1,73. Mimo że miejsce pracy różnicuje strukturę motywacji i częstotliwość występowania poszczególnych motywów, to zależność między miejscem pracy i motywami jej podjęcia jest nieistotna statystycznie.

Wyraźniejsze zróżnicowanie motywacji daje się zaobserwować ze względu na typy stanowisk zajmowanych przez badanych w miejscu pracy. Zaznacza się przewaga motywów o charakterze instrumentalnym (zarobki, mieszkanie) w motywach podjęcia pracy urzędników i robotników. Zjawisko to może być wyjaśniane przewagą młodych wiekiem osób w tych kategoriach zawodowych (ponad 50% stanowią pracownicy w wieku do lat 35), co orientuje ich oczekiwania związane z pracą w kierunku możliwości uzyskania stabilizacji życiowej (mieszkanie i jego wyposażenie, założenie rodziny itp.).

Struktura najważniejszych motywów podjęcia pracy może stanowić również pośredni dowód upośledzenia urzędników i robotników ze względu na poziom zarobków i sytuację mieszkaniową w stosunku do położenia pod tymi względami kategorii kierowników. Stosunkowo często występujące u urzędników motywy rodzinne i bliskość miejsca zamieszkania są związane z dominacją kobiet w tej kategorii - sta-

nowią one 64% ogółu urzędników i 80% ogółu kobiet w badanej populacji. Być może czynnik płci pozostaje także w związku z ilością motywów, tworzących motywacyjną strukturę w poszczególnych typach stanowisk. Dominują w tym względzie urzędnicy, dla których wskaźnik średniej liczby motywów wynosi 1,88 (robotnicy - 1,67; kierownicy - 1,64).

Zależność między stanowiskiem a motywami podjęcia pracy okazuje się być dość istotna ($C = 0,38$; $p = 0,0005$), chociaż i tutaj można dopatrywać się ukrytego wpływu zmiennej płci. Zgodnie z wcześniejszymi przypuszczeniami, istotną okazała się zależność między motywami a płcią badanych ($C = 0,26$; $p = 0,0005$), chociaż siła związku nie jest zbyt duża. Struktura motywów podjęcia pracy u kobiet wyraźnie podkreśla znaczenie zarobków (57,5%), mieszkania (28,7%) oraz względów rodzinnych (20%) i możliwości pracy w swoim zawodzie (20%). Poza względami rodzinnymi, które dla kobiet posiadają większe niż dla mężczyzn znaczenie (tylko 4,4% mężczyzn wskazuje ten motyw), ważniejsze są dla nich warunki pracy (kobiety - 15%; mężczyźni - 6,5%). Mniej ważne dla kobiet są motywy ujęte w kategorii związanej z atrakcyjnością inwestycji (18,7%). Struktura motywów podjęcia pracy u mężczyzn, choć zbliżona do motywacji kobiet, podkreśla jednak inne znaczenie, jakie mężczyźni przypisują poszczególnym motywom. Świadczą o tym odsetki mężczyzn wskazujących motywy decydujące o podjęciu pracy w Bełchatowie: zarobki (46,3%), mieszkanie (41%), atrakcyjność budowy (31,9%), praca w zawodzie (31,9%). Pozostałe motywy są dla mężczyzn zdecydowanie mniej ważne (np. bliskość miejsca zamieszkania: kobiety - 15%, mężczyźni - 6,1%).

Podobne jak w przypadku płci, zależności występują także ze względu na wiek badanych ($C = 0,34$; $p = 0,01$) i wykształcenie ($C = 0,35$; $p = 0,005$). Negatywnie zweryfikowano natomiast, poza wspomnianą już zmienną miejsca pracy, związek między motywami podjęcia pracy a zarobkami i możliwością pracy w swoim zawodzie (zgodność zawodu wyuczonego z wykonywanym obecnie).

Odtworzony, na podstawie ujawnionej w badaniu struktury motywów, obraz oczekiwań badanych związanych z pracą zacierania różnic zakładowe, zwracając przy tym uwagę na istotną rolę zmiennych strukturalnych, w tym przede wszystkim typu zajmowanego stanowiska oraz płci, wieku i wykształcenia. Przewaga instrumentalnych motywów podjęcia pracy, w świetle innych badań prowadzonych wcześniej

w bełchatowskiej inwestycji, nie może stanowić zaskoczenia⁴. Podobne motywacje podjęcia pracy, preferujące motyw instrumentalne, charakteryzują również pracowników innych, badanych wcześniej nowo powstających inwestycji przemysłowych⁵. Można przypuszczać, że zmienna miejsca pracy może się okazać bardziej znacząca podczas weryfikowania przez badanych ich motywów i oczekiwań związanych z pracą w kontekście sytuacji pracy istniejącej w poszczególnych przedsiębiorstwach.

4. Ocena warunków pracy

W sytuacji pracy badanych można wyodrębnić zarówno cechy decydujące o podobieństwie, jak i o różnicach warunków, w jakich przebiegają procesy pracy. Różnice wynikają z pracy w dwóch różnych przedsiębiorstwach, stosujących odmienne technologie i technikę w produkcji, inne są również fizyczne warunki pracy zaznaczające się szczególnie wyraźnie na stanowiskach robotniczych (np. w kopalni procesy wydobywania węgla i jego transport odbywają się w odkrytym terenie). Różne są również elementy organizacji pracy (związane z technologią wytwarzania), w tym także branżowe zróżnicowania systemów wynagrodzeń i przywilejów (Karta górnika).

Podobieństwa występujące w sytuacji pracy badanych załóg, to przede wszystkim bardzo zbliżone do siebie warunki pracy kadry kierowniczej i urzędników, nowoczesność techniki oraz pewne elementy sytuacji ekonomicznej, wynikające z priorytetowego charakteru bełchatowskiej inwestycji. Trzeba w tym miejscu dodać, że preferencje, szczególnie płacowe, są dla pracowników dość znaczne, obejmują bowiem dodatek dla kwalifikowanych robotników oraz pracowników inżynieryjno-technicznych nadzoru i kierownictwa ze średnim wykształceniem (15% płacy zasadniczej), dodatek dla brygadzystów, majstrów oraz pracowników inżynieryjno-technicznych nadzoru i kierownictwa

⁴ W. J a ś k i e w i c z, Oczekiwania kadry inżynieryjno-technicznej dotyczące pracy na wielkich budowach, "Zeszyty Badań Rejonów Uprzemysławianych" 1985, z. 78; tenże Praca w rejonie uprzemysławianym w opiniach inżynierów i techników, [w:] Zmiany w środowisku przyszłego Bełchatowskiego Okręgu Przemysłowego. Stan z okresu przedinwestycyjnego i wstępnej fazy pracy elektrowni, Warszawa 1985.

⁵ Z. S u f i n, Puławy. Planowe kierowanie procesem uprzemy-

z wyższym wykształceniem (20% płacy zasadniczej) oraz inne świadczenia (dodatek dla pracowników czasowo przeniesionych, bezpłatne posiłki regeneracyjne dla pracowników bez względu na porę roku)⁶. W okresie budowy inwestycji obowiązuje również tzw. "dodatek bełchatowski", wprowadzony z dniem 1.03.1976 r., w wysokości 20% zasadniczego uposażenia.

Podobieństwo i różnice w sytuacji pracy mogą wpływać na przebieg integrujących procesów w aspekcie międzyzakładowym, jak również w jej wymiarze wewnątrzzakładowym. Rozważając ten aspekt sytuacji pracy, przedstawimy opinie badanych odnoszące się do pracy i okoliczności jej wykonywania, wychodząc z założenia, że ten obszar świadomości badanych - mimo znacznych różnic w ich kwalifikacjach i wykształceniu, pełnionych funkcji i pozycji w organizacji pracy - jest czynnikiem integrującym pracowników, reprezentujących różne warstwy społeczne i kategorie zawodowe⁷.

Podstawę wnioskowania o postawach wobec sytuacji pracy stanowiły opinie badanych, dotyczące różnych aspektów pracy - od oceny warunków pracy na stanowisku, do oceny starań przedsiębiorstwa o możliwości rekreacji załóg pracowniczych. Ocenie poddano 12 elementów, szeroko rozumianych warunków pracy. Ocen dokonywali pracownicy posiadający już wcześniejsze doświadczenia zawodowe, dla których praca w Bełchatowie stanowiła co najmniej drugie miejsce pracy w ich zawodowej karierze. Pracownicy ci stanowili 83,8% całej zbiorowości (elektrownia - 88,1%; kopalnia - 79%).

Zależność między doświadczeniem zawodowym a miejscem pracy jest niezbyt silna ($C = 0,11$; $p = 0,05$). Zdecydowanie silniejszy związek istnieje między tą zmienną a wiekiem badanych ($C = 0,46$; $p = 0,005$) oraz zarobkami ($C = 0,41$; $p = 0,0005$). Zależności te wyjaśnia logiczny związek między tymi zmiennymi. Nie odnotowano natomiast związku między doświadczeniem zawodowym a typami stanowisk, chociaż udział debutantów zawodowych w poszczególnych typach jest zróżnicowany (kierownicy - 10%, robotnicy - 20%, urzędnicy - 16%).

słownia, Warszawa 1973. Por. także T. L i s t w a n, Kształtowanie się i strukturalizacja załogi zakładu przemysłowego w rejonie uprzemysławianym. Na przykładzie elektrowni "Turów", Wrocław 1973, s. 95-99.

⁶ Decyzja Ministra Energetyki w sprawie preferencji dla pracowników zatrudnionych przy budowie ZGE Bełchatów z dnia 5 marca 1976 r.

⁷ K. H i r s z e l, Robotnicy i inżynierowie. Postawy wobec wybranych wartości społecznych, Warszawa 1983.

W świetle ocen poszczególnych elementów sytuacji pracy zarysowuje się pewna zbieżność pomiędzy strukturą motywów podjęcia pracy, a istniejącą w obecnym miejscu pracy sytuacją, stwarzającą możliwości zaspokojenia związanych z motywami oczekiwań. Przypomnijmy, że w strukturze motywów podjęcia pracy w Bełchatowie dominowały zarobki i możliwości uzyskania mieszkania, a więc te okoliczności pracy, które są najwyżej oceniane w porównaniu z poprzednim miejscem pracy. Gdyby spostrzeżenie to zostało potwierdzone w dalszych analizach, można by to zjawisko traktować jako istotny czynnik wpływający na wiązanie pracowników z zakładem.

W analizie sytuacji pracy postanowiliśmy określić zależności między dokonywanymi przez badanych ocenami poszczególnych elementów tej sytuacji a niektórymi zmiennymi, charakteryzującymi badaną zbiorowość. Przy wyborze cech, będących zmiennymi niezależnymi w tej analizie, kierowano się hipotetycznym założeniem o ich wpływie na subiektywny obraz warunków pracy, funkcjonujący w świadomości badanych. Do zmiennych tych zaliczono, obok miejsca pracy i typów stanowisk, także staż pracy w ogóle i staż pracy w Bełchatowie.

Wybór dwóch pierwszych zmiennych wynikał z koncepcji badania, podporządkowanej weryfikacji hipotezy o większym wpływie pozycji w hierarchii organizacyjnej na percepcję sytuacji pracy i integrację niż pracy w różnych organizacjach przemysłowych.

W wyborze dwóch pozostałych zmiennych kierowano się kilkoma różnymi względami. Po pierwsze, staż pracy jest ściśle związany z długością, a często także i charakterem doświadczeń zawodowych. Odniesienie dokonywanych ocen do tej sfery doświadczeń zawodowych i życiowych pracownika nadaje im walor: rzetelności. Wpływ tej zmiennej na oceny opiera się poza tym, na innej być może konstrukcji oczekiwań związanych z pracą w elektrowni bądź kopalni. Modyfikującego wpływu wcześniejszych doświadczeń zawodowych, opartych na znajomości wielu, często różnych, organizacji przemysłowych i panujących w nich warunków pracy, nie można z góry odrzucić. Jeżeliby założyć większą realność oczekiwań dotyczących pracy w Bełchatowie w zależności od długości stażu pracy, to można również założyć udział tego mechanizmu w charakterze ocen. Po drugie, zmiana stażu pracy w Bełchatowie decyduje o czasie, w którym weryfikowana jest empirycznie przez badanych realność ich wcześniejszych oczekiwań. Na koniec, staż pracy jest związany z wiekiem badanych,

a więc również z ich sytuacją życiową (rodzina, dzieci), zmieniającą podstawy ocen i perspektywę widzenia społecznej rzeczywistości, w tym również sytuacji pracy. Nie bez znaczenia jest również fakt, że długość stażu pracy w przedsiębiorstwie jest zmienną uznawaną często za obiektywny wskaźnik stabilizacji pracownika i jego związania z zakładem.

Opierając się na analizie związków między wyróżnionymi zmiennymi a ocenami sytuacji pracy można uszeregować je, według siły wpływu na dokonywane oceny, następująco: staż pracy w ogóle, miejsce pracy, typ stanowiska i staż pracy w Bełchatowie. W odniesieniu do poszczególnych elementów warunków pracy interwencja poszczególnych zmiennych zaznacza się z różnym natężeniem.

W ocenie pracy pod względem przygotowania frontu prac zaznacza się wpływ zmiennej miejsca pracy. Pracownicy elektrowni mają tendencję do bardziej pozytywnego oceniania tego elementu niż pracownicy kopalni, częściej też nie stwierdzają różnic pod tym względem w stosunku do poprzedniego miejsca pracy. Słaba zależność między zmiennymi może być wywołana większym udziałem debutantów w zbiorowości kopalnianej (68%) w stosunku do ich udziału w załodze elektrowni.

Niezwykle silny wpływ wywiera zmienna stażu pracy w ogóle. W kategorii stażu do 5 lat nie występują wcale oceny negatywne, a tendencja do zwiększonego krytycyzmu zaznacza się wraz ze wzrostem stażu pracy (współczynnik Cramera $V = 0,38$). Nie stwierdzono zależności ocen od stażu pracy w Bełchatowie i typów stanowisk.

Ocena pracy pod względem dyscypliny (punktualność, absencja) różnicuje się, aczkolwiek w niewielkim stopniu, w poszczególnych przedsiębiorstwach. Pracownicy kopalni częściej oceniają ją jako gorszą, podczas gdy zatrudnieni w elektrowni dominują wśród oceniających ją wyżej bądź na tym samym poziomie co w poprzednim zakładzie. Jeśli idzie o stanowiska, wśród oceniających lepiej dyscyplinę pracy w Bełchatowie dominują robotnicy (37%), wśród oceniających ją na tym samym poziomie urzędnicy (37%), a najczęściej jako gorszą oceniają ją kierownicy (30%).

Wydajność pracy częściej oceniają jako wyższą pracownicy kopalni, natomiast zatrudnieni w elektrowni dominują wśród oceniających ją jako niższą, bądź taką samą. Kierownicy natomiast wyraźnie dominują wśród oceniających wydajność jako niższą.

Rytmiczność dostaw - biorąc pod uwagę charakter procesów technologicznych obu badanych przedsiębiorstw (duża wrażliwość na bra-

ki, wynikająca z niewielkiej elastyczności technologicznej), ich permanentną rozbudowę oraz uzależnienie innych, ważnych dla badanych pracowników elementów sytuacji pracy, od systematycznego zaopatrzenia w surowce, maszyny i urządzenia (zarobki, wydajność, premie itp.) - traktować można jako jeden z najważniejszych elementów sytuacji pracy. Największy krytycyzm w jego ocenie występuje wśród robotników i kierowników oraz pracowników elektrowni.

Ocena zarobków okazuje się być zmienną najbardziej uwarunkowaną, gdyż obserwuje się istotne statystycznie zależności między oceną tego elementu sytuacji pracy a wszystkimi badanymi czynnikami. Najbardziej zadowoleni z zarobków są pracownicy ekektrowni oraz urzędnicy. Jeśli idzie o staż pracy - pracujący od 11 do 15 lat i powyżej 20 lat, a w Bełchatowie - pracownicy o najkrótszym stażu (do 3 lat) z dominantą kategorii stażu 4-5 lat. Największy krytycyzm przejawiają robotnicy. Możliwości awansu są oceniane jako lepsze częściej przez pracowników elektrowni, gdzie prawie co drugi pracownik ocenia je jako lepsze niż w poprzednim miejscu pracy (w kopalni co trzeci) oraz przez kierowników (50%), chociaż udział kierowników i robotników wśród dających najwyższe oceny jest identyczny (36%). Najbardziej krytyczni są urzędnicy.

Pewna ambiwalencja ocen występuje w ocenie kontroli pracy. Zarówno w elektrowni jak i w kopalni odsetek osób oceniających pozytywnie kontrolę jest bardzo zbliżony (odpowiednio 30% i 32%). Znaczny jest jednak również odsetek osób oceniających kontrolę pracy na takim samym poziomie jak gdzie indziej (elektrownia - 44%, kopalnia - 30%). Podobną sytuację obserwujemy również w przypadku stanowisk. Najrzadziej oceny pozytywne dają kierownicy, chociaż na poziomie zbliżonym do pozostałych kategorii (kierownicy - 28%, robotnicy - 33%, urzędnicy - 31%). Prawie połowa kierowników ocenia kontrolę pracy podobnie jak w poprzednim miejscu zatrudnienia (49%).

Nowoczesność techniki należała do tych elementów sytuacji pracy, która spotykała się - obok możliwości uzyskania mieszkania i zarobków - z najbardziej pozytywnymi ocenami. Tendencja ta występuje również w ocenach dokonywanych przez poszczególne kategorie badanych. Zarówno w elektrowni, jak i w kopalni udział oceniających ten element lepiej przekracza połowę zbiorowości, przy czym bardziej pozytywne oceny dają częściej pracownicy elektrowni (60%). W rozbiciu na stanowiska udział robotników i urzędników jest iden-

tyczny (49%), a najczęściej pozytywne oceny dają kierownicy (70%). Największy krytycyzm przejawiają robotnicy (13%), podczas gdy tylko 6% urzędników i 4% kierowników przyznaje technice ocenę niższą niż w poprzednim miejscu pracy. W obu przypadkach istnieje zależność między zmiennymi, lecz o niewielkiej sile związku. Zaznacza się ona silniej ze względu na stanowiska ($p - 0,01$), niż ze względu na miejsce pracy ($p - 0,05$). Bardzo silny związek istnieje natomiast pomiędzy stażem pracy w ogóle a dokonywaną oceną. Jego siłę można tłumaczyć, podobnie jak w poprzednich ocenach elementów sytuacji pracy, strukturą zbiorowości, w której - na 16% osób nie dokonujących ocen - aż 82% nie przekroczyło 5-letniego okresu stażu pracy (pierwsza praca), co przy tendencji do jednakowego oceniania (w przypadku techniki - pozytywnego) powoduje, że występuje silna zależność ocen od stażu pracy w ogóle. Zależność ta przedstawia się następująco - udział osób oceniających pozytywnie nowoczesność techniki rośnie gwałtownie od przedziału stażu pracy 6 lat i więcej. Jeśli badać siłę związku między oceną techniki i stażem pracy w Bełchatowie, to przy częstszym dokonywaniu ocen negatywnych przez pracowników ze stażem do 5 lat i ocen pozytywnych przez pracowników ze stażem dłuższym, mimo generalnej tendencji do pozytywnego oceniania, ich częstotliwość rozkłada się w całej zbiorowości w sposób nie wykazujący zależności istotnej statystycznie.

Ocena możliwości rekreacji po pracy wykazywała największą ambiwalencję ocen spośród wszystkich badanych elementów sytuacji pracy, gdyż liczba osób dokonujących ocen pozytywnych i negatywnych była prawie równa.

Dokonywane oceny różnicują się ze względu na miejsce pracy - zatrudnieni w kopalni częściej oceniają pozytywnie możliwości wypoczynku (36%); negatywnych ocen częściej używają pracownicy elektrycy (39%). Oceny różnicują się również ze względu na stanowiska - u kierowników i urzędników dominują oceny pozytywne (odpowiednio - 37% i 40%), u robotników natomiast oceny negatywne (36%); wysoki jest jednak odsetek osób nie dostrzegających różnic między Bełchatowem a poprzednim miejscem pracy, we wszystkich typach stanowisk (od 18% do 20%).

Możliwości uzyskania mieszkania - zdecydowanie wyżej oceniane w Bełchatowie - różnicują się w poszczególnych przedsiębiorstwach. Mimo przewagi osób dających pozytywną ocenę w obu zakładach, ten-

dencja do lepszego oceniania jest silniejsza w elektrowni (77%), niż w kopalni (58%). Zajmowane stanowisko nie różnicuje ocen, chociaż najczęściej pozytywną ocenę dają kierownicy (kierownicy - 73%, robotnicy - 66%, urzędnicy - 66%).

Ostatnią z badanych zmiennych charakteryzujących sytuację pracy są warunki pracy na stanowisku. W generalnej ocenie tej zmiennej zaznaczył się zbliżony rozkład ocen pozytywnych i takich samych. Tendencja ta utrzymuje się w poszczególnych przekrojach badanej zbiorowości. W kopalni dominują osoby oceniające warunki pracy na stanowisku jako podobne do poprzedniego miejsca pracy (31%), oceny pozytywne (27%). W elektrowni rozkład opinii jest odwrócony: oceny pozytywne - 37%, takie same - 31%. Różnicująca funkcja zmiennej miejsca pracy zaznacza się jednak z niewielką siłą. Zróżnicowanie ocen ze względu na stanowisko jest nieistotne - przy występowaniu podobnej proporcji między ocenami "lepiej" i "tak samo" jak w przypadku zmiennej miejsca pracy. Także i tutaj notujemy silny wpływ zmiennej stażu pracy w ogóle i brak zależności ocen od stażu pracy w Bełchatowie.

Analiza zależności ocen od wyodrębnionych zmiennych, charakteryzujących badanych pracowników informuje o występowaniu związków i o sile zależności. Nie zawiera natomiast informacji o rodzaju dokonywanych ocen. Chcąc uzyskać, choćby przybliżony - odnoszony do ocen pozytywnych i negatywnych przypisywanych poszczególnym elementom sytuacji pracy - obraz wpływu niektórych zmiennych, charakteryzujących badanych pracowników, posłużono się syntetycznym indeksem oceny sytuacji pracy. Indeks, oparty na jednostkowej, dokonywanej przez każdego badanego strukturze ocen, pozwala wyodrębnić spośród badanych trzy kategorie. Pierwszą kategorię stanowią ci, którzy częściej w ocenach elementów sytuacji pracy przyznali oceny pozytywne ("w Bełchatowie jest lepiej"). Druga kategoria to ci, u których przeważają oceny negatywne ("w Bełchatowie jest gorzej"). Trzecią kategorię stanowią ci, którzy oceniali sytuację w Bełchatowie jako taką samą, jak w poprzednim miejscu pracy. Cała zbiorowość ze względu na strukturę ocen sytuacji pracy lokuje się na 24 punktowej skali, gdzie jednym brzegiem skali jest pozytywna ocena wszystkich elementów sytuacji pracy (+12), a drugim - totalna negatywna ocena (-12).

Krańcowe punkty skali oznaczają całkowitą akceptację sytuacji pracy (+12) i całkowitą dezakceptację sytuacji pracy (-12). Znaj-

dujący się pomiędzy krańcami skali punkt "0" oznacza postrzeżenie sytuacji pracy w Bełchatowie jako identycznej z sytuacją w poprzednim miejscu pracy.

Posługując się indeksem globalnej oceny sytuacji pracy stwierdzamy, że ponad połowa badanych (58,8%) postrzega sytuację pracy w Bełchatowie jako lepszą niż w poprzednim miejscu pracy, a 10 i więcej ocen pozytywnych dla poszczególnych jej elementów daje prawie co 10 badany (8,4%). Zdecydowanie mniejszy odsetek ocenia sytuację pracy jako gorszą (16,8%), a jako identyczną - 7,4% badanych (resztę stanowią kategorie "brak danych" i "nie dotyczy").

Na podobnej zasadzie skonstruowano indeks syntetycznej oceny organizacyjnej infrastruktury pracy, odnoszący się do następujących elementów sytuacji pracy: przygotowania frontu prac, synchronizacja prac i rytmiczność dostaw. Wartości brzegowe skali akceptacji i dezakceptacji wynosiły więc +3 i -3. Indeks ten porządkuje zbiorowość następująco: +3 - 11,3%, +2 - 9,7%, +1 - 15,9%, 0 - 16,2%, -1 - 12%, -2 - 8,4%, -3 - 5,8%. Pozytywnie ocenia organizacyjną infrastrukturę pracy prawie 40% badanych, a 26,2% negatywnie.

Trzeci indeks zawiera informacje dotyczące przede wszystkim tych elementów sytuacji pracy, które charakteryzują warunki pracy odczuwane bezpośrednio przez pracownika w codziennych, potocznych sytuacjach. W odróżnieniu od wchodzących w skład indeksu organizacyjnej infrastruktury, są one istotnymi elementami bezpośredniego otoczenia pracownika i sytuacji, w jakiej wykonuje on swoją pracę. Stąd nazwa indeksu, odnosząca się do oceny sytuacji pracy wewnątrz przedsiębiorstwa. Obejmuje on następujące elementy: dyscyplinę pracy, tempo pracy, kontrolę, nowoczesność techniki, warunki pracy na stanowisku (wartości brzegowe indeksu wynoszą +5 i -5). Porządkuje on zbiorowość następująco: skala akceptacji - 50,7% badanych, 0 - 12,3%, skala dezakceptacji - 18,8%.

Trzy wyróżnione indeksy syntetyczne stanowiły podstawę ustalenia wpływu zmiennych niezależnych na charakter ocen sytuacji pracy (pozytywne, negatywne). Przy analizie wpływu zmiennych na oceny posługiwano się indeksami zawężonymi. W przypadku indeksu syntetycznej oceny sytuacji pracy, odnoszonego do wszystkich jej elementów, zwężenie objęło całą skalę dezakceptacji (oceny ujemne), oraz utworzyło dwie kategorie na skali akceptacji - wartości od

1 do 4 (oznaczenie +1 obejmujące 35% osób znajdujących się na tej skali) i wartości od 5 do 12 (oznaczenie +2 - 37,8%). W pozostałych indeksach zważono wartości na skali ujemnej i dodatniej (oznaczenia -1, 0, +1).

Między zatrudnionymi w elektrowni i kopalni występują wyraźne zróżnicowania w ocenach negatywnych i w kategorii "0", aczkolwiek nie występuje istotna statystycznie zależność między zmiennymi. Miejsce pracy nie różnicuje również ocen elementów pracy zawartych w indeksie infrastruktury organizacyjnej pracy i sytuacji pracy wewnątrz przedsiębiorstwa (struktury pracowników obu przedsiębiorstw ze względu na dokonywane oceny są bardzo do siebie zbliżone). Nie stwierdzono również istotnego wpływu typu stanowiska na charakter ocen w odniesieniu do wszystkich trzech indeksów.

Próby ustalenia zależności między syntetyczną oceną sytuacji pracy a innymi zmiennymi, poza słabym wpływem zmiennej zgodności zawodu wyuczonego z wykonywanym ($C = 0,24$, $p = 0,005$), również nie przyniosły pozytywnej weryfikacji. Nie stwierdzono związku istotnego statystycznie między ocenami a płcią, wiekiem, zgodnością stanowiska z zajmowanym w poprzednim miejscu pracy, skłonnością do zmiany obecnego miejsca pracy na zajmowane poprzednio, gotowością podjęcia pracy w Bełchatowie po raz drugi (odpowiedź na pytania projekcyjne), a także stażem pracy w Bełchatowie. Wpływu na dokonywane oceny nie wywiera także emocjonalny stosunek badanych do pracy, określony na podstawie ich opinii o tym czy chętnie przychodzą do pracy.

Nie znaleziono również żadnych istotnych zależności w przypadku indeksu organizacyjnej infrastruktury procesu pracy badając - poza miejscem pracy i typami stanowisk - związek z płcią, wiekiem i emocjonalnym stosunkiem do miejsca pracy. Zmienne te nie wywierają również wpływu na indeks ocen wewnętrznej sytuacji w przedsiębiorstwie.

W celu objęcia analizą zależności wszystkich elementów sytuacji pracy poddawanych ocenom badanych, potwierzono indeksy syntetyczne dla elementów pozostających poza obszarem indeksów stosowanych wcześniej, którymi były: zarobki, możliwości awansu, mieszkanie i możliwości rekreacji. Każdy z czterech indeksów opierał się na zważeniu skali akceptacji i dezakceptacji, a więc dzielił zbiorowość na trzy kategorie: oceniających pozytywnie (oznaczenie +1), negatywnie (oznaczenie -1) oraz ambiwalentnych (oznaczenie 0).

Wyodrębnienie i indywidualne testowanie czterech elementów sytuacji pracy znajduje swoje uzasadnienie w tym, że trzy pierwsze występowały w motywach podjęcia pracy w Bełchatowie oraz znajdowały się w grupie elementów sytuacji pracy spotykających się ze względnie wysoką, pozytywną oceną. Rekreacja po pracy natomiast należała do nisko ocenianych okoliczności pracy z jednej strony, a z drugiej - wchodzi ona w zakres doświadczeń pracowników elektrowni i kopalni mieszkających wspólnie na dość ograniczonym terytorialnie obszarze.

Porównanie miejsca pracy z syntetyczną oceną pracy pod względem zarobków zwraca uwagę na większą tendencję do negatywnych ocen wśród zatrudnionych w elektrowni i bardziej pozytywnych ocen u pracowników kopalni, ale zróżnicowanie to nie wykazuje zależności istotnej statystycznie. Zdecydowanie bardziej różnicuje oceny zarobków typ stanowiska, przy czym jest ono istotne statystycznie ($C - 0,25$, $p - 0,005$). Korelacje ocen z innymi zmiennymi (płeć, wiek, zarobki) nie wykazują zależności istotnych statystycznie. Okazuje się jednak, że indeks oceny zarobków wpływa istotnie na indeks syntetycznej oceny sytuacji pracy, a siła zależności jest dość duża ($C - 0,39$, $p - 0,0005$).

Syntetyczny indeks oceny pracy pod względem możliwości awansu nie wykazuje istotnej statystycznie zależności od zmiennej miejsca pracy i zmiennej typu stanowiska. Nie wykazuje on także takiej zależności od płci badanych, wieku, zgodności stanowisk w obecnym i poprzednim miejscu pracy i ruchliwości stanowiskowej w czasie pracy w Bełchatowie. Okazało się natomiast, że oceny zależą w pewnym stopniu od chętnego przychodzenia do pracy ($C - 0,23$; $p - 0,05$) - im chętniej pracownicy przychodzą do pracy, tym większa ich skłonność do pozytywnych ocen możliwości awansu.

Daleko idącą zbieżność w dokonywanych ocenach możliwości uzyskania mieszkania obserwuje się natomiast w poszczególnych typach stanowisk. Podobnie wygląda sytuacja przy badaniu wpływu innych zmiennych (płci, wieku, stażu pracy w Bełchatowie, sytuacji rodzinnej, ilości osób w gospodarstwie domowym). Stanowi to dowód na to, że ocena tego aspektu szeroko rozumianej sytuacji pracy jest powszechnie zgodna, a łatwość uzyskania mieszkania stanowi istotny element świadomości pracowników, związany z pracą w Bełchatowie. Zróżnicowanie opinii zaobserwowane w kopalni i elektrowni, aczkolwiek niewielkie, jest w tym kontekście symptomatyczne.

Ostatni z elementów sytuacji pracy ujętych w postaci synte-

tycznego indeksu, wykazuje daleko idące zróżnicowanie. Pracownicy elektrowni postrzegają możliwości rekreacji zdecydowanie gorzej niż pracownicy kopalni. Zależności ocen od miejsca pracy są wyraźne, choć siła związku nie jest zbyt duża ($C - 0,19$; $p - 0,01$). Nieco silniej zaznacza się związek ocen z typem stanowiska ($C - 0,21$; $p - 0,05$). Najsilniej wpływa na ocenę możliwości rekreacji zmienna płci. Kobiety częściej oceniają ją pozytywnie (56%), mężczyźni natomiast przejawiają tendencję do większego krytycyzmu ($C - 0,22$; $p - 0,005$). Pozostałe zmienne, korelowane z syntetyczną oceną rekreacji, nie wykazują zależności istotnych statystycznie (wiek, wykształcenie, staż pracy w Bełchatowie, sytuacja rodzinna).

Analizy sytuacji pracy w oparciu o indeksy syntetyczne ocen pozwalają na pewne uogólnienia, dotyczące mechanizmów wpływu na tworzenie się obrazu sytuacji pracy w świadomości badanych. Można więc powiedzieć, że ogólny obraz okoliczności wykonywania pracy jest przez większość badanych akceptowany, co znalazło wyraz w indeksie syntetycznej oceny sytuacji pracy. Tendencję do negatywnych ocen występują przy tym częściej wśród pracowników elektrowni, a pozytywnych - kopalni.

Największy krytycyzm w ocenie globalnej sytuacji pracy wykazują robotnicy i kierownicy, chociaż ci ostatni dominują - obok urzędników - wśród osób, które oceniają sytuację pracy pozytywnie. Negatywna weryfikacja hipotez o zależności między globalną oceną sytuacji pracy a podstawowymi zmiennymi strukturalnymi opisującymi zbiorowość stanowi dowód na to, że stosunek do sytuacji pracy jest w całej zbiorowości zbliżony, a tendencja wpływająca na oceny występuje w różnych kategoriach badanych z jednakowym natężeniem i przyjmuje ten sam kierunek. W przekonaniu tym utwierdzić mogą badane związki zmiennych opisujących zbiorowość z pozostałymi indeksami syntetycznymi - organizacyjnej infrastruktury procesu pracy i sytuacji wewnątrz przedsiębiorstwa. Także i tutaj występuje na skalach przewaga ocen pozytywnych, z wyraźną przewagą takich ocen w przypadku indeksu oceny sytuacji pracy wewnątrz przedsiębiorstwa. Obraz zbiorowości, uszeregowanej według poszczególnych skal, nie różnicuje się w przypadku obu indeksów ze względu na żadną z badanych zmiennych w sposób wykazujący istotność statystyczną. Świadczy to o dużej jednorodności obrazu sytuacji pracy w świadomości całej badanej zbiorowości. Oba badane indeksy pozwalają również na stwierdzenie, że elementy sytuacji pracy znajdujące się w bezpośrednim obszarze aktywności pracowników są przez nich le-

piej oceniane (indeks sytuacji wewnętrznej) niż pozostałe, znajdujące się niejako "na zewnątrz" bezpośredniego otoczenie (indeks organizacyjnej infrastruktury) i te bezpośrednie elementy warunków pracy wpływają silniej na globalną ocenę (siła związku jest bardzo duża $C = 0,62$; $p = 0,0005$ i nieco silniejsza od wpływu indeksu infrastruktury na ocenę globalną $C = 0,60$; $p = 0,0005$).

Przypuszczenie to znajduje pewne uzasadnienie w analizie syntetycznych indeksów pojedynczych elementów sytuacji pracy - zarobków, awansu, mieszkania i rekreacji. Wszystkie, poza rekreacją, mają związek bądź z sytuacją pracy bezpośrednio dotyczącą pracownika (zarobki, awans), bądź stanowią ważny element struktury motywów podjęcia pracy (mieszkanie, zarobki). Oceny zarobków różnicują się w poszczególnych kategoriach społeczno-zawodowych, oceny możliwości uzyskania mieszkania - w załogach poszczególnych przedsiębiorstw, zaś awans jest oceniany podobnie przez wszystkich badanych. Jednocześnie jednak pracownicy, oceniający zarobki pozytywnie, w 79% znajdują się na dodatniej skali syntetycznego indeksu oceny sytuacji pracy, a ich udział wśród wszystkich osób oceniających dodatnio globalną sytuację pracy wynosi 72% wśród oceniających pozytywnie od 1 do 4 elementów oraz 94% wśród oceniających pozytywnie od 5 do 12 elementów sytuacji pracy ($C = 0,40$; $p = 0,0005$).

Podobnie wygląda sytuacja w przypadku oceny możliwości uzyskania mieszkania i oceny możliwości awansu. Obie te zmienne również zaznaczają swój wpływ, choć z różną siłą, na ocenę globalnej sytuacji pracy.

Wysoki stopień zaspokojenia oczekiwań badanych kierowanych pod adresem pracy (przedsiębiorstwa) zaznacza swój wpływ w ocenach globalnych sytuacji pracy, przy czym wpływ ten jest uzależniony od stopnia zaspokojenia oczekiwań uznawanych przez badanych za ważne.

5. Stosunek do pracy w Bełchatowie

Hipotetyczne mechanizmy kształtowania obrazu sytuacji pracy znajdują potwierdzenie w postawach badanych, dotyczących zmiany pracy. Określono je na podstawie opinii w trzech projekcyjnych sytuacjach, pełniących wskaźnikową funkcję w ocenie globalnego stosunku badanych do pracy w Bełchatowie.

Pierwsza z nich dotyczyła możliwości powrotu do poprzedniego miejsca pracy przy założeniu, że zarobki będą takie same, jak w Bełchatowie. Okazuje się, że dla 60% badanych taka możliwość nie jest atrakcyjna, chociaż dla co piątej osoby byłaby ona do przyjęcia (nie badano opinii 17% pracujących w Bełchatowie po raz pierwszy w życiu). Jednocześnie stwierdzono bardzo silny związek pomiędzy wysokością zarobków badanych a wyborem dokonywanym w zaprojektowanej sytuacji. Wśród osób, które nie przeniosłyby się z Bełchatowa 72% stanowią ci, którzy zarabiają miesięcznie powyżej 15,5 tys. zł, a poza tym stwierdzono, że wraz ze wzrostem zarobków rośnie liczba osób, które chciałyby pozostać w Bełchatowie. Związek pomiędzy tymi zmiennymi jest, jak powiedziano, bardzo silny ($C - 0,50$ przy $p - 0,0005$), co oznacza, że praca w Bełchatowie pozwala na zaspokojenie - poza zarobkami - także innych oczekiwań. Badając związki między skłonnością zmiany miejsca pracy a innymi zmiennymi wykryto zależności między chęcią zmiany a sytuacją rodzinną ($C - 0,29$; $p - 0,0005$), posiadaniem samodzielnego mieszkania ($C - 0,31$; $p - 0,0005$) i wiekiem ($C - 0,50$; $p - 0,0005$). Nie stwierdzono związków istotnych statystycznie między miejscem pracy, typami stanowisk, płcią i emocjonalnym stosunkiem do pracy. Tak więc, osoby mniej podatne na zmianę miejsca pracy charakteryzują się posiadaniem rodziny i mieszkania, co łączy się z odpowiednim wiekiem. Jak się wydaje, te właśnie cechy wiążą badanych z pracą w Bełchatowie, gdyż osoby samotne, młode, bez obciążeń rodzinnych (i bez mieszkania samodzielnego) są związane z pracą w Bełchatowie przede wszystkim zarobkami (cechy te korelują się z chęcią zmiany miejsca pracy w zaprojektowanej sytuacji).

Druga sytuacja, podobna do pierwszej, stanowiła wskaźnik podatności do zmiany miejsca pracy ze względu na stanowisko. Tak jak w poprzedniej sytuacji, 61% badanych nie zdecydowałoby się na przeniesienie do poprzedniego miejsca pracy z gwarancją zajęcia takiego samego stanowiska, jak w Bełchatowie. Dla 41% kierowników stanowisko zajmowane obecnie nie różni się od zajmowanego w poprzednim miejscu pracy. Dla robotników wskaźnik ten wynosi 25% a dla urzędników 18%. Współzależność między tą cechą a skłonnością do zmiany miejsca pracy jest przy tym dość wysoka ($C - 0,28$; $p - 0,001$). Poza wiekiem skłonność do zmiany miejsca pracy nie wiąże się w istotny sposób z żadnymi badanymi zmiennymi. Można to tłumaczyć, tak jak poprzednio, istnieniem innych czynników wpływających

na tę cechę badanych. Mówiąc inaczej, dla osób mogących zmienić miejsce pracy zajmowane obecnie stanowisko nie jest najważniejsze, bądź na odwrót - dla osób związanych z Bełchatowem, stanowisko jest tylko jednym z elementów decydujących o tym związku (obok np. mieszkania i rodziny).

Trzecia z sytuacji poddana ocenie badanych dotyczyła ich skłonności do ponownego podjęcia pracy w Bełchatowie, gdyby przed podjęciem decyzji dysponowali doświadczeniami, jakie posiadają obecnie wskutek pracy w elektrowni bądź kopalni. Stanowisko zajęte przez badanych traktowano jako pośredni wskaźnik sytuacji pracy odczuwanej subiektywnie, a więc uwzględniającej stan realizacji oczekiwań kierowanych wobec pracy i zakładu w momencie podejmowania pracy przez respondentów. Także i tutaj, podobnie jak w poprzednio zaprojektowanych sytuacjach, badano opinie tych, dla których obecna praca była co najmniej drugą pracą w ich życiu.

Deklarację ponownego podjęcia pracy w Bełchatowie (elektrowni, kopalni) złożyło 66% ogółu badanych, 14% stwierdziło, że nie zrobiłoby tego ponownie, a 3% nie wyraziło zdecydowanej opinii. Ze względu na zmienną miejsca pracy rozkład opinii wygląda następująco: w elektrowni, tak - 69,5%, nie - 15,2%; dla kopalni odpowiednio: 62,7% i 12%. Bardzo silna zależność odpowiedzi na to pytanie występuje w związku z wiekiem badanych - 37% badanych w wieku do 25 lat zdecydowałoby się podjąć pracę ponownie, w przedziale 26-30 lat - 57%; 31-35 lat - 71%; 35-40 lat - 72%; 41-45 lat - 80%; 46-50 lat - 82% i powyżej 50 lat - 93%. Jest to więc zależność dodatnia, wprost proporcjonalna i przybiera postać krzywej wznoszącej ($C - 0,53$; $p - 0,0005$).

Tak wyraźne i silne zależności, występujące między związkiem badanych z obecnym miejscem pracy (Bełchatów) a wiekiem decydują o tym, że zmienna wieku interweniuje pośrednio w związku badanej zmiennej z innymi, zależnymi od wieku (sytuacja rodzinna $C - 0,32$ $p - 0,0005$; posiadanie samodzielnego mieszkania w Bełchatowie $C - 0,32$; $p - 0,0005$; staż pracy w ogóle $C - 0,51$; $p - 0,0005$; staż pracy w Bełchatowie ($C - 0,30$; $p - 0,01$).

Duża zależność związku badanych z miejscem pracy od ich wieku może być tłumaczona co najmniej w dwójaki sposób. Pierwszy, przez odwołanie się do naturalnego dążenia każdego człowieka do stabilizacji życiowej i zawodowej co - jak wiadomo - ma tendencję do nasilania się wraz z wiekiem. Drugi sposób wyjaśnienia tej zależ-

ności polega na podkreśleniu wzrostu możliwości zaspokojenia potrzeb badanych i ich oczekiwań związanych z pracą. W wyniku pracy w Bełchatowie (jak to już wcześniej stwierdzono) poziom zaspokojenia aspiracji najważniejszych dla badanych wartości jest zależny pośrednio od wieku, gdyż staż pracy w ogóle wykazywał najwyższe współczynniki korelacji z elementami sytuacji pracy i to na bardzo wysokim poziomie istotności. Oba sposoby wyjaśnienia zależności są do siebie zbliżone, różnią się jedynie rozłożeniem akcentów. Pierwszy podkreśla prawidłowość wynikającą z faz życia społecznego i zawodowego, drugi natomiast podkreśla przede wszystkim okoliczności związane z sytuacją badania i jego "obszaru". Mając to na uwadze, ze względu na badany problem - silniej podkreślamy drugi z opisanych mechanizmów.

Rozkład opinii badanych, uzyskany w odpowiedziach na pytania projekcyjne, potwierdził zarysowany już wcześniej mechanizm decydujący o ich związkach z pracą w Bełchatowie. Zbiorowość badana przedstawia się jako zbiorowość zdominowana przez tych, którzy oceniają globalnie sytuację pracy w swoich zakładach jako zgodną z ich potrzebami i oczekiwaniami na tyle, że ich związek z miejscem pracy wykazuje trwałość i daje im poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji. Subiektywnie określony próg bezpieczeństwa i stabilizacji badanych odnosi się - w sferze przedsiębiorstwa - do tych elementów sytuacji pracy, które znajdują się w obszarze bezpośredniego otoczenia pracownika, charakteryzują sytuację pracy, z którą styka się on w potocznych, codziennych czynnościach zawodowych (poziom krytycyzmu, określony indeksem oceny wewnętrznej sytuacji przedsiębiorstwa, jest niższy od tego samego poziomu, odnoszonego do zewnętrznych uwarunkowań sytuacji pracy).

Pozostałe elementy sytuacji pracy, mimo ich często negatywnej oceny przez badanych (indeks syntetycznej oceny organizacyjnej infrastruktury procesu pracy), nie wpływają na globalną ocenę sytuacji pracy tak długo, jak długo nie zaznaczy się ich negatywny wpływ na sytuację pracy w bezpośrednim otoczeniu pracowników, na stanowisku pracy.

Te hipotetyczne, aczkolwiek bardzo prawdopodobne w świetle uzyskanych wyników, zależności stosunku do pracy badanych od sytuacji pracy znajdują być może potwierdzenie w analizach mechanizmów integracji wewnątrzgrupowej i zakładowej.

Na zakończenie warto jeszcze zwrócić uwagę na dwoistość funkcji niektórych elementów charakteryzujących sytuację pracy. Za-

robki na przykład stanowią istotny element wewnętrznej sytuacji pracy, ale ich wpływ jest przenoszony poza obszar pracy (mieszkanie, rodzina, status ekonomiczny) gdzie stanowią bardzo ważny czynnik stabilizacyjny i prestiżowy. Mieszkanie z kolei, aczkolwiek jego posiadanie jest ściśle związane z faktem pracy w elektrowni bądź kopalni, jest elementem zewnętrznym towarzyszącym pracy rozumianej w ścisłym tego słowa znaczeniu, jednak o równie ważnej jak zarobki roli w kształtowaniu poczucia stabilizacji i bezpieczeństwa.

Osłabia to wagę sformułowanej wcześniej hipotezy o decydującym wpływie elementów charakteryzujących wewnętrzną sytuację pracy na stosunek do pracy, ale zwraca jednocześnie uwagę na rozleglejsze, niż to czasami wynika ze statystycznych korelacji, uwarunkowania wpływu różnych zmiennych na postawy i zachowania pracownicze.

R o z d z i a ł I V

I N T E G R A C J A W Z E S P O L E

Sytuacja pracy szeroko rozumiana jako praca oraz warunki i okoliczności jej wykonywania - jest, jak się okazało, czynnikiem dość silnie integrującym pracowników kopalni i elektrowni z ich zakładami pracy. Znacznej części badanych praca w BOP umożliwiła realizację podstawowych oczekiwań związanych z pracą (mieszkanie, zarobki, atrakcyjność samej inwestycji). Nasuwa się jednak pytanie, czy poza pracą w kopalni i elektrowni ze względu na uzyskiwanie określonych i oczekiwanych korzyści występują jeszcze inne czynniki integrujące pracowników, zarówno z zakładem pracy, jak i w obrębie grup roboczych. Pracownik jest bowiem elementem systemu społecznego przedsiębiorstwa, jako całości, przede wszystkim jako uczestnik określonej grupy roboczej. Z drugiej zaś strony na zachowanie pracownicze wpływ mają nie tylko czynniki wewnątrz przedsiębiorstwa, ale również czynniki zewnętrzne (np. pozycja zawodu czy danej branży w społeczeństwie). Z kolei zachowania pracownicze mogą być analizowane w kategoriach mierzalnych lub wymiernych, takich jak wydajność i jakość pracy, albo w kategoriach psychospołecznych, takich jak: postawy wobec pracy, morale, identyfikacja z zakładem pracy, integracja itp., które to zmienne nie pozostają bez wpływu na zachowania sensu stricto produkcyjne. Podstawowym zadaniem każdej organizacji jest zharmonizowanie jej celów z celami jej członków, stąd też tak istotne znaczenie mają procesy identyfikacji i integracji rozgrywające się zarówno w sferze świadomości uczestników, jak i w sferze obiektywnych mechanizmów funkcjonowania organizacji.

Procesy integracji i identyfikowania się z celami organizacji oraz w obrębie systemu społecznego przebiegają na różnych poziomach: 1) w obrębie grupy roboczej, 2) w obrębie przedsiębiorstwa jako całości. Wydaje się uprawnioną hipotezą, że integracja w obrębie grupy roboczej jest efektem obiektywnych (techniczno-formal-

nych) więzi i subiektywnych nastawień ludzi ze sobą współpracujących, procesów wymiany informacji, uznawania i przestrzegania norm regulujących współdziałanie w grupie. W badaniach starano się uzyskać informacje na temat stopnia i charakteru integracji w zespole roboczym, jednym z istotnych elementów tej integracji jest charakter i przebieg współpracy z kolegami z zespołu (grupy, brygady).

1. Współpraca w zespole roboczym

Zdaniem większości badanych współpraca w zespole roboczym przebiega na ogół dobrze, ale oceny tej współpracy uzależnione są od tego, jakiej grupy pracowników dotyczą. Najczęściej pozytywnie oceniana jest współpraca z kolegami lub osobami na równorzędnych stanowiskach. Nieco częściej podwładni oceniają pozytywnie przebieg współpracy ze swoim bezpośrednim zwierzchnikiem niż odwrotnie. Ocena współpracy z ludźmi na ogół nie zależy ani od przynależności do kategorii pracowników (urzędnik, robotnik, kierownik), ani od miejsca pracy (kopalnia, elektrownia). Tylko w przypadku oceny współpracy z kolegami (osobami na równorzędnych stanowiskach) zależy ona od przynależności do danej grupy pracowników ($C \leq 0,22$; $p < 0,005$). Najczęściej urzędnicy oceniają współpracę z kolegami bardzo pozytywnie (40,8%), najrzadziej kierownicy (23,0%).

Jak wskazują wyniki również innych badań, urzędnicy są tą kategorią pracowników, którzy najczęściej pozytywnie oceniają stosunki w grupie roboczej i jest to związane z dwoma czynnikami: 1) z feminizacją pracy urzędniczej; urzędnicy to w zdecydowanej większości kobiety (wśród badanych w Bełchatowie kobiety stanowią 64,4% urzędników) pracujące w jednym pomieszczeniu; 2) z subkulturą pracy urzędniczej (rozmowy o życiu prywatnym, wspólne śniadania, herbaty itp.). Wszystko to sprawia, że jest to ta grupa pracowników, która ma największe możliwości nawiązywania ścisłych koleżeńskich więzi w grupie roboczej¹. O ile ocena współpracy nie zależy w sposób wyraźny od przynależności do określonej grupy zawodowej, o tyle charakter współpracy i treść tej współpracy jest dość ściśle z nią skorelowana ($C = 0,33$; $p \leq 0,0005$).

¹ A. Wojciechowska-Cieślak, A. Buchner-Jezior ska, Społeczne problemy przemysłu, Warszawa 1977.

Kierownicy są tą kategorią, której współpraca z innymi ludźmi polega, przede wszystkim, na kontroli i koordynacji działań innych (59,9%), urzędnicy najczęściej wzajemnie pomagają sobie w pracy (52,1%), zaś robotnicy wykonują polecenia (50,5%). Ponadto praca kierownika polega na ustalaniu różnych spraw zarówno z podwładnymi, jak i zwierzchnikami (46,9%), urzędnicy dość często wymieniają informacje (43,2%), zaś robotnicy podejmują wspólne działania (37,8%) i wzajemnie sobie pomagają (33,3%). Ten obraz współpracy, jaki jawi się badanym, jest z jednej strony efektem miejsca danej kategorii pracowników w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa, z drugiej zaś strony wskazuje na pewne tradycyjne, żeby nie powiedzieć, stereotypowe widzenie wzajemnych relacji między różnymi kategoriami pracowników w obrębie zakładu pracy. Miejsce w strukturze organizacyjnej (stanowisko) określa również charakter współpracy tej grupy osób, z którymi dana kategoria pracowników współdziałała.

Okazuje się, że najbardziej intensywna współpraca w obrębie zespołu roboczego przebiega na linii przełożony - podwładny. Kierownicy i urzędnicy znacznie częściej niż robotnicy kontaktują się również z osobami z zewnątrz zespołu. Cechą charakterystyczną kierunków współpracy jest również to, że pracownicy wykonawczy (urzędnicy i robotnicy) nieco częściej wskazują na współpracę z bezpośrednim zwierzchnikiem (odpowiednio: 46,3% i 41,3%) niż z kolegami (43,3% i 35,6%). Wynika z tego, że występują dość silne więzi współpracy w obrębie zespołu roboczego, ale bardziej w strukturze hierarchicznej (formalnej) niż poziomej (z kolegami). Za przyjęciem tej tezy przemawia również fakt, że w sytuacjach trudnych pracownicy częściej zwracają się ze swoimi problemami do przełożonych niż do kolegów. Najczęściej do przełożonych udają się urzędnicy (39,7%), najrzadziej kierownicy (30,6%). Z kolei koledzy są tą grupą, z którą najchętniej rozmawia się w pracy o problemach zawodowych (54,2%), chociaż kierownicy równie często rozmawiają o tych sprawach także ze swoim bezpośrednim zwierzchnikiem (37,6%). Taki układ stosunków w grupie związany jest zapewne z faktem, że zwierzchnicy w większym stopniu niż koledzy uczestniczą w rozwiązywaniu trudnych problemów swoich pracowników, z kolegami zaś jest więcej okazji i możliwości do rozmów o pracy w czasie pracy.

Opinie na temat, czy osoby, z którymi się współpracuje tworzą zespół, czy też każdy pracuje samodzielnie, są również uzależnione od miejsca w strukturze organizacyjnej ($C = 0,27$; $p \leq 0,0005$). Robotnicy są tą kategorią pracowników, których stosunki współpracy

najczęściej zamykają się w obrębie grupy roboczej (88,6%), zaś urzędnicy znaczną część kontaktów przenoszą poza sferę zespołu (41,4%). Niezależnie jednak od różnic w charakterze treści i "kierunków" współpracy między robotnikami, urzędnikami i kierownikami, w ogólnej ocenie współpracy wpływ przynależności do danej kategorii pracowników nie ma istotnego znaczenia ($C = 0,21$ zależność nieistotna na poziomie $0,05$)².

W badanej populacji przeważają pozytywne oceny współpracy z innymi ludźmi, chociaż kierownicy najrzadziej są skłonni wystawiać najwyższe oceny tej współpracy (7,6% uważa współpracę za bardzo dobrą); robotnicy i urzędnicy czynią to nieco częściej (17,2% i 17,8%). Najwyraźniej, chociaż w sposób nieistotny statystycznie ($C = 0,26$) na ogólną ocenę współpracy z ludźmi ma wpływ staż pracy; nieco częściej bardziej pozytywne oceny współpracy występują w początkowym okresie zatrudnienia (zwłaszcza między 2 i 3 rokiem - 28,9% ocenia współpracę jako bardzo dobrą), potem następuje pewne załamanie (4-7 lat - 9,7%), by przy dłuższym stażu znowu wzrosnąć (19,1%).

Początkowe bardziej pozytywne oceny mogą być związane z dążeniem do zaakceptowania przez grupę, późniejsze bardziej negatywne - są zapewne efektem różnych zakłóceń w sferze współpracy, gdyż takowe są nieuniknione. Ostatecznie jednak zaczynają przeważać oceny pozytywne, związane z mechanizmem współpracy polegającym na tym, że jeżeli ludzie "zmuszeni" są ze sobą współpracować, to starają się uczynić warunki i okoliczności tej współpracy takimi, aby były one jak najbardziej dogodne dla wszystkich uczestników tej współpracy. Za przyjęciem tej tezy przemawiają wyniki nie tylko tych badań: proces współpracy w obrębie grupy jest jednym z najbardziej satysfakcjonujących i najwyżej ocenianych elementów sytuacji pracy w polskich przedsiębiorstwach przemysłowych³.

² Ogólną ocenę współpracy w zespole zbudowano na zasadzie indeksu skonstruowanego w oparciu o odpowiedzi na pytania dotyczące ocen współpracy z poszczególnymi kategoriami pracowników, przyporządkowując poszczególnym ocenom określoną ilość punktów: 1) b. dobra - 3 pkt., 2) dobra - 2 pkt., 3) różnie bywa - 1 pkt. Następnie z sumy odpowiedzi uzyskano średnią arytmetyczną, której w zależności od liczby punktów przypisano oceny słowne.

³ B. M o r a w s k i, Kształtowanie się postaw wobec pracy, [w:] Socjologia pracy i przemysłu, Łódź 1986; A. B u c h n e r - J e z i o r s k a, Czynniki wyznaczające zachowanie jednostki w sytuacji pracy, ibidem.

Istotny wpływ na tak pozytywne oceny tego elementu sytuacji pracy ma również fakt, że mają nań bezpośredni wpływ niejako wszyscy uczestnicy tej sytuacji. W jakim stopniu więc, w związku z tym, można traktować współpracę w obrębie zespołu roboczego jako wskaźnik integracji, tzn. zwartości grupy i akceptacji norm obowiązujących w grupie? W omawianych badaniach współpracę między ludźmi potraktowano z jednej strony jako wskaźnik integracji funkcjonalnej w zespole, tzn. czynnik określający stopień zharmonizowania działań z jednej strony, z drugiej zaś jako stopień akceptacji wzajemnej uczestników oraz akceptacji zasad regulujących stosunki współpracy (integracja kulturowa). W związku z tym zadano badanym pytanie: "Jak P. zdaniem powinna przebiegać praca w takiej grupie (zespole, dziale, wydziale), w której P. pracuje, aby osiągnąć właściwe efekty pracy?" Opinie badanych były na ten temat zróżnicowane, ale nie związane z miejscem danej kategorii pracowników w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa. Najczęściej respondenci uważali, że do osiągnięcia właściwych efektów pracy całego zespołu wystarczy, aby każdy wykonywał właściwie tylko swoją pracę (40,6% wyraża taki pogląd). Przy czym, co ciekawe, opinia ta jest najbardziej rozpowszechniona wśród kierowników (43,5%), którzy dostrzegają (podobnie jak pracownicy wykonawczy) istotny wpływ na efekty pracy zespołu, działań kierownika jako organizatora pracy (25,8%).

Z kolei na pytanie, jak faktycznie wygląda ta współpraca, rozkład odpowiedzi jest nieco inny i związany z miejscem zatrudnienia. W kopalni częstsze są przypadki braku współpracy niż w elektrowni. W obu jednak przedsiębiorstwach większość pracowników dba nie tylko o własną pracę, ale również o interes całej grupy. Ta norma, jeżeli chodzi o współdziałanie w obrębie zespołu, jest najbardziej rozpowszechniona, a ponadto wykazuje najwyższą zbieżność z normą uznawaną. Oznacza to, że najczęściej ci pracownicy, którzy uważają, że w obrębie zespołu wszyscy powinni być zainteresowani pracą całego zespołu, współpracują z ludźmi, którzy zachowują się zgodnie z tą normą (57%). I jest to niewątpliwie jeszcze jeden z czynników, który dodatkowo wzmacnia pozytywne oceny współpracy. Z jednej strony ze względu na uznawanie przez większość badanych tych samych norm dotyczących współpracy między ludźmi w zespole (integracja kulturowa) oraz, z drugiej, postępowanie większości zgodnie z normami uznawanymi (integracja normatywna), można uznać, że w wymiarach kulturowych i normatywnych zespoły są dość silnie zintegrowane.

2. Więzi funkcjonalne i emocjonalne w zespole

W związku z tym, że współpraca w obrębie zespołu jest oceniana przez większość badanych (z różnych względów) pozytywnie i nie różnicuje wyraźnie i w sposób istotny badanych pracowników, zastosowano również inne wskaźniki integracji w zespole. Jednym z nich jest skonstruowany na podstawie dwu pytań indeks zależności w obrębie zespołu⁴. Jak się okazało, tylko 21,8% badanych można by określić jako wysoce niezależnych od swoich współtowarzyszy pracy; przy czym stopień tej niezależności był nieco zróżnicowany w przypadku poszczególnych grup pracowników.

Kierownicy znacznie częściej niż pracownicy wykonawczy rozwiązują sami swoje problemy zawodowe. Zakres samodzielności w obrębie zespołu nie ma wpływu na oceny współpracy; inaczej mówiąc intensywność kontaktów w grupie roboczej nie jest związana z oceną charakteru i przebiegu współpracy.

Poza wskaźnikiem funkcjonalnej integracji zespołu (indeks zależności) posłużono się również innymi wskaźnikami integracji na poziomie zespołu. Jednym z nich był rozkład odpowiedzi na pytanie: "Jeżeli zmieniono by Panu/i/ pracę na identyczną w tym zakładzie, to czy odczułby P. stratę kolegów?" W badanej populacji przeważająca część odczułaby stratę kolegów (67,3%), pewna część rozstałaby się z kolegami bez żalu (21,9%), zaś pozostali mieli dość ambiwalentne uczucia w stosunku do kolegów (10,8%).

Z kolei jeżeli chodzi o kontakty towarzyskie po pracy, to nieco więcej niż połowa (52,4%) spotyka się ze swoimi kolegami z pracy. Stopień zażyłości z kolegami z pracy koreluje się jedynie, chociaż niezbyt wysoko, z miejscem w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa ($C = 0,18$; $p \leq 0,05$).

Okazuje się jednak, że najsilniej emocjonalnie z kolegami z pracy związani są urzędnicy (74,3% odczułoby stratę kolegów), którzy jednak najrzadziej spotykają się z kolegami po pracy (43,6%). Kierownicy są zaś tą grupą, która najczęściej utrzymuje stosunki towarzyskie z kolegami z pracy (64,4%), ale jednocześnie stosunkowo

⁴ Indeks ten jest sumą odpowiedzi na następujące pytania: - Z kim P. najczęściej rozmawia w pracy o swoich problemach zawodowych? - Z czyjej pomocy korzysta P. przy rozwiązywaniu trudności w pracy?

najbardziej odczułaby stratę kolegów w miejscu pracy (58,4%). Wyjaśnieniem takiej konfiguracji stosunków z kolegami w zależności od przynależenia do danej kategorii pracowników jest fakt, że kierownicy w przeważającej swojej części są grupą napływową, stąd ich kontakty towarzyskie zamykają się w zasadzie w obrębie innych pracowników, zaś pozostałe kategorie pracowników (urzędnicy, robotnicy) silniej związane są kręgami towarzyskimi poza pracą (rodzina, znajomi itp.): znaczna część (19,4%) urzędników pochodzi z Bełchatowa, a 30,7% dojeżdża z okolicznych miejscowości, podobnie jak robotników (odpowiednio: 14,8% i 27,6%). Jeżeli chodzi o kierowników to tylko 1,3% urodziło się w Bełchatowie i 15,2% dojeżdża do pracy spoza Bełchatowa. Zależność między przynależnością do danej kategorii a długością okresu zamieszkania w Bełchatowie (od urodzenia - napływowi) jest bardzo silna i wyraźna ($C = 0,40$; $p \leq 0,0005$).

Kierownicy nie tylko częściej spotykają się po pracy z osobami, z którymi na co dzień współpracują, ale również z innymi pracownikami przedsiębiorstwa (80,9%), zaś urzędnicy najrzadziej (63,4%). Przy czym wszystkie kategorie pracowników chętniej spotykają się po pracy z osobami, z którymi na co dzień bezpośrednio nie współpracują (odpowiednio: 71,6% i 52,4%). Związane jest to częściowo z opinią na temat, jaki wpływ mają kontakty towarzyskie na stosunki w pracy.

Zdaniem większości badanych kontakty towarzyskie po pracy mają wpływ na stosunki w pracy (68,8%), przy czym najczęściej taką opinię ferują kierownicy (78,0%), najrzadziej urzędnicy (59,4%). Z kolei ci urzędnicy, którzy zgadzają się z tą opinią, stosunkowo najczęściej widzą pozytywne strony kontaktów towarzyskich (ułatwiają pracę: 83,3%, lepsza informacja - 6,7%). Robotnicy zaś stanowią większość osób (52,6%), które twierdzą, że kontakty towarzyskie utrudniają pracę. Tym niemniej przynależność do danej kategorii pracowników nie różnicuje w sposób istotny statystycznie opinii na temat wpływu kontaktów towarzyskich na stosunki w pracy.

Na podstawie pytań dotyczących więzi funkcjonalnych i emocjonalnych w zespole skonstruowano indeks integracji w zespole I⁵. Indeks ten jest traktowany jako wskaźnik zwartości grupy, gdyż z jednej strony zawiera ocenę, czy ludzie, z którymi się na co dzień

⁵ Indeks ten zbudowano na podobnej zasadzie jak indeks współpracy.

współpracuje tworzą zespół, z drugiej zaś strony mówi o nasileniu więzi koleżeńskich w grupie.

Stopień integracji z zespołem poszczególnych kategorii pracowników jest nieco zróżnicowany. Robotnicy stanowią najsilniej zintegrowane zespoły, zaś kierownicy najczęściej są mniej związani z zespołem ludzi, z którymi na co dzień współpracują. Jest to efekt oddziaływania następujących czynników:

1. Robotnicy są grupą najbardziej homogeniczną, jeżeli chodzi o osoby, z którymi współpracują (89,6% kontaktów zamyka się w grupie roboczej), zaś kierownicy najbardziej pod tym względem zróżnicowaną.

2. Kierownicy najrzadziej określają osoby, z którymi współpracują mianem zespołu (grupy) roboczej i najsłabiej są emocjonalnie związani ze swoimi współpracownikami.

3. Charakter pracy kierowników i robotników jest na tyle zróżnicowany, że obiektywne i subiektywne przyczyny stopnia integracji wzajemnie się wzmacniają.

Nasuwa się ponadto wniosek dość paradoksalny, że tym silniejsze poczucie więzi z ludźmi, z którymi się współpracuje, im luźniejsze związki funkcjonalne między nimi w procesie pracy.

Jeżeli w indeksie integracji uwzględni się również więzi koleżeńskie po pracy (indeks integracji zespołu II) maleje liczba osób, które można by określić mianem silnie zintegrowanych. Za silnie zintegrowanych w wymiarze funkcjonalno-emocjonalnym na gruncie pracy można uznać 50,2% badanych. Jeżeli dodatkowo uwzględni się więzi towarzyskie po pracy, ilość ich maleje do 28,4%. Związane to jest z faktem, że po pracy badani chętniej utrzymują stosunki towarzyskie z osobami, z którymi na co dzień nie współpracują. W przeciwieństwie do stopnia więzi koleżeńskich w zespole tylko "na gruncie" pracy, więzi koleżeńskie rozpatrywane łącznie w pracy i po pracy, nie wykazują zróżnicowania w zależności od kategorii pracowników. Można więc przyjąć, że czynnikiem integrującym zespoły pracownicze jest w większym stopniu sytuacja pracy, niż stosunki towarzyskie po pracy. Jeżeli w indeksie integracji uwzględni się obok rodzaju kontaktów między pracownikami również ich stosunek do kontaktów towarzyskich po pracy (w kategoriach czy mają wpływ na stosunki w pracy) - indeks integracji III, tzn. aspekt normatywny więzi koleżeńskich, to okazuje się, że nie różnicuje on opinii w przekroju stanowisk, ale wpływa w sposób istotny na ocenę współpracy z ludźmi.

Pozytywne oceny współpracy zbiegają się z wysokim stopniem integracji, a negatywne z niskim poziomem integracji. Przy czym zależność ta występuje tak wyraźnie dopiero na poziomie norm dotyczących stosunków koleżeńskich po pracy. Inaczej mówiąc ludzie, którzy czują się emocjonalnie związani ze swoimi kolegami z pracy i utrzymują z nimi kontakty towarzyskie po pracy oraz dostrzegają wpływ tych ostatnich na stosunki w pracy, częściej niż pozostali oceniają współpracę z innymi ludźmi jako zadowalającą. Sam fakt utrzymywania kontaktów towarzyskich i emocjonalnych więzi w pracy nie jest czynnikiem różnicującym w sposób istotny ($C = 0,25$ nieistotne na poziomie $0,05$) oceny współpracy z ludźmi. Aspekt kulturowy integracji (uznanie określonych wzorów współpracy) może więc bądź wzmacniać, bądź osłabiać integrację w wymiarze funkcjonalnym.

Pozytywne oceny współpracy, ze względu na mechanizmy opisane w pierwszej części niniejszego rozdziału, są dość rozpowszechnione, nie oznacza to jednak, że sam fakt pozytywnych ocen współpracy jest czynnikiem integrującym zespoły robocze. Istotne znaczenie w procesach integracyjnych odgrywają wzory i wartości dotyczące wpływu stosunków koleżeńskich na stosunki pracy i współpracy w zespole. W przypadku badanej populacji na poziomie zespołów roboczych występują dość silne więzi funkcjonalne: 44,3% respondentów można uznać za co najmniej silnie zintegrowanych w tym wymiarze (indeks zależności). Wzmacniane one są dodatkowo więziami emocjonalnymi (indeks integracji w zespole I); w tym wymiarze za silnie zintegrowanych można uznać 50,2% badanych. Występuje ponadto silna integracja kulturowa, dotycząca norm regulujących współpracę w grupie: większość badanych uważa, że do właściwego funkcjonowania zespołu roboczego warunkiem wystarczającym jest zainteresowanie wyłącznie własną pracą (40,6%), pewna tylko część (33,6%) widzi konieczność zainteresowania się pracą innych, a niektórzy (25,8%) jedynie kierownika czynią odpowiedzialnym za efekty pracy i współpracy w zespole. Ponadto te normy współpracy są nie tylko uznane, ale również realizowane, sprawiając, że na poziomie zespołów roboczych występuje również silna integracja normatywna: zespoły bardzo często działają zgodnie z zasadą zainteresowania tylko własną pracą (37,9%), ale większość pracowników dba nie tylko o swoją własną pracę, lecz również o interes całej grupy (46,1%), a ponadto ta ostatnia norma wykazuje najwyższą zbieżność z normą uznawaną (57%).

3. Uczestnictwo w sprawach zespołu

Innym czynnikiem integrującym zespoły robocze, opisywanym w literaturze, jest stopień i zakres uczestnictwa pracowników w podejmowaniu decyzji dotyczących ich pracy lub możliwości kształtowania poszczególnych elementów swojej sytuacji pracy. O ile w przypadku integracji w wymiarach: funkcjonalnym, kulturowym i normatywnym nie występowały różnice między poszczególnymi kategoriami pracowników, o tyle zakres ich oddziaływania na określone elementy sytuacji pracy jest wyraźnie w tym przekroju zróżnicowany. Kierownicy okazują się być tą grupą, która ma wpływ na kształtowanie nie tylko własnej sytuacji pracy, ale i innych (od 100% do 88,5% kierowników uważa, że ma wpływ w odniesieniu do poszczególnych elementów sytuacji pracy). Robotnicy, a najrzadziej urzędnicy tylko w niewielkim stopniu mogą oddziaływać na swoją sytuację pracy.

Generalnie pracownicy wykonawczy (robotnicy i urzędnicy) w znacznie mniejszym stopniu niż kierownicy mają wpływ na uwzględnione w badaniach elementy sytuacji pracy. Przy tym urzędnicy są kategorią o najmniejszych możliwościach kształtowania własnej sytuacji pracy. Poza tym zakres oddziaływania pracowników na ich sytuację pracy zależy nie tylko od ich miejsca w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa (przypisanie funkcji pracownikom wykonawczym i kierownikom), ale jest również efektem określonego sposobu kierowania zespołami roboczymi. Na podstawie uzyskanych wyników można postawić tezę, że zakres swobody pozostawiony podwładnym przez ich przełożonych jest niewielki, nawet w tych sferach, gdzie nie wynika to bezpośrednio z funkcji kierownika (np. ustalanie norm pracy, rozdział pracy między pracowników).

Zróżnicowane możliwości wpływu na sytuację pracy poszczególnych kategorii pracowników stają się jeszcze bardziej wyraźne, gdy uwzględni się wszystkie elementy sytuacji łącznie (indeks uczestnictwa w zespole)⁶. Kierownicy są tą grupą pracowników, która w znacznej mierze może kształtować sytuację pracy swoją i swoich podwładnych. Podwładni zaś mają na warunki i okoliczności wykonywania swojej pracy z reguły niewielki wpływ.

⁶ Indeks uczestnictwa w zespole jest średnią arytmetyczną odpowiedzi na pytanie o sfery kształtowania sytuacji pracy, a następnie poszczególnym liczbom punktów przypisano oceny słowne.

W wymiarze uczestnictwa integracja funkcjonalna w obrębie zespołu na linii przełożony - podwładny jest więc względnie niska. W tym sensie, że pracownicy wykonawczy są jakby bierną stroną działań określających ich sytuację pracy. Możliwość oddziaływania na sytuację pracy nie ma wpływu na ocenę stosunków współpracy z ludźmi w ogóle ($Tau = 0,02$), a w szczególności współpracy z bezpośrednim zwierzchnikiem. Nie występuje również związek między uczestnictwem w zespole a poczuciem więzi z osobami, z którymi się współpracuje ($C = 0,23$; $Tau = 0,02$; $p \leq 0,05$).

Zakres i możliwość kształtowania własnej sytuacji pracy nie pozostaje jednak bez wpływu na stosunek badanych do pracy ($C = 0,31$; $p \leq 0,0005$). Najczęściej z przyjemnością przychodzą do pracy ci, którzy w większym stopniu mają możliwość kształtowania swojej sytuacji pracy w zespole (62,5% przychodzących z przyjemnością do pracy stanowią osoby, których możliwości oddziaływania na ich sytuację pracy można by określić jako co najmniej wyższe niż przeciętne; wśród tych, dla których praca jest koniecznością stanowią oni 36,6% oraz 16,6%, którzy z niechęcią przychodzą do pracy). W nieco mniejszym stopniu stosunek do pracy związany jest z oceną współpracy z innymi ludźmi ($C = 0,25$; $p \leq 0,05$). Co najmniej nieco wyżej od przeciętnej ocenia współpracę z innymi ludźmi większość badanych, dla których praca jest przyjemnością (52,3%) i tylko 37,3% tych, dla których praca jest koniecznością.

Z kolei jednak nie występuje żadna istotna zależność między stosunkiem do pracy a integracją zespołu na poziomie emocjonalnych więzi z kolegami z pracy (indeksy integracji I, II, III). Można więc przyjąć, że stosunki sympatii bądź antypatii między kolegami z pracy są sferą osobistych kontaktów nie związanych z sytuacją pracy i poniekąd nie mających wpływu ani na stosunki współpracy (indeks I i II), ani na stosunek do pracy. Stosunek do pracy w większym stopniu zależy od miejsca jednostki w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa i wynikających z tego tytułu możliwości określania własnej sytuacji pracy. Jeszcze silniejszy wpływ na stosunek do pracy, jak się okazało, ma staż pracy w ogóle ($C = 0,28$; $p = 0,05$), o wyraźnej tendencji: im dłuższy staż pracy, tym częstsze opinie, że praca jest po prostu koniecznością (67,9% osób powyżej 10 lat pracy wyraża taki pogląd). Staż pracy w Bełchatowie nie odgrywa żadnej roli. Można więc postawić hipotezę, że stosunek do pracy w większym stopniu zależy od zmiennych jednostkowych (sy-

stem wartości, możliwość oddziaływania na sytuację pracy, stanowisko, staż pracy) niż od zmiennych sytuacyjnych, w tym przypadku: więzi i charakteru kontaktów z innymi ludźmi w procesie pracy.

Tym niemniej, na gruncie omawianych badań okazuje się, że poczucie związków emocjonalnych między pracownikami jest silniejsze, niż faktyczne funkcjonalne powiązania ich działań w procesie pracy. Połowa badanych (50,2%) ma poczucie bardzo silnych emocjonalnych więzi z kolegami w miejscu pracy, ale tylko 21,8% ściśle ze sobą współpracuje (szuka wsparcia w rozwiązywaniu swoich problemów zawodowych i trudnych sytuacji oraz tylko pewna część (36,5%) współuczestniczy w sposób znaczący w kształtowaniu własnej sytuacji pracy, w tym 93,8% kierowników.

W związku z tym można postawić tezę, że w większym stopniu czynnikiem integrującym jest sama praca (kontakty z innymi zdeterminowane są charakterem wykonywanych czynności - indeks integracji I) niż wspólne działania na rzecz kształtowania warunków pracy i współpracy w zespole (indeks uczestnictwa). Potwierdza tę tezę reprezentowana przez większość badanych świadomość związków funkcjonalnych między własną pracą a efektami pracy innych: 81,2% respondentów uważa, że ich praca ma wpływ na efekty pracy innych. Świadomość ta nie jest związana ani ze specyfiką przedsiębiorstwa, ani z charakterem pracy i miejscem w strukturze organizacyjnej. Za przyjęciem takiej interpretacji przemawiają dodatkowo oceny sytuacji pracy w Bełchatowie (szczegółowo omówione w rozdziale poprzednim). Korzyści z pracy (wysokie zarobki, mieszkanie) dla pracowników wykonawczych oraz atrakcyjność miejsca pracy dodatkowo dla kadry kierowniczej - to podstawowe i zrealizowane przez pracę w Bełchatowie oczekiwania badanych.

4. Podsumowanie

Można by postawić tezę, że pracownicy elektrowni i kopalni (nie występują w tym przekroju różnice) są w przeważającej części zintegrowani w obrębie zespołów roboczych (ilość osób o co najwyżej niskim poziomie integracji waha się od 6,8% do 35,0%) przy czym występują pewne różnice w charakterze i stopniu integracji różnych kategorii pracowników. Wśród pracowników wykonawczych (urzędników i

robotników) przeważają więzi emocjonalne na gruncie pracy. Integracja funkcjonalna w obrębie zespołu jest odzwierciedleniem przede wszystkim struktury podziału pracy: charakteru czynności w przypadku pracowników wykonawczych i miejsca w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa poszczególnych kategorii pracowników: zaznacza się wyraźny podział na role kierownika i pracownika wykonawczego. Kierownicy z kolei w mniejszym stopniu niż pracownicy wykonawczy są emocjonalnie zintegrowani, a w większym zaś stopniu zwracają uwagę na funkcjonalne uwarunkowania powiązań wynikających z podziału pracy w obrębie zespołu.

Różnice o charakterze więzi tłumaczy w sposób bardzo wyraźny indeks uczestnictwa. Integracja pracowników wykonawczych, ze względu na ograniczone możliwości kształtowania własnej sytuacji pracy i ograniczenie stosunków w pracy do funkcjonalnych powiązań, wynikających ze zróżnicowania czynności oraz wzajemnej pomocy przy wykonywaniu tych czynności, przenoszona jest w sferę stosunków nieformalnych, osobistych sympatii lub antypatii. Układ powiązań funkcjonalnych kierownika z zespołem jest znacznie szerszy ze względu na fakt, że to on jest tą osobą, która kształtuje warunki pracy i współpracy podległych mu osób. Wynika z tego, że kierownicy są mniej emocjonalnie związani ze swoimi pracownikami, a silniej z nimi powiązani układem zależności funkcjonalno-formalnych.

Z kolei pracownicy wykonawczy są silniej związani emocjonalnie z zespołem, a rzadziej dostrzegają powiązania funkcjonalne. Inną cechą charakterystyczną ze względu na specyfikę Bełchatowa (nowy zakład przemysłowy zatrudniający w dużej części ludzi spoza tego miasta) są silne więzi między pracownikami przedsiębiorstwa poza miejscem pracy. Aktualnie, co prawda, zdecydowana część badanych mieszka już w Bełchatowie (75%), ale są to przede wszystkim kierownicy (84,8%), a najrzadziej urzędnicy (69,3%), którzy z kolei najczęściej są mieszkańcami Bełchatowa od urodzenia (19,4% w porównaniu z 1,3% kierowników i 14,8% robotników), co z jednej strony wzmacnia więzi w środowisku pracy, a z drugiej strony, zwłaszcza w przypadku kadry kierowniczej, rozszerza sferę więzi koleżeńskich poza grono najbliższych współpracowników (zwierzchnik, podwładni). Związane jest to z faktem, że życie towarzyskie kierowników niemal wyłącznie zamyka się w kręgu kolegów z pracy. Pozostałe grupy pracowników (urzędnicy i robotnicy) częściej utrzymują stosunki towarzyskie z rodziną i znajomymi.

Występuje też dość silna więź (integracja) w wymiarze kulturowym (uznawanie wspólnych wzorów współpracy w obrębie zespołu przez większość badanych) i normatywnym (realizowanie tych wzorów w codziennej współpracy w zespole). W związku z tym powstaje pytanie, jak dalece te względnie silnie zintegrowane, na różnych poziomach i pod różnymi względami, grupy pracowników stanowią płaszczyznę integracji załogi jako całości oraz pracowników z zakładem, a w jakim stopniu integracja zespołów roboczych jest tylko efektem określonego consensusu przyjętego przez ludzi w sytuacji "przymusowej" współpracy z innymi z racji wykonywania określonej pracy i miejsca w strukturze podziału pracy.

INTEGRACJA W ZAKŁADZIE PRACY

1. Czynniki sprzyjające integracji załóg

Dotychczas omówione rezultaty badań w Bełchatowie wskazują na to, że pracownicy kopalni i elektrowni stanowią wyraźnie ustrukturalizowane zespoły robocze (szczególnie wyraźnie zaznacza się podział na role: kierownika i pracownika wykonawczego), w obrębie których występują różnorodne powiązania (od emocjonalno-funkcjonalnych po normatywno-kulturowe), co upoważnia do uznania zespołów roboczych za względnie zintegrowane. W związku z tym, że procesy i mechanizmy rządzące małymi grupami nie są przenoszone wprost ani kumulowane w większych zbiorowościach, w badaniach analizowano również integrację na poziomie całego przedsiębiorstwa.

Krótką historią badanych zakładów i ciągle "tworzenie" się załogi, zwłaszcza elektrowni (ze względu na trwającą wciąż budowę kolejnych bloków energetycznych), pozwala przypuszczać, że pracownicy tych przedsiębiorstw nie stanowią jeszcze harmonijnie współpracujących kolektywów. W badaniach analizowano ten problem na poziomie świadomości, tj. identyfikowania i uświadamiania przez pracowników BOP czynników integrujących, jak i dezintegrujących. W świadomości badanych jako podstawowy czynnik łączący pracowników zarówno kopalni, jak i elektrowni, jawi się wspólna praca (35,4%), następnie atrakcyjność inwestycji (17,3%), wysokie zarobki (17,1%) oraz łatwość uzyskania mieszkania (11,5%), a około 9% badanych uważa, że pracowników przedsiębiorstwa nic nie łączy. Tak więc, w świadomości badanych wyraźnie odzwierciedlają się te same czynniki, które uznano za integrujące zarówno na podstawie opisu sytuacji pracy, analizy motywów podjęcia i kontynuowania pracy w Bełchatowie, a także czynniki integrujące zespoły robocze. Praca w Bełchatowie i korzyś-

ci z niej wynikające stanowią więc podstawową, ale i niejako "mechaniczną" płaszczyznę integracji załóg badanych przedsiębiorstw.

Innym czynnikiem, który można by uznać za integrujący, jest sposób postrzegania przez badanych roli pracownika, a znajduje to potwierdzenie w ocenach współpracy w zespole, mimo występowania pewnych różnic w poglądach na ten temat pracowników wykonawczych i kierowników. Niezależnie jednak od miejsca w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa większość badanych uważa, że dobry pracownik to dobry fachowiec (8,4%), zainteresowany własną pracą (17,4%), który jest ponadto zdyscyplinowany, sumienny i wykonuje polecenia zwierzchników (25,9%) - czyli 51% respondentów akcentuje w roli pracownika te cechy, które wiążą się bezpośrednio ze stanowiskiem pracy i sprzyjają właściwej realizacji własnych obowiązków służbowych. Znacząca różnica w opiniach pracowników wykonawczych i kierowników dotyczy stopnia solidarności w grupie roboczej. Cecha ta posiada istotne znaczenie dla pracowników wykonawczych, co jest zapewne związane z różnymi punktami widzenia na funkcjonowanie zespołów roboczych - dla kierownika solidarna grupa podwładnych może dostarczać dodatkowych problemów socjotechnicznych (np. trudność egzekwowania nie akceptowanych przez grupę poleceń czy decyzji), z kolei dla solidarnego zespołu podwładnych wewnętrzna spójność grupy może być istotnym argumentem w sytuacjach przetargowych ze zwierzchnikiem. Mimo tych różnic występuje daleko na ogół posunięta zbieżność poglądów na rolę dobrego pracownika niezależnie od stanowiska. Jeszcze większa zgodność opinii cechuje badaną zbiorowość w odniesieniu do roli kierownika.

W oczach pracowników wykonawczych dobry kierownik to taki, który jest, przede wszystkim, zainteresowany sprawami podwładnych (30,8%) i sprawiedliwie ich oceniający (28,2%) oraz właściwie organizujący pracę w zespole (18,8%). Dla kierowników zaś taki, który właściwie organizuje pracę, sprawiedliwie ocenia podwładnych i jest zainteresowany ich problemami. Niezależnie więc od przesunięcia akcentów w roli kierownika, charakterystyka tej roli wykazuje daleko posuniętą zbieżność w odniesieniu do trzech cech podstawowych, podobnie jak ma to miejsce przy opisie roli pracownika w ogóle.

W charakterystyce ról pracownika i kierownika pojawiają się, na pierwszym miejscu, te cechy, które ułatwiają współpracę w grupie roboczej w układzie przełożony - podwładny. Z tych względów można uznać, że występuje dość silna integracja o charakterze kulturowym

ze względu na uznawanie tych samych norm i wzorów dotyczących zasad współpracy między kierownikami a pracownikami wykonawczymi. Integracja kulturowa wzmacniana jest dodatkowo przez prawie pełną zgodność wszystkich kategorii pracowników dotyczącą zachowań uważanych za niewłaściwe w miejscu pracy. Za niewłaściwe najczęściej (32,0%) uważane są te zachowania, które wiążą się z naruszaniem dyscypliny pracy (nieprzestrzeganie przepisów, niewykonywanie poleceń, spóźnienia itp.), następnie pijaństwo (28,5%) oraz chamstwo (19,6%). Co charakterystyczne, że za naganne częściej uważane są te zachowania, które wiążą się z zachowaniem pracownika w miejscu pracy (pijaństwo, chamstwo), niż ze sposobami wykonywania przez niego pracy (zła praca - 9,8% i brak kompetencji - 2,9% stosunkowo najrzadziej, a bezwzględnie bardzo rzadko uważane są za niewłaściwe). O ile nie występują istotne różnice w poglądach na temat zachowań niewłaściwych, o tyle opinie poszczególnych kategorii pracowniczych są różnicowane na temat, które z tych zachowań spotykają się z naganą ze strony kolegów ($C = 0,27$; $p \leq 0,05$). Tylko 33,1% badanych uważa (w tym 25,3% kierowników i 39,2% robotników), że wszystkie zachowania spotykają się z naganą ze strony kolegów, a 20%, że żadne z nich nie uzyskuje dezaprobaty.

Generalnie, znaczna część badanych (46,9%) uważa, że większość nagannych zachowań nie jest krytykowana przez współtowarzyszy pracy, przy czym nieco częściej ten pogląd wyrażają kierownicy (74,7%) niż pracownicy wykonawczy (64,0%). Nieco częściej zachowania niewłaściwe spotykają się z reakcją ze strony zwierzchników, chociaż 53% respondentów uważa, że przełożeni również na takie zachowania nie reagują. Kierownicy są więc tą grupą, która widzi siebie jako bardziej rygorystyczną pod tym względem od pozostałych (51,5% uważa, że zwierzchnicy wyrażają swoją dezaprobatę dla wszystkich zachowań nagannych w miejscu pracy). Z kolei urzędnicy uważają, że ich zwierzchnicy również nie reagują na niewłaściwe zachowania swoich podwładnych (64,6%), przy czym tolerancja ta dotyczy, przede wszystkim, pijaństwa. W jeszcze większym stopniu niż przynależność do określonej kategorii pracowników, opinie o reakcjach przełożonych na zachowania podwładnych, różnicuje miejsce pracy.

Na ogół bardziej tolerancyjni są kierownicy w elektrowni, z tym jednak, że nieco częściej niż kierownicy kopalni reagują oni na pijaństwo i chamstwo swoich pracowników. Okazuje się, że normy współżycia z ludźmi w sytuacji pracy kształtowane są w ramach stosunków

współpracy na terenie określonych zakładów pracy. Uznawanie wspólnych norm regulujących współpracę i współzycie z ludźmi przez różne kategorie pracowników w przedsiębiorstwie jest czynnikiem zarówno ułatwiającym tę współpracę, jak i integrującym pracowników w wymiarze normatywnym, tj. zgodności norm z zachowaniami. Uznawane i realizowane normy współpracy między różnymi grupami pracowników, a zwłaszcza w układzie przełożony - podwładny, wskazują na przyjęcie określonego consensusu tej współpracy, polegającego z jednej strony na akcentowaniu w roli pracownika i kierownika tych cech, które ułatwiają im wzajemną współpracę, z drugiej zaś strony - na znacznej tolerancji i braku dezaprobaty zachowań, uznawanych skądinąd również zgodnie za niewłaściwe w miejscu pracy. Wszystko to sprawia, że kierownicy i pracownicy wykonawczy harmonijnie, na ogół, współpracują w obrębie zespołów roboczych i pozytywnie oceniają przebieg tej współpracy na linii: przełożony - podwładny. Niezależnie jednak od tak pomyślnie układającej się współpracy w obrębie zespołów roboczych i wyraźnej integracji normatywnej i kulturowej w zakresie wzajemnych stosunków między różnymi grupami pracowników przedsiębiorstwa, w układzie stosunków służbowych w badanych przedsiębiorstwach można zauważyć również wyraźne tendencje dezintegrujące.

2. Czynniki dezintegracji załogi

Jak wynika z dotychczasowych analiz, wyraźne zróżnicowanie ról pracowniczych w relacji kierownik - podwładny samo w sobie nie jest czynnikiem dezintegrującym zespoły robocze, jak i załogi badanych przedsiębiorstw, nawet ze względu na niski poziom uczestnictwa pracowników wykonawczych. Powstaje jednak pytanie, czy ta faktycznie występująca nierównowaga, żeby nie powiedzieć nierówność w zespole roboczym oraz owa potencjalna konfliktowość ról (kierownik reprezentuje przede wszystkim interes przedsiębiorstwa i z racji swojej funkcji zobligowany jest do egzekwowania od podwładnych zachowań służących realizacji celu przedsiębiorstwa; pracownik wykonawczy w większym stopniu zorientowany jest na realizację własnych celów i aprobatę grupy) znajduje swoją obiektywizację poza obrębem zespołów roboczych, gdzie te dwie role organizacyjne na ogół harmonijnie się uzupełniają. W związku z tym zadano badanym pracownikom pytanie:

Jak wiadomo, ludzie się różnią między sobą pod różnymi względami i z różnych powodów (poniżej wymienione są takie różnice). Czy P. zdaniem różnice te są powodem niechęci lub konfliktów w kopalni/elektrowni?

W badanej zbiorowości cztery cechy najczęściej są wymieniane jako przyczyny niechęci lub konfliktów między pracownikami: zarobki (76,0%), zajmowane stanowisko (54,8%), pochodzenie terytorialne (przybysze - miejscowi - 45,0%) oraz charakter pracy (45,0%). Wszystkie kategorie zgodnie najczęściej i na pierwszym miejscu wymieniają zarobki. Pozostałe cechy antagonizujące wymieniane przez badanych uzyskują różną konfigurację w zależności od kategorii pracowników. Na drugim miejscu przez kierowników i robotników wymieniane jest stanowisko, zaś przez urzędników pochodzenie terytorialne. Na kolejnych miejscach według ilości wskazań u kierowników znajdują się: posiadanie dóbr i pochodzenie terytorialne; u robotników: charakter pracy i poglądy polityczne, u urzędników: stanowisko i posiadanie dóbr. Dla urzędników i kierowników poza zarobkami najbardziej konfliktogenne jest więc pochodzenie terytorialne i stanowisko, dla robotników zaś stanowisko i przynależność do PZPR ($C = 0,35$; $p \leq 0,01$).

Występuje również zróżnicowanie opinii na ten temat między pracownikami kopalni i elektrowni ($C = 0,26$; $p \leq 0,05$). Różnica ta dotyczy, przede wszystkim, pochodzenia terytorialnego, jako czynnika konfliktogenego na terenie kopalni i elektrowni, gdzie miejsce pochodzenia zajmuje stanowisko. Ponadto istotny wpływ na postrzeganie przyczyn konfliktów i niechęci między pracownikami badanych przedsiębiorstw ma staż pracy w Bełchatowie.

W początkowej fazie pracy cztery czynniki: zarobki, pochodzenie terytorialne, stanowisko i wykształcenie postrzegane są jako najbardziej antagonizujące pracowników. Z upływem czasu pracy w sposób znaczący maleje charakter konfliktogeny różnic w poziomie wykształcenia, zwiększeniu zaś ulega rola zróżnicowań z tytułu zarobków i pochodzenia terytorialnego.

Na podstawie analizy rozkładu odpowiedzi na pytanie o przyczyny wzajemnych animozji między pracownikami, trzy czynniki można określić mianem najbardziej konfliktogenych: 1) zarobki - 36,1%; 2) stanowisko (kierownicy - podwładni) - 17,5%; 3) pochodzenie terytorialne (miejscowi - przybysze) - 15,3%. Następne trzy czynniki, które można by określić mianem antagonizujących: 1) przynależność

do PZPR - 6,3%; 2) poziom wykształcenia - 6,3%; 3) przynależność do związków zawodowych - 5,2%.

W związku z tym pojawia się pytanie, w jakim stopniu czynniki konfliktogenne i antagonizujące pracowników badanych przedsiębiorstw związane są z określoną i identyfikowaną grupą, a w jakim są to tylko różnice między pracownikami danego przedsiębiorstwa, nie związane z ich miejscem w strukturze organizacyjnej.

Jak się okazuje, występuje bardzo wyraźna polaryzacja trzech cech najbardziej konfliktogennych w przekroju dwu grup pracowników: kierowników i pracowników wykonawczych. Kierownicy składają się w znakomitej większości z osób pochodzących z innych regionów Polski, zaś pracownicy wykonawczy (urzędnicy i robotnicy) wywodzą się z Bełchatowa i jego okolic. Również wysokość zarobków jest wyraźnie zróżnicowana w podziale na te dwie kategorie pracowników. W związku z tym kierownicy i pracownicy wykonawczy nie tylko różnią się - ze względu na posiadane cechy, ale również postrzegają te różnice jako czynniki antagonizujące. Można więc postawić tezę, że w obu badanych przedsiębiorstwach występuje wyraźny podział na te dwie grupy i jest to podział o charakterze konfliktowym. Podział ten jest dodatkowo wzmacniany przez trzy inne czynniki: przynależność do PZPR ($C = 0,29$, $p \leq 0,05$) i związków zawodowych ($C = 0,25$; $p \leq 0,05$) oraz poziom wykształcenia ($C = 0,67$; $p \leq 0,0005$). Kierownicy w znacznej części (69,8%) są w przeciwieństwie do urzędników (18,7%) oraz robotników (17,5%) członkami PZPR i znacznie częściej również należą do związków zawodowych (odpowiednio 40,7% i 15,2% oraz 12,1%).

Podział na pracowników wykonawczych i kadre kierowniczą wynikający z podziału pracy i miejsca w strukturze władzy zostaje niejako przeniesiony na inne (pozaprodukcyjne) sfery funkcjonowania przedsiębiorstwa. To wszystko sprawia, że te dwie grupy pracowników nie tylko postrzegają się jako członkowie współpracujących zespołów, gdzie role kierownika i podwładnego wzajemnie się uzupełniają, co sprzyja na ogół właściwej współpracy w obrębie zespołów (patrz rozdział IV), ale również mają świadomość przynależności do dwu spolaryzowanych i antagonistycznie nastawionych grup w obrębie przedsiębiorstwa (niezależnie od tego, jak dalece te wzajemne animozje i niechęci są źródłem jawnych konfliktów).

Pracownicy badanych przedsiębiorstw nie stanowią więc zintegrowanych załóg, gdyż podziały wynikające z podziału pracy i miejsca

w strukturze zarządzania przedsiębiorstwa (niezbędne ze względów funkcjonalnych) na skutek skumulowania się czynników konfliktogennych w przekroju: kierownicy - pracownicy wykonawczy, przerodziły się w barierę psychologiczną wpływającą na wzajemne postrzeganie się tych dwu grup pracowników.

.Na podstawie pytania dotyczącego konfliktogennego postrzegania charakteru różnic między pracownikami badanych przedsiębiorstw skonstruowano indeks integracji w zakładzie I. Większość badanych, jak się okazało, dostrzega wielość różnicowań między pracownikami w przedsiębiorstwie i przypisuje im właściwości co najmniej o charakterze wzajemnych niechęci czy animozji. Za silnie zintegrowanych w tym wymiarze, tzn. niedostrzegania w różnicach między pracownikami przyczyn wzajemnych animozji, uznać można tylko 16,5%. Zajmowane stanowisko nie ma żadnego wpływu na integrację w tym wymiarze, zarówno pracownicy wykonawczy, jak i kierownicy w jednakowym stopniu dostrzegają konfliktogeny charakter kilku podstawowych płaszczyzn różnicowań społecznych w zakładzie (stanowisko, zarobki, charakter pracy, pochodzenie terytorialne).

W związku z tym pojawia się pytanie, czy pracownicy wykonawczy i kierownicy w podobnym stopniu identyfikują się ze swoimi przedsiębiorstwami i czy ich wpływ oraz chęć oddziaływania na funkcjonowanie przedsiębiorstwa jest zbliżony czy też różny.

3. Sfery oddziaływania i stopień identyfikacji z zakładem

Znaczna część badanych uważa, że nie ma wpływu na to, co dzieje się w przedsiębiorstwie (43,7%), a zakres i możliwości oddziaływania pozostałych jest silnie skorelowany z zajmowanym stanowiskiem. Kierownicy znacznie częściej niż pozostałe kategorie pracowników przypisują sobie "kreatywną" rolę w kształtowaniu własnej i innych sytuacji pracy na poziomie zakładu jako całości. Tym niemniej, również zakres oddziaływania kadry kierowniczej ogranicza się raczej do sfery pracy własnej i pracy zespołów, którymi kierują. Można więc przyjąć, że zarówno robotnicy, urzędnicy jak i kierownicy średniego szczebla (choć ci ostatni znacznie częściej i w większym stopniu niż pracownicy wykonawczy uważają, że mają wpływ na różne sfery funkcjonowania przedsiębiorstwa) mają ograniczone możliwości określania innych sfer funkcjonowania przedsiębiorstwa poza pracą

własną i pracę zespołu. Nikt z badanych nie bierze udziału w podejmowaniu decyzji dotyczących ustalania celów przedsiębiorstwa, planu produkcji czy rozwoju.

Pojawia się więc pytanie, czy związane jest to z zasadami funkcjonowania przedsiębiorstwa, czy też wynika z niechęci do zajmowania się czymś więcej niż własną pracą, zważywszy, że znaczna część badanych uważa, że dla właściwego wykonania zadań zespołu wystarczy, aby każdy zajmował się tylko własną pracą (patrz rozdział IV). Na pytanie: "A na co jako pracownik kopalni/elektrowni chciałby P. mieć wpływ?" uzyskano następujący rozkład odpowiedzi. Pewna część pracowników (30,6%) nie wykazuje skłonności do zajmowania się sprawami i problemami przedsiębiorstwa jako całości; przy czym postawa ta jest najczęstsza wśród urzędników (44,1%), pozostali jednak chcieliby mieć wpływ i brać udział w podejmowaniu decyzji ważnych dla całego przedsiębiorstwa.

Ograniczony udział większości badanych w tym zakresie nie jest więc wynikiem świadomego unikania angażowania się w sprawy przedsiębiorstwa, ale efektem określonych rozwiązań organizacyjnych i strukturalizacji działań w ten sposób, że aktualna formuła zarządzania przedsiębiorstwem niejako "odcina" określone grupy w strukturze od podejmowania decyzji o szerszym zasięgu, wykraczającym poza własne stanowisko pracy (skądinąd również możliwości oddziaływania na tym poziomie występują w bardzo ograniczonym zakresie - patrz rozdział IV), nie mówiąc już o decyzjach strategicznych. Znaczna część pracowników, którzy dotychczas nie mają wpływu na to co się dzieje w przedsiębiorstwie, odczuwa potrzebę kształtowania sytuacji pracy na poziomie całego przedsiębiorstwa (63,0%). Dotyczy to, przede wszystkim, organizacji pracy (19,8%), spraw socjalnych (19,2%) i polityki płac (12,3%). Pewna część pracowników, która ma możliwości oddziaływania na pracę własną, nie wykazuje zainteresowania sprawami wykraczającymi poza sferę ich pracy (55%) i nie chce mieć na nic wpływu. Oznacza to, że brak możliwości kształtowania warunków pracy w przedsiębiorstwie jest większy niż brak chęci oddziaływania, chociaż istnieje pewna grupa badanych, którzy nie wykazują chęci oddziaływania na sytuację pracy, poza własnym odcinkiem. Jeżeli uwzględni się odpowiedzi na te dwa pytania łącznie w indeksie uczestnictwa w zakładzie, jeszcze wyraźniej widać zróżnicowanie postaw i możliwości oddziaływania poszczególnych kategorii pracowników.

Ponadto indeks uczestnictwa w zakładzie wskazuje na to, że tylko 34,3% badanych ma możliwości i chęci kształtowania warunków pracy na poziomie przedsiębiorstwa jako całości, a pozostali nie mają możliwości lub nie odczuwają potrzeby zajmowania się czymś więcej niż swoją pracą. Staż pracy w Bełchatowie jest również czynnikiem, który ma wpływ na zakres i chęci oddziaływania na sprawy przedsiębiorstwa ($C = 0,30$; $p \leq 0,005$). Osoby o dłuższym stażu pracy mają większe możliwości kształtowania sytuacji pracy na poziomie całego zakładu. Związane jest to jednak z faktem, że kierownicy są grupą o najdłuższym stażu pracy ($C = 0,33$). Nieco inaczej wyglądają możliwości oddziaływania pracowników kopalni w porównaniu z pracownikami elektrowni ($C = 0,27$; $p \leq 0,005$).

Na ogół pracownicy kopalni w większym stopniu mogą kształtować różne elementy swojej sytuacji pracy w przedsiębiorstwie. Przynależność do PZPR jest również czynnikiem różnicującym zakres i chęci oddziaływania na funkcjonowanie przedsiębiorstwa ($C = 0,26$; $p \leq 0,0001$). Znacznie częściej członkowie PZPR mają możliwości lub odznaczają się potrzebą kształtowania warunków pracy przedsiębiorstwa. Zależność ta związana jest z faktem, że członkowie PZPR to przede wszystkim, w badanej populacji, kierownicy, którzy z racji swojej funkcji w zarządzaniu operatywnym mają większy wpływ na to co się dzieje w przedsiębiorstwie. Ponadto, zdaniem znacznej części badanych (48,5%), Podstawowa Organizacja Partyjna ma duży wpływ na funkcjonowanie całego przedsiębiorstwa. Niezależnie jednak od tego stanowisko silniej niż przynależność do PZPR określa poziom uczestnictwa w zakładzie.

Innym wskaźnikiem więzi z zakładem pracy jest stopień zainteresowania pracowników sprawami przedsiębiorstwa. O ile chęć kształtowania sytuacji przedsiębiorstwa i jego pracowników jest aktywną formą więzi z zakładem, o tyle zainteresowanie można by traktować jako bierną formę identyfikacji z miejscem pracy. Jak się okazuje, pracownicy częściej wykazują zainteresowanie sprawami przedsiębiorstwa, niż mogą czy chcą mieć wpływ na to co się w przedsiębiorstwie dzieje (91,7% deklaruje zainteresowanie problemami przedsiębiorstwa). O ile aktywna więź z zakładem jest wyraźnie zróżnicowana i związana z miejscem pracownika w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa, o tyle bierna identyfikacja nie jest silnie z nim związana ($C = 0,15$; $p \leq 0,05$). W jeszcze mniejszym stopniu przynależność do danej kategorii pracowników określa charakter czy zakres

zainteresowań sprawami przedsiębiorstwa ($C = 0,23$; nieistotne $p \leq 0,05$). Najczęściej pracownicy zainteresowani są sprawami bezpośrednio związanymi z ich pracą, następnie wynikami produkcji przedsiębiorstwa i sprawami socjalnymi.

W większym stopniu niż przynależność do określonej kategorii pracowników na strukturę zainteresowań wpływa miejsce pracy ($C = 0,43$; $p \leq 0,0005$). Pracownicy kopalni najczęściej interesują się wynikami produkcyjnymi (42,1%) i pracą własną (21,5%) oraz sprawami socjalnymi (16,9%). Z kolei pracownicy elektrowni zorientowani są przede wszystkim na pracę własną (42,5%), potem sprawy socjalne (19,2%) i problemy rozwoju przedsiębiorstwa (17,9%).

Zróżnicowanie zainteresowań poszczególnych kategorii pracowników związane jest zapewne również z oczekiwaniami wobec zakładu. Większość urzędników (52,2%) oczekuje od zakładu pracy poza wynagrodzeniem za pracę, również różnego typu świadczeń socjalnych (21,2%): wczasy, kolonie, pożyczki oraz organizacji czasu wolnego (31%); z kolei kierownicy, przede wszystkim, doceniania własnej pracy w innych formach niż zarobki (33,8%).

Różnice w oczekiwaniach pracowników wobec zakładu wynikają z różnic w ich sytuacji życiowej i materialnej. Kierownicy najczęściej posiadają własne mieszkania (97,8%), najrzadziej robotnicy (62,6%), oraz więcej zarabiają (średnia zarobków kierowników - 23 730 zł, urzędników - 14 740, robotników - 17 480), jak też częściej mają wyższe dochody na osobę w rodzinie (powyżej 12 000 zł: 31,8% kierowników, 18,6% robotników i 21,4% urzędników). Niezależnie od różnic w strukturze oczekiwań poszczególnych kategorii pracowników, można stwierdzić, że większość pracowników (63,6%) oczekuje działań czy wręcz świadczeń zakładu pracy w sferze życia prywatnego. Kuriozalne jest wręcz oczekiwanie dostarczenia przez zakład do nabycia dóbr trwałego użytku. Można więc powiedzieć, że badani pracownicy mają niejako wizję przedsiębiorstwa opiekuńczego - paternalistycznego. Tylko 46,4% respondentów uważa, że rola przedsiębiorstwa sprowadza się do wypłat wynagrodzenia za pracę.

Innym wskaźnikiem identyfikacji z zakładem może być zajmowanie się sprawami przedsiębiorstwa po pracy, chociażby tylko rozmawianie o zakładzie i jego problemach z innymi ludźmi. Znaczna część badanych rozmawia o pracy po pracy, z tym jednak, że częstotliwość rozmów zależy od tego, do jakiej kategorii pracowników się należy. Najczęściej o sprawach związanych z pracą i funkcjonowaniem przed-

siębiorstwa zdarza się rozmawiać po pracy kierownikom, najrzadziej urzędnikom. Ponadto poszczególne grupy pracowników rozmawiają na te tematy z różnymi ludźmi ($C = 0,34$; $p \leq 0,0005$). Najczęściej wszyscy pracownicy rozmawiają z innymi pracownikami przedsiębiorstwa (56,5%), tylko część z rodziną (19,6%), a nieliczni również ze znajomymi (9,5%). Kierownicy stosunkowo najczęściej rozmawiają ze swoimi zwierzchnikami, robotnicy z kolegami z pracy, zaś urzędnicy z rodziną. Zróżnicowane też są w zależności od stanowiska tematy tych rozmów ($C = 0,33$; $p \leq 0,001$). Urzędnicy najczęściej rozmawiają o pracy własnej i trudnościach z nią związanych (56,6%). Rozmowy kierowników dotyczą spraw całego przedsiębiorstwa (29,1% rozmów), a następnie pracy własnej (27,9%).

Na podstawie stopnia zainteresowania sprawami przedsiębiorstwa i częstotliwości rozmów o sprawach przedsiębiorstwa po pracy skonstruowano indeks identyfikacji z zakładem. Najślabiej z zakładem pracy identyfikują się urzędnicy, najsilniej zaś kierownicy. Związane to jest m. in. z faktem, że kierownicy częściej niż pozostałe kategorie pracowników z jednej strony interesują się sprawami przedsiębiorstwa, z drugiej zaś strony częściej rozmawiają po pracy o sprawach zawodowych. Ponadto kierownicy są tą grupą, która najczęściej rozmawia o sprawach zakładu z innymi pracownikami (zwierzchnicy, współpracownicy, koledzy z pracy). Związane to jest z tym, że grupa ta najczęściej również utrzymuje stosunki towarzyskie z innymi pracownikami przedsiębiorstwa (kolegami i zwierzchnikami) - indeks integracji z zakładem II¹.

Kierownicy też najczęściej uważają, że kontakty towarzyskie po pracy mają pozytywny wpływ na stosunki w pracy. Z tych wszystkich względów można uznać kierowników za grupę najsilniej wewnętrznie zintegrowaną siecią więzów nieformalnych i silnie powiązaną w układzie stosunków formalnych w pracy. Jest to grupa najsilniej zintegrowana również poza zakładem pracy w wymiarze stosunków międzyludzkich (funkcjonalnym).

Innym wskaźnikiem integracji funkcjonalnej w obrębie przedsiębiorstwa był stopień postrzegania powiązań między pracą własną a

¹ Indeks ten skonstruowano w oparciu o pytania: - Czy utrzymuje P. stosunki towarzyskie z innymi pracownikami kopalni/elektrowni? - Czy kontakty towarzyskie po pracy mają wpływ na stosunki w pracy?

efektami pracy innych pracowników - indeks integracji w zakładzie III².

Związki funkcjonalne między pracownikami są nieco zróżnicowane w zależności od zajmowanego stanowiska, tym niemniej tylko nieliczni (17,1%) nie są z tytułu wykonywanej pracy zbyt silnie związani z innymi ludźmi (w tym 24,2% robotników uważa, że ich praca zależy w większym stopniu od maszyn i urządzeń niż od pracy innych ludzi, a 20% urzędników sądzi, że ich praca zależy tylko od nich samych). Można więc postawić tezę, że o ile większość pracowników jest zintegrowana na poziomie zakładu więzami formalno-funkcjonalnymi wynikającymi z podziału pracy, miejsca w strukturze organizacyjnej i charakteru pracy, o tyle układy stosunków nieformalnych są częstsze i silniejsze wśród kadry kierowniczej niż między pracownikami wykonawczymi, a zwłaszcza między pracownikami wykonawczymi i kadrami kierowniczą. Taki układ stosunków nieformalnych wzmacnia niejako antagonizujący charakter wzajemnego postrzegania się tych dwu grup pracowników przedsiębiorstwa.

Z kolei ze względu na możliwości i chęci kształtowania sytuacji pracy poza własnym stanowiskiem w przedsiębiorstwie uznać można kierowników za grupę silniej niż pozostałe zintegrowaną z zakładem. Świadczy o tym również rozkład odpowiedzi na pytanie: "Jeżeli słyszy P., że ludzie mówią źle o zakładzie, w którym P. pracuje, co P. wówczas robi?: a) mówię, że nie mają racji, jeśli to nieprawda b) mówię, że nie mają racji, nawet jeśli to prawda, c) jest mi przykro, ale się nie odzywam, d) jest mi obojętne co mówią, e) nie reaguję".

Jednym z czynników, którym można tłumaczyć niższy na ogół wśród pracowników wykonawczych stopień integracji z zakładem, są ograniczone możliwości wpływu tej kategorii pracowników na podejmowanie i rozwiązywanie problemów istotnych dla całego przedsiębiorstwa i wszystkich jego pracowników. Pojawia się więc pytanie o stopień poinformowania poszczególnych pracowników o sprawach przedsiębiorstwa, gdyż jest to jeden z warunków skutecznego działania i oddziaływania na sprawy przedsiębiorstwa. Jak się okazało, zależny jest on od zajmowanego stanowiska ($C = 0,23$; $p \leq 0,0005$).

² Pytanie 16: - W jakim stopniu praca, którą P. wykonuje zależy od pracy innych? Pytanie 17: - Jeżeli zdarzyłoby się P. wykonać źle pracę, czy miałoby to wpływ na wyniki pracy innych pracowników?

Najczęściej kierownicy uważają się za dobrze poinformowanych o wszystkim co powinien wiedzieć pracownik (59,1%), najrzadziej robotnicy (30,9%). Większość pracowników chciałaby jednak wiedzieć o różnych sprawach więcej niż dotychczas.

Większość pracowników (31,7%) odczuwała, przede wszystkim, niedosyt informacji o funkcjonowaniu przedsiębiorstwa (planach i wynikach produkcji, zamierzeniach na przyszłość itp.). Następnie pracownicy (24,6%) byli niedostatecznie poinformowani o zasadach rozdziału różnych dóbr (np. samochody, mieszkania, dobra trwałego użytku) oraz o kryteriach i zasadach awansu stanowiskowego, przydziału nagród pieniężnych i podwyżek płac (13,4%). Zwierzchnicy i współpracownicy są podstawowymi źródłami informacji o różnych sprawach. Ponadto zwierzchnicy i koledzy stanowią dla większości badanych również "autorytet" informacyjny.

Wynika z tego, że dostęp pracowników do informacji jest niejako pośredni: poprzez bezpośrednich zwierzchników, niezależnie od miejsca w strukturze organizacyjnej. Przepływ informacji i co za tym idzie układ komunikacji w badanych przedsiębiorstwach ma charakter hierarchiczny, a stopień poinformowania zależy od "odległości od źródeł informacji". W związku z tym robotnicy, którzy znajdują się na dole hierarchii organizacyjnej są najgorzej poinformowani. Urzędnicy, których miejsce w strukturze jest takie samo jak robotników mają jednak nieco lepsze informacje, z tego tytułu, że ich praca polega na gromadzeniu oraz przetwarzaniu informacji. Rodzaj i zakres posiadanych przez nich informacji wiążą się więc z dostępem do tych informacji, które podlegają ich "obróbce" z racji wykonywanej pracy.

W związku z ograniczonymi, na ogół, możliwościami oddziaływania badanych grup pracowników na to, co się dzieje w przedsiębiorstwie, pojawia się pytanie, kto ma przede wszystkim wpływ na jego funkcjonowanie.

Zdaniem większości badanych największy wpływ na to co się dzieje w przedsiębiorstwie ma dyrekcja, a następnie ministerstwo. Dość znaczącą rolę odgrywa również Podstawowa Organizacja Partyjna w zakładzie, wspierana niejako wpływem KM PZPR w Bełchatowie. Wpływ załogi, tj. szeregowych pracowników (w badanych przedsiębiorstwach nie istniał samorząd pracowniczy) jest, również zdaniem większości badanych, raczej niewielki (co pokrywa się z danymi omówionymi wcześniej). W opinii badanych występują jednak różnice w ocenie

stopnia oddziaływania niektórych grup czy organizacji na funkcjonowanie przedsiębiorstwa, w zależności od zajmowanego stanowiska. Na ogół, częściej pracownicy wykonawczy przypisują większy wpływ organizacjom spoza przedsiębiorstwa (KM PZPR w Bełchatowie, Urząd Miasta w Bełchatowie, ministerstwo) niż kierownicy. Kierownicy zaś nieco częściej skłonni są dostrzegać wpływ pracowników szeregowych.

Podzielone są również zdania na temat, kto przede wszystkim powinien mieć wpływ na to, co się dzieje w przedsiębiorstwie. Kierownicy tzw. średniego szczebla z reguły częściej niż pozostałe kategorie pracowników, a zwłaszcza robotnicy, uważają że decydujący głos w sprawach przedsiębiorstwa powinna mieć dyrekcja (74,7%), następnie załoga lub jej przedstawiciele (18,7%), sobie przypisując dopiero trzeciorzędną rolę. Z kolei pracownicy wykonawczy też zgadzają się na wiodącą rolę dyrekcji, przy istotnym jednak współudziale załogi i samorządu. Wszyscy badani redukują jednak zgodnie wpływ ministerstwa na losy przedsiębiorstwa i pozostałych organizacji zewnętrznych (nikt nie wspomina o KM PZPR i Urzędzie Miasta w Bełchatowie). Są też za ograniczeniem oddziaływania PDP na funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Z tego wynika, że badani są za formułą samodzielnego i samorządowego przedsiębiorstwa, w którym decyzje zapadają w strukturze zarządzania procesami produkcji. Nieliczni dopuszczają do układu dyrekcja (80,1%) - załoga (67,4%) - związki zawodowe (13,1%) i kadre kierowniczą niższych szczebli (29,9%).

W związku z tym, mimo że występują różnice między pracownikami wykonawczymi i kierownikami na temat "preferowanej" struktury władzy w przedsiębiorstwie, są one znacznie mniejsze niż w przypadku faktycznie występujących w badanych przedsiębiorstwach układów stosunków władzy. Aktualnie istniejąca struktura władzy (w kategoriach wpływu na funkcjonowanie przedsiębiorstwa jako całości) nie zadowala przede wszystkim pracowników wykonawczych, a zwłaszcza robotników. Kierownicy również opowiadają się za zmianami w układzie stosunków władzy, zwłaszcza z organizacjami zewnętrznymi wobec przedsiębiorstwa, ale także i w obrębie zakładu. Można więc powiedzieć, że występuje większa zgodność poglądów na to jak powinno być, niż opinii na temat jak jest. Związane jest to, przede wszystkim, z faktem ograniczonych możliwości oddziaływania pracowników wykonawczych na sprawy i funkcjonowanie całego przedsiębiorstwa.

4. Podsumowanie

Z tych wszystkich względów omówionych w niniejszym rozdziale integracja wyraźnie na poziomie zakładu ma charakter "mechaniczny" w wymiarze funkcjonalnym (indeks integracji w zakładzie III) wynikający z powiązań z tytułu podmiotu pracy. Za co najmniej silnie zintegrowanych w wymiarze funkcjonalnym uznać można 66,6% badanych oraz 17,1% za co najwyżej słabo powiązanych układem więzi funkcjonalnych.

Na te powiązania funkcjonalne o charakterze formalnym nakłada się integracja funkcjonalna o charakterze nieformalnym: więzi koleżeńskie (indeks integracji z zakładem II), tzn. utrzymywanie kontaktów towarzyskich po pracy z innymi pracownikami przedsiębiorstwa. Za zintegrowanych w tym wymiarze uznać można 49,5% badanych. Ponadto silny jest proces biernej i pośredniej identyfikacji z zakładem (73,5% interesuje się sprawami zakładu, z tym, że najczęściej zainteresowania te dotyczą pracy własnej). Znaczna część badanych dostrzega jednak wyraźnie różnice dzielące pracowników na dwie przeciwstawne grupy: kierownicy - pracownicy wykonawczy (indeks integracji w zakładzie I i indeks uczestnictwa w zakładzie). W wymiarze aktywnej identyfikacji z zakładem (indeks uczestnictwa w zakładzie) za co najmniej silnie zintegrowanych można uznać 25,7% respondentów. W związku z tym można przyjąć, że system zarządzania stanowi niejako najslabsze ogniwo czy też podstawową barierę integracyjną załogi badanych przedsiębiorstw. Różnice w możliwościach oddziaływania na sytuację pracy, związane z miejscem kierowników i pracowników wykonawczych w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa, nakładają się na postrzeganie przez te dwie grupy pracowników wyraźnych różnicowań społecznych, również o podłożu strukturalnym (stanowisko, zarobki, charakter pracy, pośrednio - pochodzenie terytorialne). Uświadamianie przez badanych istniejących różnicowań społecznych i dostrzeganie w nich przyczyn wzajemnych animozji jest niewątpliwie czynnikiem silnie dezintegrującym załogę: 61,5% dostrzega wielość antagonizujących różnicowań (indeks integracji w zakładzie I). Czynniki ten dodatkowo wzmacniany jest przez różnice w zakresie faktycznej partycypacji w procesach zarządzania przedsiębiorstwem poszczególnych grup pracowników (74,5% respondentów ma najwyżej niewielki wpływ na to co się dzieje w przedsiębiorstwie, przy czym są to przede wszystkim pracownicy wykonawczy).

Innym wskaźnikiem tendencji dezintegrujących na poziomie przedsiębiorstwa jako całości może być fakt, że nie występuje żadna istotna zależność między poziomem integracji w zespole a różnymi wymiarami integracji w zakładzie. Wyraźny związek występuje w odniesieniu do indeksu współpracy z ludźmi.

Ci, którzy najrzadziej doszukują się w różnicach między ludźmi przyczyn wzajemnych animozji, to jednocześnie ci, którzy najczęściej pozytywnie oceniają współpracę z innymi ludźmi. Tak więc normy współzycia z ludźmi i wzory tej współpracy są jak gdyby podstawowym czynnikiem integrującym, ale jednak, jak się okazuje, nie wystarczającym. Ponadto silniej działającym i obiektywizującym się bardziej na poziomie zespołu roboczego niż zakładu.

Jak wynika z rozważań zawartych w tym rozdziale, obraz integracji w badanych przedsiębiorstwach jest złożony i zróżnicowany w zależności od wymiaru integracji. Tym niemniej, procesy integracyjne bądź dezintegracyjne są identyczne w kopalni i elektrowni. Inaczej mówiąc, zarówno tendencje i czynniki integrujące, jak i dezintegrujące, a także stopień integracji w różnych wymiarach w obu przedsiębiorstwach jest bardzo zbliżony. Różnice w stopniu integracji z zakładem pracy w różnych wymiarach wynikają i wiążą się bardzo ściśle z miejscem pracownika w strukturze organizacyjnej, przy czym najsilniej i najwyraźniej występują w przekroju: kierownicy - pracownicy wykonawczy. Wszystkie procesy integrujące bądź dezintegrujące rozgrywają się w tej właśnie płaszczyźnie zróżnicowań, bowiem stopień zintegrowania pracownika z zakładem pracy wiąże się z jego przynależnością do jednej z tych dwu wyraźnie wyodrębnionych grup. Kierownicy są na ogół częściej i znacznie silniej zintegrowani w różnych wymiarach ze swoim zakładem pracy niż pracownicy wykonawczy. Załogi najsilniej zintegrowane są w wymiarze funkcjonalnym: powiązań wynikających z podziału pracy oraz w wymiarze kulturowym (uznawania określonych wzorów) i normatywnym (przestrzegania wspólnie uznawanych norm określających wzajemne stosunki w pracy). Ponadto pracowników badanych przedsiębiorstw łączą motywy pracy w Bełchatowie (większości badanych praca w Bełchatowie dostarcza znacznie więcej korzyści związanych z pracą niż praca gdzie indziej).

Inaczej mówiąc, pracowników inwestycji bełchatowskiej łączy przede wszystkim praca w Bełchatowie i korzyści z niej wynikające. Niezależnie od tych czynników "mechanicznie" niejako integrujących załogi badanych przedsiębiorstw w wymiarze funkcjonalnym oraz kul-

turowym i normatywnym, załogi tych przedsiębiorstw są wyraźnie podzielone na dwie konfliktowo postrzegające się grupy: kierowników - pracowników wykonawczych, wyraźnie wyodrębnione zwłaszcza w strukturze władzy i wynikających z tego możliwości kształtowania sytuacji pracy na poziomie całego przedsiębiorstwa, a także ze względu na podstawową korzyść z pracy: zarobki. Ponadto obie te grupy mają niejednakowy dostęp do informacji na temat funkcjonowania przedsiębiorstwa, jak również spraw dotyczących bezpośrednio pracowników - co świadczy o niskim poziomie integracji komunikacyjnej (mierzonym zarówno stopniem poinformowania, jak i dostępnością do źródeł informacji).

Ze względu na integrację kulturową i normatywną (zgodność co do zasad regulujących współpracę i współzycie z innymi ludźmi w pracy), ten wyraźny podział pracowników w strukturze władzy w przedsiębiorstwie nie jest przenoszony na poziom zespołów roboczych, które - jak się okazało - są dość silnie zintegrowane i pozytywnie oceniające współpracę w zespole, w tym także w układzie: przełożony - podwładni.

Podział na kierowników i pracowników wykonawczych ma charakter obiektywny, który wyraźnie odzwierciedla się w świadomości badanych. Stosunki w obrębie zespołu są zaś efektem subiektywnych nastawień wobec innych ludzi, efektem uznawania określonych norm regulujących stosunki w grupie, dlatego też integracja w obrębie zespołu jest możliwa, a nawet konieczna (jeżeli ludzie "zmuszeni" są ze sobą współpracować, to uczynią, jeśli nie wszystko, to bardzo dużo, aby ta współpraca była co najmniej znośna dla wszystkich jej uczestników). Z kolei integracja na poziomie całego przedsiębiorstwa rządzi się nieco innymi prawami i rozgrywa się niejako w innym wymiarze. Nie jest tylko kwestią umowy i wzajemnych kompromisów współdziałających ludzi, ale zależy w znacznej mierze od rozwiązań instytucjonalnych, formalnych.

Nie oznacza to oczywiście, że wzajemne stosunki między różnymi kategoriami pracowników (różnymi ze względu na ich miejsce w strukturze władzy, zróżnicowanymi pod względem wysokości zarobków, poziomów wykształcenia czy przynależności do organizacji społeczno-politycznych) nie mają wpływu na stopień integracji w obrębie przedsiębiorstwa jako całości. Z tym jednak, że współpraca między grupami zależy nie tylko od dobrej woli współdziałających ludzi.

W grupie decyduje postrzeganie kierownika czy podwładnego jako

jednostki, zaś grupy postrzegają się wzajemnie jako konfiguracje pewnych cech czy wartości społecznie pożądaných. Jeżeli jedna grupa posiada dane cechy w wysokim stopniu, a druga w znikomym - staje się to podstawową przyczyną konfliktów społecznych (inny problem - czy powinno być to przyczyną niechęci i konfliktów między ludźmi). Na podstawie uzyskanych wyników nie można orzekać, czy ten konflikt w badanych przedsiębiorstwach ma tylko charakter potencjalny czy też przybiera jakieś formy zastępcze lub ukryte. Można jedynie stwierdzić, że w badanych przedsiębiorstwach występują dwie niejako sprzeczne tendencje: integracyjna na poziomie zespołów roboczych i dezintegracyjna na poziomie zakładu. Ponadto zarówno procesy integracyjne, jak i dezintegracyjne dotyczą wzajemnych relacji między tymi samymi kategoriami pracowników: przełożonym (kadrami kierowniczą) - podwładnym (pracownikami wykonawczymi), chociaż różnie usytuowanymi na każdym z badanych poziomów. Na poziomie zespołu roboczego zwierzchnik jest jednocześnie członkiem tego zespołu, na poziomie przedsiębiorstwa staje się "automatycznie" członkiem kadry kierowniczej postrzeganej przez pracowników wykonawczych jako grupa charakteryzująca się określonymi cechami społeczno-zawodowymi. I vice versa. Kadra kierownicza postrzega pracowników wykonawczych również jako odrębną grupę. Wszystko to sprawia, że uprawniona wydaje się teza, że w badanych przedsiębiorstwach mamy do czynienia z integracją, którą można by określić mianem indywidualnej, w tym sensie, że większość pracowników silnie identyfikuje się ze swoim zakładem pracy (91,3%) oraz znacznej ich części praca w Bełchatowie dostarcza oczekiwanych (i wyższych niż gdzie indziej) korzyści (89%) - integracja w sensie atrakcyjności. Ponadto zdecydowana większość dostrzega związki swojej pracy z pracą innych pracowników, zarówno w obrębie zespołu roboczego (79,2%), jak i przedsiębiorstwa (82,9%). Jest to jednak tylko jednostkowy, chociaż wielowymiarowy związek pracownika z miejscem jego zatrudnienia.

Mimo istnienia silnej i wyraźnej integracji kulturowej i normatywnej (w odniesieniu do współpracy w obrębie zespołów roboczych, jak i przedsiębiorstwa) trudno, na podstawie uzyskanych wyników, uznać załogi badanych przedsiębiorstw za zintegrowane z tego względu, że nie spełniono wszystkich wymogów integracji zawartych w definicji J. Szczepańskiego: "integracja oznacza stan lub proces tworzenia się zorganizowanej zbiorowości zdolnej do spełniania określonych zadań, skupiającej więzią stosunków nieantagonistycznych,

której elementy składowe przystosowały się do siebie i zharmonizowały swoje dążenia [...]. Integracja jest naturalnym procesem wytwarzania się całości nie tylko przez tworzenie wspólnych instytucji formalnych, lecz przez wytwarzanie wspólnych wartości, wzorców działania, interesów i poglądów"³.

Po pierwsze: załogi w sposób wyraźny postrzegają dwie grupy o charakterze co najmniej antagonizującym, po drugie: ze względu na brak formalnych i nieformalnych płaszczyzn partycypacji pracowników wykonawczych w procesach zarządzania przedsiębiorstwem, jak i możliwości kształtowania sytuacji pracy na poziomie grupy roboczej trudno mówić o zharmonizowanych działaniach i dążeniach załogi jako całości. Po trzecie: ze względu na zróżnicowanie korzyści z pracy w zależności od miejsca w strukturze, występuje wyraźna polaryzacja interesów i poglądów pracowników wykonawczych i kierowników (obiektywizująca się m. in. przynależnością do PZPR i związków zawodowych).

To wszystko sprawia, że uprawniona wydaje się teza, że na poziomie badanych przedsiębiorstw występują silniejsze tendencje dezintegrujące niż integrujące w porównaniu z tendencjami na poziomie zespołu. Pojawia się więc pytanie, czy taki stan i charakter procesów integracyjnych w badanych przedsiębiorstwach jest efektem specyfiki inwestycji bełchatowskiej, czy też w kopalni i elektrowni występują zjawiska i procesy społeczne charakterystyczne również dla innych organizacji przemysłowych w Polsce. Ze względu na brak porównywalnych badań orzekanie o specyfice integracji w bełchatowskich przedsiębiorstwach ma w znacznej mierze charakter hipotetyczny. Za pewną jednak uniwersalnością procesów integracyjnych dokonujących się w Bełchatowie przemawiają wyniki i wnioski z badań prowadzonych pod koniec 1981 r. przez IFiS PAN w ramach problemu 11.2. w 39 przedsiębiorstwach przemysłowych różnej wielkości i różnych branż, na temat stanu świadomości pracowników przemysłu w odniesieniu do funkcjonowania gospodarki. W badaniach tych również zaznaczył się podział na pracowników wykonawczych i kadre kierowniczą w różnych wymiarach, m. in. interesów i potrzeb, poglądów politycznych. Na przykład "aprobata bądź odrzucanie kierowniczej roli partii wyznaczała osie konfliktu. Wspomnijmy tu, że ani typ ani wielkość przedsiębiorstwa nie różnicowały stosunku do tego poglądu. Tak

³ J. S z c z e p a ń s k i, Założenia i ogólna koncepcja planu badań nad rozwojem klasy robotniczej, cz. I, Łódź 1965, s. 10.

więc osie konfliktu politycznego przebiegały zdecydowanie »w pionie« oddzielając pracowników szeregowych przemysłu od przedstawicieli aparatu zarządzającego"⁴. Jednym z bardziej ogólnych wniosków z tych badań było, że "uwikłana w realizację celów gospodarka jest terenem głębokiego społecznego konfliktu - taki był stan świadomości badanych pracowników przemysłu. Głębokość konfliktu polega na zakwestionowaniu reguł wedle jakich funkcjonuje system [...]. Oprócz świadomościowego obszaru konfliktu istnieje on także w sferze obiektywnej, gdzie polega na różnicy interesów pomiędzy szeregowymi pracownikami przemysłu a zajmującymi stanowiska kierownicze w systemie zarządzania"⁵.

Niewątpliwie cechą charakterystyczną dla badanych przedsiębiorstw jest silna integracja określona mianem indywidualnej, ze względu na:

- atrakcyjność pracy na terenie inwestycji bełchatowskiej (mierzoną przede wszystkim wysokością zarobków i względną łatwością uzyskania mieszkania oraz awansem stanowiskowym dla znacznej części pracowników - 32,5%),

- "przypisanie" do mieszkania i brak możliwości uzyskania innej pracy na terenie Bełchatowa i okolic,

- silne więzi koleżeńsko-towarzyskie po pracy.

Pozostałe procesy integracyjne i dezintegracyjne wydają się mieć charakter bardziej uniwersalny (wskazują na to wyniki innych badań socjologicznych dotyczących funkcjonowania przedsiębiorstw i sytuacji pracy):

- współpraca między ludźmi stanowi z reguły jeden z najbardziej satysfakcjonujących elementów sytuacji pracy,

- od drugiej połowy lat siedemdziesiątych w przedsiębiorstwach następowała stopniowa polaryzacja załogi o różnych wymiarach, na dwie kontrastowe ze względu na cechy społeczno-zawodowe grupy (stanowisko, zarobki, udział we władzy), będąc niejako odbiciem procesów dezintegracji na poziomie makro,

- system zarządzania przedsiębiorstwem ograniczał w sposób istotny uczestnictwo pracowników wykonawczych (brak organów samo-

⁴ L. K o l a r s k a, A. R y c h a r d, H. S t e r n i c z u k, Gospodarka w oczach pracowników przemysłu. Raport z badań IFiS PAN, Maszynopis powielony, Warszawa 1984, s. 72.

⁵ Ibidem, s. 80.

rządowych i dyrektywny sposób sterowania gospodarką); wszystko to sprawiło, że określone grupy pracowników przedsiębiorstwa zostały pozbawione praktycznie wpływu na swoją sytuację pracy, nie mówiąc już o wpływie na funkcjonowanie przedsiębiorstwa.

Wydaje się więc uprawniona hipoteza, że charakter czynników utrudniających integrację załogi badanych przedsiębiorstw w większym stopniu jest efektem systemu zarządzania przemysłem i związanej z nim struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa (wyraźny podział na role kierowników i pracowników wykonawczych) niż procesów zachodzących w regionie uprzemysławianym. Pochodzenie terytorialne i związany z nim podział na przybyszów - miejscowych pokrywa się z podziałem na kierowników i pracowników wykonawczych i raczej on w tym kontekście nabiera charakteru antagonizującego niż sam fakt występowania różnic w pochodzeniu, chociaż jest to niewątpliwie czynnik, który wzajemne animozje między pracownikami a kadrą kierowniczą dodatkowo wzmacnia. Silniejszy i wyraźniejszy wpływ czynników społecznych w skali makro niż w skali regionu uprzemysławianego w przypadku Bełchatowa tłumaczy się również innym poziomem industrializacji i zurbanizowania, niż miało to miejsce w przypadku wcześniejszych tego typu inwestycji (np. Konin, Turoszów). W początku lat siedemdziesiątych region bełchatowski nie jest ani specjalnie zindustrializowany, ani zurbanizowany, ale gospodarka i społeczność jako całość są tymi procesami już silnie "nasycone". Nie oznacza to oczywiście, że na terenie Bełchatowa nie wystąpiły procesy charakterystyczne dla wcześniejszych etapów industrializacji regionu, nie to było jednak przedmiotem omawianych badań. W badanych przedsiębiorstwach aktualnie silniej zaznaczają się tendencje charakterystyczne dla funkcjonowania systemu społecznego polskiego przedsiębiorstwa niż specyficzne dla regionu uprzemysławianego. W podobnym stopniu dotyczy to integracji międzyorganizacyjnej, tj. między kopalnią i elektrownią.

R o z d z i a ł VI

INTEGRACJA MIĘDZY KOPALNIĄ I ELEKTROWNIĄ

1. Czynniki sprzyjające integracji między kopalnią i elektrownią

Kopalnia i elektrownia są to dwa samodzielne przedsiębiorstwa, należące do różnych branż (górnictwo i energetyka), połączone jednak wyjątkowo silnymi więzami koopeacyjnymi (funkcjonalnymi), przy czym więzi te mają jednokierunkowy charakter. Wyniki produkcyjne elektrowni uzależnione są od pracy kopalni, w drugą stronę zależność taka nie występuje. Efekt finalny jakim jest energia elektryczna jest rezultatem wspólnych wysiłków pracowników obu tych przedsiębiorstw, za który jednak, rozliczana jest tylko elektrownia. Z drugiej jednak strony moce przerobowe elektrowni determinują niejako rozmiary produkcji kopalni, ale nie w tak jednoznaczny sposób, jak w kierunku przeciwnym. Ze względu więc na proces technologiczny oba te przedsiębiorstwa stanowią dwa wzajemnie uzupełniające się elementy. Pojawia się w związku z tym pytanie, w jakim stopniu w świadomości pracowników obu tych przedsiębiorstw, poza świadomością powiązań technologicznych, funkcjonuje potrzeba innego typu więzi bądź świadomość wzajemnych, na różnym tle, występujących animozji. Zdecydowana większość badanych (90,6%) uważa, że istnieje kilka spraw i problemów, które są wspólne dla wszystkich pracowników inwestycji bełchatowskiej (nieco rzadziej tego zdania są pracownicy kopalni - 87,6% niż elektrowni - 93,6%). Pracownicy elektrowni i kopalni różnią się między sobą nieco także w kwestii, jakie to sprawy są wspólne; ($C = 0,19$; $p \leq 0,05$) silniej jednak zróżnicowane są te poglądy w przekroju kategorii pracowników.

W zasadzie istnieje zgodność opinii na temat, że sprawa zagospodarowania Bełchatowa (23,4%) - jako miejsca zamieszkania i miasta - jest niewątpliwie sprawą wspólną, dotyczy to również przewozu

pracowników (8,8%). Pracownicy elektrowni w większym stopniu dostrzegają wspólnotę w sferze produkcji (odpowiednio: 40,9% i 30,9%), zaś pracownicy kopalni w zakresie działalności socjalnej - skoordynowania funduszy i działań w tej sferze (odpowiednio 10,1% i 21,5%).

Najsilniejsze zainteresowanie ze strony kierowników sprawami Bełchatowa związane jest zapewne z faktem, że 84,8% z nich to mieszkańcy Bełchatowa - (72,4% robotników, 69,3% urzędników mieszka w Bełchatowie). Z tego również względu kierownicy, którzy nie muszą tak daleko dojeżdżać jak pewna część robotników (19% dojeżdża z okolicznych miast, np. Piotrkowa, Pabianic) i urzędników (19,7%), w większym stopniu dostrzegają potrzebę zorganizowania różnych form spędzania czasu wolnego. Sprawa przewozów pracowniczych jest bardzo istotna dla urzędników, których 30,7% nie mieszka w Bełchatowie. Problem wspólnego funduszu socjalnego, jego tworzenia i wykorzystania na rzecz wszystkich pracowników inwestycji bełchatowskiej (stółki, ośrodki wypoczynkowe, hotele, budownictwo mieszkaniowe) jest podnoszony w podobnym stopniu przez wszystkie kategorie pracowników, aczkolwiek najczęściej przez kierowników (związane jest to zapewne z faktem, że wśród badanych pewna grupa kierowników działów funkcjonalno-sztabowych bezpośrednio bądź pośrednio ma do czynienia z tą problematyką). Znacząca jednak różnica występuje między robotnikami a pozostałymi grupami pracowników, dla których sprawy produkcji są tylko jedną z płaszczyzn wspólnoty między kopalnią i elektrownią, dla robotników zaś podstawową. Związane jest to zapewne z dwoma czynnikami: 1) ok. 30% robotników mieszka poza Bełchatowem; 2) jest to grupa, która najrzadziej utrzymuje stosunki towarzyskie z kolegami z pracy, jak i z pracownikami "bratniego" przedsiębiorstwa (34% robotników; 46,7% kierowników).

Stąd też postrzeganie wspólnoty inwestycji bełchatowskiej w większym stopniu związane jest z samym funkcjonowaniem przedsiębiorstwa niż wspólnotą interesów czy potrzeb pracowników. Pracownicy elektrowni i kopalni odczuwają potrzebę organizowania wspólnych imprez, zwłaszcza w czasie wolnym od pracy, jak dotychczas silnie nie zaspokojoną. Co prawda 38,1% twierdzi, że imprezy takie są organizowane, jeżeli już, to bardzo rzadko (71,6%); z tym, że pracownicy kopalni nieco częściej niż elektrowni uważają, że imprezy takie są organizowane (odpowiednio: 56,5% i 43,5%) i że częściej się odbywają takie imprezy (pracownicy kopalni stanowią 72,4%, którzy uważają, że imprezy takie są często - przy czym jest to 6% całej populacji badanych).

Tak więc działania obu przedsiębiorstw nie są raczej zorientowane na integrację między pracownikami kopalni i elektrowni w czasie wolnym po pracy, chociaż pracownicy odczuwają potrzebę skoordynowania i zintensyfikowania działań w tym zakresie. Pewna część badanych nie posiada żadnych informacji na temat posiadania przez kopalnię i elektrownię wspólnych instytucji lub obiektów (23,1%), chociaż kopalnia i elektrownia mają takie wspólne obiekty (np. Ośrodek Zdrowia, Pracownię Psychologiczną). Pracownicy ponadto mają podzielone zdanie co do tego, czy kopalnia i elektrownia powinny posiadać jakieś wspólne organizacje czy instytucje; przy czym podział ten występuje silniej w podziale na kategorie pracowników ($C = 0,20$; $p \leq 0,05$) niż miejsce pracy. Najczęściej kierownicy (46,7%), a najrzadziej robotnicy (32,8%) widzą potrzebę powołania jakichś wspólnych dla obu przedsiębiorstw organizacji lub instytucji. Tym niemniej tylko 38,3% badanych uważa, że należałoby takie instytucje powołać. Różnice w poglądach, jakie instytucje miałyby to być, nie są znaczące. Najczęściej ci, którzy widzą konieczność istnienia wspólnych instytucji, mówią o domach wczasowych, ośrodkach wypoczynkowych, stołówkach itp. (41,6%). Następnie myślą o domach kultury, klubach sportowych, kółkach zainteresowań (27,4%). W grupie "inne" (31,0%) znajdują się pojedyncze propozycje dotyczące m. in. organizacji młodzieżowych, przedsiębiorstwa budowy mieszkań, organizacji przewozów pracowniczych, ośrodka zdrowia, niektórych działów administracji. Charakter wspólnych instytucji jest odzwierciedleniem problemów uznanych za wspólne dla wszystkich pracowników inwestycji bełchatowskiej, dotyczy w związku z tym, przede wszystkim, problemów czasu wolnego, gdyż jest to niewątpliwie dość istotny i nie rozwiązany problem pracowników kopalni i elektrowni mieszkających w Bełchatowie. Wspólny fundusz socjalny i skoordynowane działania obu przedsiębiorstw, zdaniem badanych, mogłyby przyspieszyć i obniżyć koszty inwestycji socjalnych i kulturalnych na terenie Bełchatowa, jak i poza nim (domy wczasowe, ośrodki rekreacyjne itp.). Zdecydowana jednak większość (63,7%) odrzuca możliwość utworzenia jednego przedsiębiorstwa ze wspólną dyrekcją (np. o charakterze kombinatu). Argumenty za i przeciw są zróżnicowane, zarówno w podziale na kategorie pracowników, jak i na miejsce pracy.

Jak się okazuje, co dla jednych jest argumentem za połączeniem obu przedsiębiorstw w jedno, dla innych jest to kontrargument; tak jak ma to miejsce w odniesieniu do organizacji pracy i kosztów

związanych z funkcjonowaniem administracji większego przedsiębiorstwa. Pracownicy elektrowni jako przeciwwskazanie podają rozbieżność interesów ekonomicznych zarówno przedsiębiorstwa, jak i jego pracowników. Znaczna jednak część badanych opowiadających się za połączeniem kopalni i elektrowni dostrzega korzyści wynikające z bliższej współpracy, która ułatwiałaby realizację podstawowego celu inwestycji, jakim jest produkt finalny: energia elektryczna. O ile robotnicy (51,5%) i kierownicy (45,7%) są w znacznej części za połączeniem obu przedsiębiorstw w jedno, o tyle urzędnicy są w większości przeciwni (67,4%). Ich argumentacja, że fuzja spowoduje rozbudowę administracji i zagrozi interesom pracowników i przedsiębiorstwa, są prawdopodobnie związane z domniemaną obawą przed utratą pracy, gdyż akurat w przypadku połączenia, liczba urzędników w działach administracyjnych raczej by musiała ulec redukcji niż wzrosnąć. Najczęściej robotnicy są za utworzeniem jednego przedsiębiorstwa, gdyż, ich zdaniem, zapewniłoby to lepszą organizację produkcji, ściślejszą współpracę i w rezultacie lepsze wyniki produkcyjne, jeżeli chodzi o produkt finalny. O ile więc robotnicy najrzadziej widzą konieczność powoływania wspólnych instytucji, które zajmowałyby się sprawami pracowników, zwłaszcza organizacją czasu wolnego, o tyle najczęściej są za ściślejszą współpracą o charakterze produkcyjnym. Można by uznać, że robotnicy częściej myślą w kategoriach interesów przedsiębiorstwa, bardziej zorientowani są na cele produkcyjne; pozostałe kategorie pracowników, szczególnie urzędnicy częściej myślą w kategoriach interesów własnych.

Jak się okazuje, poszczególne kategorie pracowników chętnie widziałyby różne płaszczyzny współpracy między kopalnią i elektrownią. To wszystko sprawia, że nie występuje zróżnicowanie badanej populacji, ani w przekroju przedsiębiorstw, ani stanowisk, jeżeli chodzi o zapotrzebowanie na ściślejszą współpracę między elektrownią i kopalnią. Indeks integracji bełchatowskiej I^1 , zbudowany na podstawie dwu pytań, wskazuje na to, że większość pracowników dostrzega wspólnotę interesów obu przedsiębiorstw i ich pracowników w

¹ Do skonstruowania indeksu integracji bełchatowskiej I posłużyły następujące pytania: 1) Czy P. zdaniem są takie sprawy, które są wspólne dla wszystkich pracowników inwestycji bełchatowskiej, tj. kopalni i elektrowni? 2) Czy P. zdaniem kopalnia i elektrownia powinny stanowić jedno przedsiębiorstwo i posiadać jedną dyrekcję?

różnych płaszczyznach. Chociaż zróżnicowanie integracji między różnymi kategoriami nie stanowi istotnej statystycznie zależności, można stwierdzić, że najczęściej kierownicy (87,0%), a najrzadziej urzędnicy (71,3%) widzą wspólnotę interesów, celów i potrzebę ściślejszej współpracy między obu przedsiębiorstwami. Może być to związane również z faktem, że urzędnicy to przede wszystkim kobiety (81,3%), które, jak wskazują na to wyniki wielu badań, w większym stopniu zorientowane są na inne wartości (życie rodzinne) niż praca, stąd ich zainteresowanie sprawami przedsiębiorstw, w których pracują, są znacznie mniejsze niż pozostałych kategorii pracowników².

Silniejszy i bardziej istotny wpływ na postrzeganie wspólnoty interesów kopalni i elektrowni ma przynależność do PZPR ($C = 0,26$; $p \leq 0,001$). Jak się okazuje, częściej osoby nie należące do PZPR nie dostrzegają w sposób wyraźny wspólnoty interesów (29,3%). Nie jest to jednak zależność jednokierunkowa, gdyż wśród osób dostrzegających wspólnotę interesów w obu płaszczyznach: produkcyjnej i pozaprodukcyjnej niewielką przewagę mają również osoby do PZPR nie należące: 32,8% w porównaniu z 27,1% członków PZPR. Wyraźny i istotny wpływ na poczucie więzi między kopalnią i elektrownią ma staż pracy w Bełchatowie ($C = 0,30$; $p \leq 0,0005$). Najrzadziej pracownicy o krótkim stażu pracy (do 3 lat) widzą wspólnotę interesów i związaną z nią potrzebę utworzenia jednego przedsiębiorstwa. Jeżeli jako czynnik integrujący uzna się dodatkowo potrzebę powołania wspólnych instytucji pozaprodukcyjnych (indeks integracji bełchatowskiej II³), proporcje osób o różnym stopniu zintegrowania ulegają zmianom. Ponadto obok stażu pracy w Bełchatowie ($C = 0,33$; $p \leq 0,005$) czynnikiem wpływającym na poziom integracji jest również przynależność do PZPR ($C = 0,28$; $p \leq 0,001$) oraz stanowisko ($C = 0,22$; $p \leq 0,05$).

Generalna tendencja mimo pewnego załamania, powyżej 7 lat stażu pracy, jest taka, że wraz z ilością lat przepracowanych w Bełchato-

² A. Buchner-Jeziorska, A. Wojciechowska-Cieślak, Społeczna sytuacja pracy w przemyśle, Warszawa 1977.

³ Indeks integracji bełchatowskiej II zbudowany został w oparciu o następujące pytania: 1) Czy P. zdaniem kopalnia i elektrownia powinny stanowić jedno przedsiębiorstwo i posiadać wspólną dyрекcję? 2) Czy widzi P. potrzebę powołania jakichś wspólnych dla kopalni i elektrowni instytucji lub organizacji?

wie narasta potrzeba silniejszej integracji na różnych płaszczyznach między kopalnią i elektrownią. Z reguły za silniejszymi więzami i wspólnymi działaniami w różnych dziedzinach częściej opowiadają się członkowie PZPR niż bezpartyjni (odpowiednio: 53,3% i 31,8%). Wynika to z tego, że kierownicy jednak znacznie częściej niż pozostałe kategorie pracowników należą do PZPR (69,8% kierowników i 15,1% pracowników to członkowie partii) oraz legitymują się najdłuższym stażem pracy (54,9% pracuje powyżej 6 lat, a tylko 21,7% robotników i 28,5% urzędników).

Staż pracy w Bełchatowie w sposób bardziej istotny i bezpośredni wpływa na poziom integracji bełchatowskiej niż na stopień integracji z zakładem pracy, gdzie stanowisko w sposób najwyraźniejszy i decydujący oddziałuje na poziom integracji, a staż pracy w Bełchatowie wpływa bardziej pośrednio. O ile indeks I i II integracji bełchatowskiej odnosił się do preferowanych zależności funkcjonalnych między kopalnią i elektrownią, o tyle indeks integracji bełchatowskiej III⁴ mówi o faktycznych wspólnych działaniach i instytucjach. Uczestnictwo pracowników wykonawczych we wspólnych imprezach oraz korzystanie ze wspólnych obiektów elektrowni i kopalni jest częstsze niż kierowników. Tym niemniej znaczna część badanych (63,7%) nie posiada wiedzy na temat istniejących wspólnych obiektów lub nie uczestniczy we wspólnych imprezach.

Można więc przyjąć, że pracownicy są w większym stopniu za integracją funkcjonalną niż ona faktycznie i aktualnie występuje. Czynniki, które łączą pracowników kopalni i elektrowni są, zarówno sprawy produkcji, jak i pracy oraz życia w Bełchatowie. Nasuwa się jednak pytanie, czy w związku z tym stosunki między oboma tymi przedsiębiorstwami i ich pracownikami są całkowicie pozbawione animozji. Wydaje się, że fakt, iż każde z badanych przedsiębiorstw należy do innego resortu, a jedno z nich do szczególnie uprzywilejowanego, może być powodem postrzegania pewnej konfliktowości interesów, o której wspominali niektórzy respondenci traktując ją jako przeciwskazanie ściślejszych powiązań między elektrownią i kopalnią.

⁴ Indeks integracji bełchatowskiej III skonstruowany został na podstawie trzech pytań: 1) Czy organizowane są wspólne imprezy i akcje pracowników elektrowni i kopalni? 2) Jak często są organizowane te imprezy? 3) Czy kopalnia i elektrownia posiadają jakieś wspólne instytucje lub obiekty?

2. Czynniki dezintegrujące w obrębie inwestycji

Płaszczyzną, na której najsilniej ujawniają się wzajemne animozje czy potencjalne konflikty, jest miejsce pracy. Na pytanie: Czy uważa P., że kopalnia w porównaniu z elektrownią jest lepiej traktowana przez władze zwierzchnie (np. ministerstwo, KM PZPR, Urząd Miasta), znaczna część pracowników elektrowni udzieliła odpowiedzi twierdzącej (64,7%), a tylko nieliczni pracownicy kopalni byli takiego zdania (12,6%).

Jak się okazało, pracownicy elektrowni znacznie częściej są przekonani, że kopalnia jest w uprzywilejowanej sytuacji w układach zewnętrznych ($C = 0,49$; $p \leq 0,005$). Część jednak respondentów pozostaje przy tym ogólnym stwierdzeniu, uchylając się od podania przykładów czy sfer lepszego traktowania, dotyczy to zwłaszcza pracowników kopalni. Mimo że tylko pewna część (ok. 38% populacji badanych) zwraca uwagę na uprzywilejowaną sytuację kopalni, wśród pracowników elektrowni jest to przekonanie dość powszechne i wiąże się bezpośrednio z przynależnością do różnych resortów. Zdaniem pracowników elektrowni, kopalnia jako przedsiębiorstwo ma zawsze priorytet w dostawach, cieszy się większym prestiżem, zaś pracownicy z tytułu Karty Górnika mają większy i szerszy zakres świadczeń socjalnych.

Wizja uprzywilejowanej sytuacji przedsiębiorstwa przenosi się również na "poziom" pracownika ($C = 0,32$; $p \leq 0,005$). Znaczna część pracowników elektrowni uważa, że kopalnia dba lepiej o swoich pracowników (62,7%), część pracowników kopalni również zgadza się z tą opinią (34,6%). Wśród badanych przeważa pogląd, że kopalnia dba lepiej o swoich pracowników niż elektrownia, odnosi się to przede wszystkim do świadczeń socjalnych (58,7%) i zarobków (32,3%). Ci z kolei, którzy twierdzą, że sytuacja pracownika w elektrowni jest lepsza uważają, że w elektrowni krócej się czeka na mieszkanie oraz że stwarza ona swoim pracownikom lepsze warunki pracy. Jeżeli uwzględni się łącznie sytuację przedsiębiorstwa i jego pracowników, różnica w poglądach na temat gorszej sytuacji elektrowni i jej pracowników, w porównaniu z pracą w kopalni, staje się jeszcze bardziej wyraźna - indeks integracji bełchatowskiej IV. Pracownicy elektrowni w znacznej części uważają, że zarówno sytuacja ich przedsiębiorstwa, jak ich samych, jest z różnych powodów gorsza niż kopalni i jej pracowników. Pracownicy kopalni nie po-

strzegają tych różnic tak ostro i w takim natężeniu (tylko 4,7% uważa, że w tych dwu sferach kopalnia jest w korzystniejszej sytuacji). Relacja wzajemnych animozji między pracownikami elektrowni i kopalni ma charakter niesymetryczny i pracownicy elektrowni wielokrotnie częściej postrzegają swoją sytuację jako gorszą niż pracownicy kopalni swoją jako lepszą (w jakim stopniu postrzeganie wzajemnych stosunków w kategoriach: lepsza - gorsza sytuacja ma charakter obiektywny, a w jakim jest efektem subiektywnych nastawień, wyjaśni rozdział następny). Zdania w tej kwestii są też podzielone wśród pracowników, w zależności od zajmowanego stanowiska i stażu pracy w Bełchatowie.

Co charakterystyczne, to brak zróżnicowania opinii poszczególnych kategorii pracowników na poziomie najniższym: prawie identyczna liczba kierowników, urzędników i robotników uważa, że kopalnia pod każdym względem jest w lepszej sytuacji niż elektrownia. Zróżnicowanie opinii jest wyraźniejsze na najwyższym poziomie integracji: najrzadziej kierownicy (14,1%) dostrzegają jakiś jeden element lepszej sytuacji kopalni, najczęściej robotnicy (26,7%). Silniej na różnice w opiniach niż stanowisko wpływa długość stażu pracy w Bełchatowie ($C = 0,34$; $p \leq 0,005$). Generalna tendencja jest taka, że wraz z większą ilością lat przepracowanych w Bełchatowie ilość osób dostrzegających tylko niewielką różnicę w sytuacji kopalni i elektrowni maleje. Najsilniej ta nierówność jest postrzegana przez pracowników z 4- i 5-letnim stażem (42,4%). Jest to ta sama grupa ludzi, która najczęściej negatywnie ocenia współpracę z innymi ludźmi w macierzystym zakładzie. Wśród osób o najdłuższym stażu pracy dominują opinie mniej stanowcze: różnice między kopalnią i elektrownią są zauważane, ale nie w maksymalnym natężeniu. Pracownicy o 4-5-letnim stażu pracy w Bełchatowie stanowią 36,1% pracowników elektrowni i jest to najliczniejsza grupa, jeżeli chodzi o długość stażu pracy w tym zakładzie. W kopalni jest ich tylko 19,2%, a 53,4% pracowników to ludzie powyżej 5 lat pracy. Jest to więc dodatkowy czynnik, który współokreśla obok miejsca pracy charakter i rozmiar wzajemnych animozji między kopalnią i elektrownią, powodując, że pracownicy elektrowni znacznie częściej zwracają uwagę na uprzywilejowaną sytuację, ich zdaniem, kopalni i jej pracowników.

3. Podsumowanie

Integracja między elektrownią i kopalnią analizowana była w wymiarze funkcjonalnym (faktycznych i preferowanych form współpracy między przedsiębiorstwami) oraz w wymiarze kulturowym (stopnia "zapotrzebowania" na współdziałanie oraz charakteru i sfer wspólnych działań). Znacznie częściej badani opowiadali się za ściślejszymi więzami i współdziałaniem między obu przedsiębiorstwami, niż aktualnie zauważali tego typu powiązania. Zdecydowanie częściej dostrzegali wspólnotę spraw w sferze produkcji i życia w Bełchatowie, niż odczuwali potrzebę instytucjonalizacji i formalizacji współpracy między zakładami. Na poziomie integracji bełchatowskiej mniej niż połowę badanych można by uznać za co najmniej silnie zintegrowanych (liczbą, w zależności od wymiaru integracji, waha się od 22,3% do 40,1%).

W przeciwieństwie do integracji w zespole i w zakładzie, stopień poczucia wspólnoty między kopalnią i elektrownią nie zależy od zajmowanego stanowiska w sposób wyraźny i bezpośredni. Większy wpływ odgrywa długość stażu pracy w Bełchatowie, przynależność do PZPR i miejsce pracy, w zależności od płaszczyzny integracji. Potrzeba współdziałania między obu przedsiębiorstwami silniej odczuwana jest przez pracowników o dłuższym stażu pracy i należących do PZPR, tj. częściej przez kadrę kierowniczą niż pozostałe grupy pracowników. Związane jest to zapewne z tym, że respondenci, którzy mają większe doświadczenie w rozwiązywaniu problemów pracowników, zakładu i Bełchatowa mogą ocenić rezultaty i skuteczność działań do tej pory rozproszonych. Miejsce pracy (kopalnia - elektrownia) w sposób bardzo wyraźny określa wzajemne postrzeganie się pracowników obu przedsiębiorstw. Można uznać, że istnieją wyraźne animozje we wzajemnych stosunkach wynikające z bardzo silnego poczucia przez pracowników elektrowni uprzywilejowania kopalni i jej pracowników. Tak więc na poziomie integracji bełchatowskiej występują także dwie nieco sprzeczne tendencje: z jednej strony pracownicy obu przedsiębiorstw dostrzegają wiele wspólnych im wszystkim problemów (90%), znacznie rzadziej widzą potrzebę instytucjonalizacji wspólnych działań w ich rozwiązywaniu (37,3%).

Z drugiej zaś strony dostrzegają rozbieżność interesów kopalni i elektrowni oraz ich pracowników, wynikające z silnego przeświadczenia, że elektrownia i jej pracownicy są w gorszej sytuacji

niż kopalnia. Która z tendencji - integracyjna czy dezintegracyjna - w ramach współpracy między kopalnią i elektrownią przeważy w dalszym rozwoju inwestycji bełchatowskiej, pozostaje nadal kwestią otwartą i zależy, zarówno od rozwiązań instytucjonalno-prawnych (statusu poszczególnych przedsiębiorstw, ich przynależności branżowej, powiązań formalnych itp.), jak działań "integracyjnych" ze strony kopalni i elektrowni w codziennym funkcjonowaniu i współdziałaniu obu przedsiębiorstw, zarówno na gruncie pracy, jak i poza nią (zwłaszcza w sferze wolnego czasu). Wydaje się więc, że o ile tendencje integracyjne związane są ze specyfiką Bełchatowa (wspólne problemy związane z życiem w mieście i czasem wolnym), o tyle tendencje dezintegracyjne są efektem branżowego podziału gospodarki na mniej lub bardziej uprzywilejowane gałęzie przemysłu oraz zerwanie w skali całej gospodarki, od lat, więzi kooperacyjnych. Ze względu na powstanie w roku 1983 Przedsiębiorstwa Kopalń Odkrywkowych można przypuszczać, że tendencje dezintegracyjne w obrębie inwestycji będą narastać, zwłaszcza jeżeli stopień zaspokajania potrzeb pracowników obu przedsiębiorstw (i jego postrzeganie) nie ulegnie zmianie. Istotną kwestią wydaje się problem infrastruktury usługowej i socjalnej w Bełchatowie, który stał się miastem przemysłowym, ze względu na istnienie dwu wielkich zakładów pracy, ale nie zmienił swojego małomiasteczkowego oblicza w sferze usług (sklepy, warszaty usługowe) i możliwości spędzania czasu wolnego.

R o z d z i a ł VII

ROLA PŁAC W PROCESACH INTEGRACJI SPOŁECZNEJ W ZAKŁADZIE PRACY

1. Czynniki wpływające na ocenę własnych zarobków

Dane uzyskane w badaniach dwu podstawowych przedsiębiorstw inwestycji bełchatowskiej wskazują na to, że integracja na poziomie zakładu pracy, a także między zakładami zależy zarówno od czynników wewnętrznych, jak i zewnętrznych wobec przedsiębiorstwa. Ponadto, w omawianym przypadku tendencje integracyjne są efektem działania czynników specyficznych dla badanych przedsiębiorstw, związanych z sytuacją pracy w tych przedsiębiorstwach (wewnętrzne), tendencje zaś dezintegracyjne są efektem określonego sposobu funkcjonowania i zarządzania przemysłem (zewnętrznych). Z kolei czynnikiem najsilniej dezintegrującym załogi badanych przedsiębiorstw jest postrzeganie w sposób co najmniej animozyjny cech położenia społecznego (stanowisko, zarobki, wykształcenie, charakter pracy). Podstawowym elementem konfliktowego czy niechętnego postrzegania się różnych grup pracowników, zarówno na poziomie przedsiębiorstwa, jak i między przedsiębiorstwami, są zarobki. Nie jest to wyjątkowa sytuacja. Jak wskazują na to wyniki różnych badań socjologicznych, taki sposób postrzegania różnicowań ekonomicznych między członkami naszego społeczeństwa od paru lat wykazuje tendencję zwykłą.

Ponadto z badań w Bełchatowie wynika również to, że występuje na poziomie przedsiębiorstwa silna korelacja między trzema najbardziej konfliktogennymi czynnikami: dochodem - władzą - wykształceniem, co w efekcie doprowadziło do polaryzacji pracowników przedsiębiorstw na dwie grupy: kierowników i pracowników wykonawczych. Tendencja ta również w sposób bardzo wyraźny występuje w przypadku wzajemnych stosunków między kopalnią i elektrownią. W związku z tym,

że przez przeważającą część badanych właśnie płace zostały uznane za podstawową przyczynę konfliktów lub niechęci, należy nieco bliżej przyjrzeć się, z jakich powodów zarobki właśnie taką funkcję pełnią, dlaczego jest to w świadomości ludzi czynnik tak silnie antagonizujący. Z faktu, że wysokość zarobków poszczególnych pracowników czy całych kategorii jest różna, że występują różnicowania płac między przedsiębiorstwami, nie wynika bezpośrednio tak emocjonalny i negatywny stosunek do zróżnicowań ekonomicznych, jaki daje się w Polsce, w tym również i w Bełchatowie, zaobserwować.

2. Ocena zarobków własnych

Na podstawie danych uzyskanych w ramach przeprowadzonych wywiadów kwestionariuszowych można orzec, że występują różnice w wysokości zarobków między wyodrębnionymi kategoriami pracowników, jak i przedsiębiorstwami. Mimo występowania różnic między kopalnią i elektrownią, miejsce pracy nie jest czynnikiem, który decyduje o wysokości zarobków; większy i bardziej istotny wpływ ma miejsce w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa. Kierownicy są tą kategorią, która zarabia najwięcej, urzędnicy zaś otrzymują najniższe płace. Inne też występują rozpiętości płac w obrębie poszczególnych kategorii pracowników i przedsiębiorstw.

Z analizy wewnętrznej struktury płac wynikają następujące wnioski:

1) w elektrowni zarobki są niższe niż w kopalni (średnio o dwa tysiące pięćset dziesięć zł) i nieco mniej zróżnicowane (o 300 zł), tym niemniej pracownicy kopalni są zbiorowością nieco bardziej jednorodną pod względem wysokości zarobków (współczynnik zmienności odpowiednio: 30,4% - 28,0%);

2) pracownicy kopalni zarabiają z reguły więcej; przy czym różnice najwyraźniejsze są między robotnikami obu przedsiębiorstw (5160 zł), a najmniejsze między urzędnikami (580 zł);

3) kategorią najbardziej jednorodną pod względem zarobków są kierownicy (współczynnik zmienności 13,3%), najmniej zaś robotnicy (współczynnik zmienności 31,8%);

4) zarobki kierowników zatrudnionych w kopalni są najbardziej wyrównane, zaś płace robotników elektrowni najbardziej zróżnicowane (współczynnik zmienności odpowiednio: 10,6% - 32,3%).

Najniższe zarobki w badanej populacji wynosiły 7000 zł (elektrownia; najniższa płaca w kopalni 9000 zł), najwyższe: 35 000 zł (elektrownia; w kopalni - 34 000 zł). Różnice między zarobkami pracowników kopalni i elektrowni nie są tak znaczące, jak między poszczególnymi kategoriami pracowników. Związane jest to z tym, że oprócz zajmowanego stanowiska również inne czynniki oddziałują w sposób mniej lub bardziej pośredni na wysokość wynagrodzenia za pracę otrzymywanego przez badanych.

Jak się okazało, najmniej w badanej populacji zarabiają młode kobiety o krótkim stażu pracy, zatrudnione w charakterze urzędników, najwięcej najstarsi i o najdłuższym stażu pracy kierownicy - mężczyźni. Tak więc czynniki takie jak wiek, staż pracy w ogóle i płeć oddziałują również na wysokość zarobków, ale w sposób bardziej pośredni niż zajmowane stanowisko.

Kierownicy, to w zdecydowanej większości mężczyźni (90,2%), których znaczna część (44,7%) przekroczyła czterdziesty rok życia i pracuje już co najmniej 15 lat (58%). Z kolei urzędnicy to przeważnie kobiety (64,4%) i młodzi ludzie (62% nie przekroczyło trzydziestego piątego roku życia) o średnim poziomie wykształcenia (78,2%), w przypadku robotników konfiguracja tych czynników wygląda następująco:

- 1) znaczna część robotników legitymuje się wykształceniem najwyższym zasadniczym zawodowym (55,2%);
- 2) w znakomitej większości są to mężczyźni (94,8%);
- 3) tylko 27,8% pracuje w ogóle dłużej niż 15 lat, z tym, że aż 50,4% robotników pracuje najwyżej 3 lata w Bełchatowie.

Zależności te wskazują na to, że mimo wpływu innych czynników (wiek, staż pracy w ogóle i w Bełchatowie, płeć, wykształcenie) stanowisko w sposób bardziej jednoznaczny określa wysokość zarobków; pozostałe czynniki określają wysokość zarobków poszczególnych osób bardziej w obrębie danej kategorii niż między kategoriami. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę składa się z kilku elementów, przy czym (zgodnie z panującą zasadą) pewna część badanych wlicza do swoich zarobków "rekompensatę" na żonę i dzieci.

Znaczna część badanych nie podaje jednak większości dodatków do płacy zasadniczej. Oznacza to, po pierwsze, że większość pracowników (nie tylko w badanych przedsiębiorstwach) nie ma pełnej wiedzy, jak skonstruowane jest ich wynagrodzenie za pracę. Po drugie, że pracowników mniej interesuje struktura płac, bardziej ich wysokość. Świadczy o tym również stosunek badanych do aktualnie stosowanych

systemów płac. W badanych przedsiębiorstwach stosowane są dwa systemy płac: dniówkowy (robotnicy) i miesięczny (pracownicy administracyjno-biurowi oraz kadra kierownicza), tylko 2% robotników kopalni pracuje w systemie akordowym. Tylko nieliczni badani uważają, że aktualnie stosowane systemy płac nie są odpowiednie ani do warunków ani do charakteru ich pracy (10,1%). Ci nieliczni, którzy mają zastrzeżenia do stosowanych systemów wynagrodzeń albo uważają, że płace powinny być ściślej związane z efektami pracy (7,7%), albo, że w ogóle należałoby ustalić nowe siatki płac i rozpiętości między zarobkami w przedsiębiorstwie (2,3%). Podstawowe wady obecnie stosowanych systemów płac, które są powszechnie znane, jak się okazuje nie znajdują odbicia w świadomości badanych pracowników, co nie przeszkadza im zresztą na ogół w negatywnej ocenie ekwiwalentności otrzymywanych zarobków w stosunku do charakteru warunków pracy, ponoszonych wysiłków i posiadanych kwalifikacji.

Zarobki najczęściej oceniane są jako odpowiednie w stosunku do posiadanych kwalifikacji (68,4%) oraz efektów pracy (64,8%), najrzadziej w stosunku do ponoszonych wysiłków (51,2%) związanych z charakterem pracy: trudnością, odpowiedzialnością i złożonością zadań (56,4%). Kierownicy nieco częściej niż pozostałe kategorie pracowników oceniają swoje zarobki jako ekwiwalentne w różnych wymiarach, stosunkowo najrzadziej pozytywne oceny płacom wystawiają robotnicy. Jedyną istotną różnicą w ocenie zarobków występuje w przypadku porównywania zarobków z warunkami pracy, które zdaniem większości robotników (62,1%), są niewłaściwie wycenione w pracy; pozostałe kategorie uważają, że relacja: warunki pracy - płaca, jest na ogół właściwa (71,1% kierowników i 67,3% urzędników). Znaczna część badanych uważa ponadto, że zarobki są adekwatne do efektów ich pracy (64,8%). Co oznaczać może, że pracują tak efektywnie jak są opłacani; przy czym trudno orzekać czy otrzymywane zarobki są hamulcem czy stymulatorem wydajności pracy. Przyjąć można, że te osoby, które w różnych wymiarach oceniają swoje zarobki jako nieekwiwalentne, stosować będą zasadę: jaka płaca taka praca. W badanej populacji 37% pracowników zdecydowanie negatywnie ocenia relację: płaca - praca (indeks oceny zarobków I¹). Pewien wpływ na oce-

¹ Indeks oceny zarobków I został zbudowany na podstawie pytania: Jak P. ocenia swoje zarobki w porównaniu z: a) charakterem pracy, b) warunkami pracy, c) efektami pracy, d) wysiłkiem związanym z wykonywaną pracą - jako za wysokie, odpowiednie, za niskie?

nę własnych zarobków oprócz zajmowanego stanowiska ma również długość stażu pracy w Bełchatowie ($C = 0,29$; $p \leq 0,05$).

Zależność między długością stażu pracy a ocenami zarobków mimo pewnych zakłóceń wskazuje na pewną tendencję: im dłuższy staż pracy, tym rzadsze negatywne oceny, a częstsze pozytywne. Wysokość zarobków nie ma wpływu na ocenę ich ekwiwalentności w stosunku do różnych elementów sytuacji pracy i samej pracy. Wysokość zarobków ma jednak istotny wpływ na ich ocenę, jeżeli w ocenie płac uwzględni się nie tylko relacją: praca - płaca, a również możliwość nabycia różnorodnych dóbr zaspokajających potrzeby za otrzymywane wynagrodzenie za pracę (indeks oceny zarobków II²). Funkcja konsumpcyjna płac częściej oceniana jest pozytywnie przez kierowników niż pozostałe kategorie pracowników, zwłaszcza urzędników. Nieco częściej również pracownicy kopalni niż elektrowni mogą pozwolić sobie na wyższy poziom życia ($C = 0,25$; $p \leq 0,0005$). Nasilniej jednak na ocenę własnych możliwości konsumpcyjnych wpływa wysokość otrzymywanego wynagrodzenia za pracę ($C = 0,44$; $p \leq 0,01$). Z tych też względów pracownicy kopalni lub kierownicy, którzy na ogół więcej zarabiają, częściej pozytywnie oceniają swoje zarobki w porównaniu do standardu życia. Subiektywna ocena poziomu życia związanego z wysokością otrzymywanego wynagrodzenia za pracę pokrywa się z ilością i rodzajem dóbr trwałego użytku posiadanych przez poszczególne kategorie pracowników. W badanej populacji dobrem powszechnie dostępnym jest telewizor czarno-biały i lodówka, pozostałe dobra występują znacznie rzadziej. Z reguły droższe dobra trwałego użytku (sprzęt radiofoniczny stereo, pralka automatyczna) częściej posiadają kierownicy niż pozostałe kategorie pracowników. Samochód i telewizor kolorowy posiada odpowiednio: 49,3% i 45% kierowników, 25% i 14,6% robotników oraz 41,5% i 22% urzędników - są to dwa dobra, które najbardziej różnicują stan posiadania poszczególnych grup pracowników. Kierownicy ponadto znacznie częściej posiadają własne, samodzielne mieszkania. Wyższy standard życia kierowników związany jest również z faktem, że częściej są to osoby powyżej 40 lat życia i z dłuższym stażem pracy w Bełchatowie niż pozostałe kategorie pracowników. Tym niemniej najsilniej na poziom życia, mierzony ilością i rodzajem posiadanych dóbr oddziałuje wysokość zarobków. 0

² Indeks oceny zarobków II skonstruowano na podstawie pytania: Jak P. ocenia swoje zarobki ze względu na poziom życia? oraz indeksu zarobków I.

ile więc wysokość zarobków nie miała wpływu na ocenę ekwiwalentności zarobków w stosunku do pracy, o tyle zarówno standard życia jak i ocena funkcji konsumpcyjnej płac są wysoko skorelowane z wielkością ekwiwalentu za pracę.

W związku z tym, jeżeli w ocenie zarobków uwzględni się łącznie porównanie płac w stosunku do pracy i możliwości osiągnięcia określonego poziomu życia:

- 1) wzrasta wówczas rola wysokości wynagrodzenia;
- 2) zmienia się siła oddziaływania również pozostałych czynników wpływających na te oceny;
- 3) zmienia się ponadto liczba oceniających swoje zarobki jako zadowalające w różnych wymiarach.

We wszystkich grupach pracowników nastąpił zdecydowany spadek liczby osób bardzo wysoko oceniających swoje zarobki, jeżeli w ocenie wynagrodzenia za pracę uwzględnia się zarówno relację: płaca - praca, jak i płaca - poziom życia. Zróżnicowanie ocen płac w obu tych funkcjach zależy nie tylko bezpośrednio od zajmowanego stanowiska, i wysokości zarobków, ale również w znacznej mierze od sytuacji rodzinnej. Urzędnicy, którzy z reguły mniej zarabiają od robotników, częściej niż ci ostatni pozytywnie oceniają swoje zarobki oraz częściej posiadają takie dobra, jak samochód czy telewizor kolorowy.

Wśród rodzin robotniczych częstsze niż w urzędniczych są przypadki z jednej strony większych rodzin (średnio odpowiednio: 3,53 i 3,33), z drugiej zaś strony również nieco częstsze przypadki mniejszej liczby osób pracujących, stąd też mimo wyższych zarobków robotników niż urzędników dochód na głowę w rodzinie jest częściej wyższy wśród tej ostatniej grupy pracowników (w 60,6% rodzin urzędniczych pracują 2 osoby i w 44,4% robotniczych). Z tej racji wysokość dochodu na głowę w rodzinie jest bardzo silnie skorelowana z liczbą osób w gospodarstwie ($C = 0,52$; $p \leq 0,0005$) oraz osób w rodzinie pracujących zawodowo ($C = 0,45$; $p \leq 0,0005$); im mniej osób w rodzinie, tym wyższy dochód na głowę oraz im mniej pracujących zawodowo, tym niższy dochód w rodzinie. Z tych względów występuje zróżnicowanie dochodu na głowę w rodzinie w zależności od kategorii pracowników. Sama wysokość zarobków nie jest czynnikiem w sposób istotny określającym wysokość dochodów na głowę w rodzinie.

Dochód na głowę w rodzinie, z kolei, nie pozostaje bez wpływu - z jednej strony - na ocenę funkcji konsumpcyjnej płac ($C = 0,35$;

$p \leq 0,05$). Nikt z badanych, których dochód nie przekracza 7000 zł nie uważa, że może pozwolić sobie na realizację wszystkich swoich potrzeb konsumpcyjnych. Z drugiej zaś strony jeszcze silniej wysokość dochodu na głowę w rodzinie skorelowana jest z aktualnym stanem posiadania ($C = 0,41$; $p \leq 0,05$)³. Osoby posiadające większość dóbr w ogóle nie występują w grupie zarabiających poniżej 7000 zł na głowę w rodzinie. Tak więc różnice w poziomie dochodu w rodzinie, a w konsekwencji także różnice w standardzie życia poszczególnych grup pracowników spowodowane są w większym stopniu różnicami w strukturze rodzin poszczególnych grup pracowników niż bezwzględną wartością wynagrodzenia za pracę.

W związku z tym można by postawić tezę, że ocena zarobków w mniejszym stopniu związana jest bezpośrednio z bezwzględną wysokością zarobków i ich ekwiwalentnością w stosunku do nakładów i efektów pracy. Znacznie silniej na ocenę zarobków wpływa możliwość utrzymania pożądanego standardu życia i aktualny stan posiadania. O ile więc ocena ekwiwalentności płac w stosunku do pracy nie jest związana z ich wysokością, o tyle wysokość płac w sposób dość jednoznaczny określa ocenę funkcji konsumpcyjnej płac. Związane to jest zapewne z faktem, że pracownik może regulować swoje wkłady na rzecz organizacji, której jest uczestnikiem (dostosować poziom wydajności do otrzymywanego, zwłaszcza w systemie dniówkowym i miesięcznym, wynagrodzenia za pracę). Na rynku, gdzie nabywa się dobra, nie ma możliwości takiej manipulacji: przy określonych cenach dóbr i określonej wysokości zarobków może kupić tylko taką ilość dóbr, na jaką mu pozwala płaca realna. W sferze produkcji może regulować relację: płaca - praca, w sferze podziału nie zależy to od pracownika. Płace nie stanowią same w sobie, z racji swej podstawowej funkcji - wynagradzania za pracę, czynnika konfliktogennego. Antagonizujący charakter płac ujawnia się w większym stopniu w sferze podziału.

3. Struktura płac w przedsiębiorstwie

Na poglądy pracowników, w większym stopniu niż ocena ekwiwalentności płac w stosunku do pracy, ma wpływ struktura płac w przedsiębiorstwie, tzn. - zróżnicowanie zarobków w obrębie zakładu

³ Indeks poziomu życia: suma punktów za poszczególne dobra (12).

pracy, w zależności od zajmowanego stanowiska, poziomu kwalifikacji, stażu pracy itp. Jak wynika z badań socjologicznych, rozpiętość płac w przedsiębiorstwie jest jednym z bardziej konfliktogennych czynników w sytuacji pracy⁴. W badanych przedsiębiorstwach występuje zróżnicowanie poglądów zarówno na temat, jak wyglądają te rozpiętości oraz jakie powinny one być. W badaniach uwzględniono dwa tylko poziomy struktury płac: najniższy (zarobki robotnika niewykwalifikowanego) i najwyższy (dyrektora naczelnego). Opinie na temat wysokości tych dwu stanowisk są zróżnicowane zarówno w przekroju kopalnia/elektrownia, jak i zajmowanego stanowiska.

Tylko pewna część badanych (42,0%) udzieliła odpowiedzi na pytanie o wysokość zarobków dyrektora, pozostali twierdzili, że nie jest im znana wysokość jego zarobków. Najrzadziej robotnicy (24,0%), następnie kierownicy (45,0%), a stosunkowo najczęściej urzędnicy (58,0%) podawali dane na ten temat. Dyrektor naczelny elektrowni w roku przeprowadzania badań (1983) zarabiał średnio 37 400 zł (z rekompensatą 38 310); danych na temat wysokości zarobków dyrektora naczelnego kopalni nie udało się uzyskać. Można więc uznać, że tylko pewna część pracowników elektrowni podawała wielkości zbliżone do faktycznych zarobków dyrektora naczelnego (21,7%). Niewiedza pracowników w tym zakresie jest w pełni usprawiedliwiona, gdyż jest to swoistego rodzaju tabu na terenie zakładu pracy. Informacji na temat wysokości zarobków udziela się niechętnie, nie tylko swoim własnym pracownikom, ale również badaczom (patrz kopalnia). Znacznie częściej badani posiadają wyrobiony pogląd na wysokość zarobków robotnika niewykwalifikowanego (78,3% udziela odpowiedzi na to pytanie: w tym 70% pracowników, 82% urzędników i 85% kierowników). Informacje w tym zakresie nie pokrywają się z informacjami uzyskanymi z przedsiębiorstwa (w elektrowni robotnik niewykwalifikowany zarabiał 7133 zł - na stanowisku robotnika transportu wewnętrznego bez nadgodzin). Opinie o wysokości zarobków robotnika niewykwalifikowanego nie zależały ani od miejsca pracy, ani od zajmowanego stanowiska, aczkolwiek były bardzo zróżnicowane, zdecydowanie bardziej niż w przypadku zarobków dyrektora naczelnego.

⁴ M. in. B. B l a c h n i c k i, Równość ekonomiczna w świadomości pracowników przemysłu, "Studia Socjologiczne" 1977, nr 4, s. 140-147; A. B u c h n e r-J e z i o r s k a, A. W o j c i e c h o w s k a-C i e ś l a k, Społeczna sytuacja pracy w przemyśle, Warszawa 1977.

Generalnie wiedzę badanych na temat wysokości zarobków różnych kategorii pracowników i faktycznie występujących rozpiętości płac w przedsiębiorstwie można by określić jako niewielką (wynikającą z traktowania zarobków jako niczym nie uzasadnionego, swoistego tabu). Brak wiedzy jest doskonałą pożywką do snucia spekulacji na ten temat, wzmacniając niejako konfliktogenny charakter płac.

Z danych uzyskanych w trakcie wywiadów kwestionariuszowych wynika, że występująca rozpiętość płac w badanych przedsiębiorstwach jest następująca:

- 1) elektrownia: 1:5 (najniższa płaca 7000 zł, najwyższa 35 000 zł);
- 2) kopalnia: 1:3,8 (najniższa 9000 zł, najwyższa 34 000 zł).

Jest to rozpiętość płac bez uwzględnienia poziomu płac dyrekcji i głównych specjalistów. Według danych uzyskanych z elektrowni rozpiętość zarobków między robotnikiem niewykwalifikowanym a dyrektorem naczelnym wynosi 1:5,4 (odpowiednio: 7133 zł i 38 310 zł). W świadomości badanych rozpiętość ta jest większa i waha się w przedziale 1:11,4 (elektrownia) i 1:10 (kopalnia). Najniższa płaca robotnika niewykwalifikowanego w elektrowni (podana przez badanych) wynosiła 7000 zł, zaś najwyższa dyrektora naczelnego - 80 000 zł. W przypadku kopalni odpowiednio: 9000 zł i 90 000 zł. Niezależnie od braku pełnego rozeznania w tej kwestii, zdaniem badanych, zarówno robotnicy niewykwalifikowani, jak i dyrektorzy naczelnicy powinni zarabiać więcej niż dotychczas. O ile występuje dość daleko posunięta zgodność poglądów między pracownikami kopalni i elektrowni oraz między kategoriami pracowników co do wysokości zarobków robotnika niewykwalifikowanego, o tyle zdania na temat właściwego wynagradzania dyrektorów są bardziej podzielone.

Mimo braku istotnej statystycznie zależności między zajmowanym stanowiskiem a preferowaną przez badanych wysokością zarobków robotnika niewykwalifikowanego, występują pewne różnice w tej kwestii między poszczególnymi kategoriami pracowników. Kierownicy są nie tylko grupą, która częściej uważa niż pozostałe, że robotnicy niewykwalifikowani powinni stosunkowo mniej zarabiać, ale również ocenia aktualne płace tej kategorii jako stosunkowo niższe, niż sądzą to inni robotnicy, a zwłaszcza urzędnicy. Ponadto urzędnicy najczęściej uważają, że zarobki robotników niewykwalifikowanych powinny być również wyższe. Zdaniem kierowników zarobki robotników niewykwalifikowanych powinny niewiele różnić się od innych aktualnych zarobków (średnio o 470 zł - 3% wyższe). Według robotników zaś

podwyżka ta powinna być dość znaczna (średnio 2670 zł - o 19% więcej). W przypadku preferowanych zarobków dyrektora naczelnego jest odwrotnie: osoby na stanowiskach kierowniczych uważają, że dyrektorzy powinni zarabiać znacznie więcej niż aktualnie (średnio o 22 190 zł - 60% więcej). Robotnicy z kolei uważają, że dyrektorzy powinni zarabiać mniej niż do tej pory (średnio o 3130 zł - 7%).

Kierownicy są grupą, której poglądy na aktualne zarobki dyrektora naczelnego są stosunkowo najmniej zróżnicowane, robotnicy zaś najbardziej różnią się w tej kwestii. Ponadto robotnicy są również najmniej jednomyślni w sprawie wysokości wynagrodzenia dyrektora naczelnego, adekwatnego do charakteru jego pracy. Zależność między przynależnością do określonej kategorii pracowników a poziomem zarobków dyrektora naczelnego uznanym przez badanych za właściwy, jest wyraźna i istotna ($C = 0,41$; $p \leq 0,0005$).

Pewne różnice występują w tej kwestii między pracownikami kopalni i elektrowni ($C = 0,29$; $p \leq 0,05$).

Mimo występowania różnic w poglądach poszczególnych kategorii pracowników na właściwy poziom płac robotników niewykwalifikowanych można uznać, że wysokość zarobków tej grupy pracowników (czy inaczej najniższa płaca na poziomie przedsiębiorstwa) nie jest kwestią tak dyskusyjną jak poziom zarobków najwyższych, gdzie różnice poglądów występują niejako w dwu przekrojach:

1) pracownicy wykonawczy - kierownicy, robotnicy i urzędnicy częściej optują na niższym poziomie płac najwyższych niż kierownicy;

2) pracownicy fizyczni - pracownicy umysłowi (kierownicy i urzędnicy), którzy częściej niż robotnicy są za wyższym poziomem płac najwyższych.

Brak znaczących różnic na poziomie płac najniższym związany jest niewątpliwie z problemem minimum socjalnego; zarobki najniższe z jednej strony są ekwiwalentem za prace najprostsze i nie wymagające kwalifikacji, ale z drugiej strony płace pełnią również funkcję konsumpcyjną, stąd też poziom płac najniższych powinien zapewnić minimum kosztów utrzymania. Świadomością tych dwu funkcji płac należy chyba tłumaczyć względny consensus badanych co do wysokości zarobków robotnika niewykwalifikowanego. Z analizy danych dotyczących aktualnych, zdaniem badanych, zarobków robotnika niewykwalifikowanego i dyrektora naczelnego oraz porównania ich z danymi na temat zarobków uznawanych za odpowiednie do cha-

rakteru pracy obu tych stanowisk wyłaniają się ponadto wnioski następujące:

1) można uznać, że wiedza na temat zarobków tych kategorii jest niewielka (z przyczyn omówionych wcześniej), co powoduje, że różnicowanie opinii badanych na temat wysokości zarobków robotnika niewykwalifikowanego i dyrektora naczelnego jest znaczne i zupełnie przypadkowe;

2) zwłaszcza robotnicy (ze względu na odległość od źródeł informacji na temat zarobków innych kategorii pracowników w zakładzie) mają bardzo zróżnicowane poglądy (inaczej mówiąc, zdani są prawie że wyłącznie na swoje spekulacje w tym zakresie);

3) kierownicy najczęściej są "bliscy" prawdy na temat wysokości zarobków innych, a zwłaszcza zarobków dyrektora naczelnego, w związku z tym ich poglądy są najmniej zróżnicowane,

4) urzędnicy są kategorią najmniej zdecydowaną, w tym sensie, że ich poglądy nie są tak zróżnicowane w obrębie grupy, jak robotników, ani tak zbliżone jak kierowników;

5) występuje zdecydowanie większa zgodność poglądów w obrębie każdej z trzech kategorii pracowników na temat, jakie powinny być zarobki, niż jakie są. Świadczy to z jednej strony o sprecyzowanych poglądach poszczególnych pracowników na strukturę płac w przedsiębiorstwie w zależności od ich miejsca w strukturze; z drugiej zaś strony o braku rzetelnych informacji na temat aktualnej struktury płac, przy czym niewiedza ta jest również stopniowalna, ze względu na pozycję pracownika, ale nie w tak znaczący sposób (inaczej mówiąc, pracownicy różnią się między sobą nieco brakiem dostępu do źródeł informacji na temat płac). Co nie zmienia faktu ogólnej nieznanomości tego tak istotnego elementu sytuacji pracy, jakim są płace, ich wysokość i struktura w przedsiębiorstwie.

O ile badani są za zmianą rozpiętości płac w przedsiębiorstwie: kierownicy za zwiększeniem, robotnicy za zmniejszeniem, o tyle generalnie nie widzą oni konieczności zmian relacji między zarobkami kierowników tzw. średniego szczebla, robotników i urzędników. Aktualnie kierownicy średnio zarabiają najwięcej, urzędnicy najmniej. Każda z kategorii dostrzega potrzebę podwyżek płac, które w efekcie nie zmieniają struktury płac w sensie uszeregowania tych trzech grup według wysokości zarobków. Preferowana struktura płac miałaby tylko nieco inny kształt: byłaby bardziej spłaszczona, gdyż zarówno zarobki kierowników jak i urzędników zbliżyłyby się nieznacznie do zarobków robotników.

Proponowane zmiany w rozpiętości płac nie są jednak znaczące, a związane jest to z faktem, że jak wskazują na to wyniki wielu badań, preferowana podwyżka zarobków jest zawsze określonym i względnie stałym procentem aktualnych zarobków (różnica między kierownikami a robotnikami 1,3%; między robotnikami i urzędnikami - 1,6% oraz między kierownikami a urzędnikami 3,9%). Związane jest to z trzema czynnikami:

1) dość powszechnym poczuciem niedowartościowania własnej pracy przez zarobki (większość ludzi uważa, że zarabia mniej niż powinna);

2) rosnącymi kosztami utrzymania (wielkość podwyżki preferowanej może być odbiciem stopy inflacji);

3) z mechanizmem psychologicznym polegającym na tym, że granice wyobraźni określane są aktualną sytuacją: dla osób zarabiających mało - więcej oznacza mniej niż dla osób zarabiających dużo.

Z informacji uzyskanych na temat preferowanych poziomów zarobków różnych kategorii pracowników wynika, że:

1) pracownicy kopalni i elektrowni niezależnie od zajmowanego stanowiska akceptują strukturę płac opartą na: strukturze władzy (miejsce pracownika w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa) i strukturze kwalifikacji. Generalnie są za wyższym opłacaniem stanowisk kierowniczych i prac wymagających kwalifikacji;

2) poszczególne kategorie pracowników mają nieco inne poglądy na temat wysokości płac na różnych poziomach hierarchii organizacyjnej; większa zgodność występuje w odniesieniu do płac najniższych (robotnika niewykwalifikowanego), większa rozbieżność w przypadku najwyższych (dyrektora naczelnego);

3) z reguły za niższym poziomem płac częściej opowiadają się pracownicy wykonawczy, zwłaszcza robotnicy niż kierownicy;

4) o ile pracownicy uważają, że generalnie należy podnieść płace, o tyle nie mają w zdecydowanej większości zastrzeżeń do istniejących systemów płac.

W związku z tym pojawia się pytanie: jeżeli pracownicy nie mają z reguły zastrzeżeń co do zarobków poszczególnych kategorii i zasad wynagradzania za pracę oraz występujących rozpiętości płac w przedsiębiorstwie, tzn. wszystkie grupy pracowników czują się w prawie identycznym stopniu "niedowartościowane" przez aktualny poziom własnych zarobków, skąd się bierze tak silnie antagonizujący charakter płac? Częściowo odpowiedzi na to pytanie za-

warte są w pierwszej części niniejszego rozdziału. Konfliktogenny charakter płac realizuje się, po pierwsze: w funkcji konsumpcyjnej płac; różnice w poziomie zarobków poszczególnych kategorii pracowników w obrębie przedsiębiorstwa, wynikające z zajmowanego stanowiska, charakteru pracy i posiadanych kwalifikacji - są w zasadzie akceptowane. Tym niemniej różnice w zarobkach (akceptowane) prowadzą do różnic w poziomie życia poszczególnych kategorii pracowników, jak się okazuje nie akceptowanych. Drugi czynnik, który nadaje zarobkom tak antagonizujący charakter, to brak informacji na temat zarobków poszczególnych kategorii pracowników w przedsiębiorstwie i głęboka niewiedza większości pracowników na temat faktycznej struktury płac w przedsiębiorstwie (wysokości zarobków danych kategorii i rozpiętości między nimi). Jeżeli nie można uzyskać informacji na temat zarobków np. dyrektora naczelnego, to można przypuszczać, że zarabia on nieproporcjonalnie wysokie sumy. Niewiedza na ten temat prowadzi do poczucia niesprawiedliwości, która niekoniecznie musi mieć realne podstawy. Utrzymywanie w tajemnicy struktury płac w przedsiębiorstwie wydaje się być jednym z czynników, które czynią problem płac w odczuciu pracowników tak drażliwym. Dodatkowych powodów dostarczać może system awansu zawodowego (stanowiskowego) i zarobkowego (finansowego). Opinie badanych na ten temat są nieznacznie zróżnicowane, zarówno między przedsiębiorstwami ($C = 0,16$; $p \leq 0,05$), jak i kategoriami pracowników ($C = 0,21$; $p \leq 0,05$).

W przypadku awansu na wyższe stanowisko dwa czynniki, zdaniem badanych, brane są pod uwagę, przede wszystkim: faktycznie posiadane kwalifikacje w sensie przydatności na dane stanowisko (27,3%) i sumienna praca lub jej efekty na aktualnie zajmowanym stanowisku (27,1%). Dość istotną rolę w awansie, zwłaszcza w kopalni, odgrywają tzw. układy (elektrownia 13,7%; kopalnia 19,1%). Zdaniem dość znacznej części badanych (45,6%) awans na wyższe stanowisko nie zależy od ich aktywności zawodowej w przedsiębiorstwie, jest raczej efektem określonej procedury awansowej, w której formalny poziom wykształcenia i długość stażu pracy oraz inne nie związane z pracą ani predyspozycjami pracowników czynniki (układy, opinia kierownika) mają wpływ decydujący. Oznacza to, że prawie połowa pracowników niezbyt pozytywnie ocenia system awansu zawodowego; częściej są to pracownicy kopalni i urzędnicy niż pozostałe kategorie.

Znacznie bardziej zróżnicowane są opinie respondentów na temat zasad i kryteriów podwyżek płac w badanych przedsiębiorstwach ($C = 0,32$; $p \leq 0,005$).

Na ogół więc podwyżka zarobków zależy od efektów pracy lub zaangażowania w pracę (43,1%); przy czym dość istotne znaczenie ma opinia kierownika (16,9%), mniejsze - posiadane kwalifikacje (12,1%). Kierownicy znacznie częściej niż pracownicy wykonawczy, a zwłaszcza urzędnicy, twierdzą, że podwyżka zależy od pracy i jej efektów (odpowiednio 57,3% i 35,2%). Bardzo nieliczni (2,1%) wiążą wysokość własnych zarobków z wynikami produkcyjnymi przedsiębiorstwa. W większym stopniu w kopalni niż elektrowni podwyżka płac związana jest z pewnym automatyzmem awansu płacowego (staż pracy, poziom wykształcenia) wynikającym z obowiązujących taryfikatorów (26,5%). Generalnie również w przypadku podwyżek płac podobnie jak awansu zawodowego, znaczna część badanych nie widzi bezpośredniego związku między swoją pracą i jej efektami a wysokością zarobków.

W związku z tym, że również awans na wyższe stanowisko wiąże się z podwyżką zarobków, można uznać, że kryteria awansu finansowego brane pod uwagę w badanych przedsiębiorstwach tylko częściowo związane są z aktywną działalnością pracowników w sferze pracy. Może więc być to czynnik, który wzmacnia konfliktogeny charakter płac z tej racji, że w świadomości pracowników zasługi i korzyści z pracy niejako się rozmiągają, gdyż w systemie awansu zarówno stanowiskowego jak i zarobkowego praca i jej efekty są tylko częściowo uwzględniane, a równoprawne miejsce mają również czynniki nie związane bezpośrednio z pracą.

Ponadto nagradzanie i wyróżnianie dobrych pracowników opiera się przede wszystkim na systemie premiowania (33,4%) oraz okolicznościowych nagrodach pieniężnych (29,8%); awans zawodowy jako nagroda za dobrą pracę, zdaniem badanych, występuje dość rzadko (9,4%); częściej za dobrą pracę można uzyskać odznaczenia (19,8%). Z kolei zła praca bardzo rzadko spotyka się w ogóle z negacją ze strony innych pracowników (patrz rozdz. V) oraz z karą w sensie formalnym (6,2%).

Wszystko to sprawia, że płace jako podstawowa korzyść z pracy, ze względu na istniejący system płac (mimo niedostrzegania przez większość badanych bezpośrednio jego powszechnie znanych mankamentów) określają możliwości i strukturę awansu płacowego w obrębie

przedsiębiorstwa oraz stosowane w badanych przedsiębiorstwach kryteria awansu (zawodowego i zarobkowego), pozostają w dość luźnym związku z charakterem i efektami pracy, zarówno poszczególnych pracowników, jak i określonych kategorii pracowników. Z tego również powodu: braku bezpośrednich i ścisłych związków między pracą a płacą w konstrukcji i funkcjonowaniu stosowanych aktualnie systemów płac należy doszukiwać się przyczyn konfliktogenego charakteru płac.

4. Podsumowanie

Podstawowy aspekt konfliktogeny zarobków nie jest związany z zasadami konstruującymi strukturę płac w obrębie przedsiębiorstwa: wszystkie kategorie uznają konieczność wyższego opłacania stanowisk kierowniczych i prac wymagających kwalifikacji. Różnice zadań między poszczególnymi kategoriami pracowników pojawiają się dopiero w odniesieniu do rozpiętości płac, zarówno w obrębie przedsiębiorstwa jak i gospodarki.

Pracowników wykonawczych, a zwłaszcza robotników można by określić mianem egalitarystów, gdyż zdecydowanie częściej niż pozostałe grupy opowiadają się oni za niewielkimi rozpiętościami płac. Bardzo silnie interweniuje również przy "konstruowaniu" bardziej lub mniej egalitarnych struktur płac poziom wykształcenia. Wpływ tej zmiennej jaką jest poziom wykształcenia jest wyraźniejszy niż stanowiska z dwu powodów:

1) wśród urzędników znajduje się pewna grupa ludzi z wyższym wykształceniem (16,8%);

2) wśród robotników przeważają osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (44,8%), wśród urzędników ze średnim zawodowym (54,4%), a robotnicy w 37,9% posiadają również ten typ wykształcenia (zależność między stanowiskiem a poziomem wykształcenia: $C = 0,66$; $p < 0,0005$). Najczęściej pracownicy z wykształceniem wyższym i średnim zawodowym opowiadają się za większymi rozpiętościami płac w gospodarce. Za rozpiętością powyżej 1:5 jest tylko 2,2% z zasadniczym zawodowym, 8% ze średnim ogólnym, 26,1% ze średnim zawodowym oraz 39,3% z wyższym. W związku z tym, że pracownicy z wykształceniem średnim zawodowym i wyższym posiadają wyższe kwalifikacje zawodowe niż pozostałe kategorie, można przyjąć, że są oni za wyraźnym różnicowaniem płac ze względu na ten czynnik. Z kolei pracownicy z wykształceniem zasadniczym zawodowym i śred-

nim ogólnym, z powodu niższych formalnych kwalifikacji, opowiadają się za mniejszymi różnicowaniami, ze względu na potencjalny brak możliwości osiągnięcia stosunkowo wysokich zarobków w "wydłużonej" strukturze płac. Podobnie jak w przypadku przedsiębiorstwa, występuje bardzo silna zgodność poglądów badanych co do poziomu płac najniższych w gospodarce, przy znacznej rozbieżności poglądów co do poziomu płac najwyższych ($C = 0,42$; $p \leq 0,0005$).

Wydaje się, że właśnie w różnicach poglądów różnych kategorii pracowników na strukturę płac, zarówno w przedsiębiorstwie, jak i w gospodarce, należy doszukiwać się podstawowego czynnika konfliktogenności płac. Wszyscy badani są za różnicowaniem zarobków z różnych względów: stanowisko, charakter pracy, poziom kwalifikacji. W zależności jednak od miejsca w strukturze organizacyjnej i konfiguracji czynników określających wysokość zarobków poglądy, jak bardzo zróżnicowane powinny być zarobki, ze względu na te czynniki są bardzo podzielone. Pracownicy, którzy ze względu na niskie natężenie tych czynników (prosta praca o charakterze wykonawczym i niskim poziomie kwalifikacji), nie mając w tak skonstruowanej strukturze płac szans na wysokie zarobki, mają tendencję do zmniejszania tych szans również u osób o wyższym natężeniu tych czynników poprzez dążenie do spłaszczenia struktury płac. Z kolei osoby z drugiego jakby bieguna (stanowiska kierownicze, praca złożona i wymagająca kwalifikacji) są za wyraźnym różnicowaniem zarobków, ze względu na znaczną stopniowalność zarówno charakteru pracy (stopnia jej trudności, złożoności itp.) oraz poziomu kwalifikacji. Te dwie sprzeczne tendencje wyraźnie odbijają się również w postrzeganiu aktualnie występujących rozpiętości płac w badanych przedsiębiorstwach. Przy braku rzetelnych informacji, jakie one faktycznie są, robotnicy znacznie częściej niż kierownicy uważają, że dyrektor naczelny zarabia bardzo dużo (odpowiednio: 53,6% i 14,3% uważa, że dyrektor zarabia powyżej 40 000 zł), co przy braku istotnych różnic w ocenie poziomu zarobków robotnika niewykwalifikowanego sprawia, że robotnicy mają poczucie nadmiernej rozpiętości płac w przedsiębiorstwie, zaś kierownicy - spłaszczenia struktury płac. Inaczej mówiąc, postrzegane przez pracowników różnice w zarobkach między poszczególnymi kategoriami nie spełniają oczekiwań badanych w tym zakresie (wszyscy uważają, że pozostali w stosunku do ich zarobków za dużo zarabiają).

Zarobki są więc czynnikiem konfliktogennym z następujących powodów:

- 1) braku informacji na temat faktycznie występujących zróżnicowań płac w przedsiębiorstwie;
- 2) różnic w poglądach poszczególnych kategorii pracowników na temat dopuszczalnych rozpiętości płac;
- 3) różnic w poziomie życia poszczególnych kategorii pracowników, które to różnice nie wynikają bezpośrednio z różnic w wysokości zarobków poszczególnych kategorii (brak zależności między wysokością dochodu na głowę w rodzinie, a wysokością zarobków), ale pośrednio z różnic w strukturze rodzin (liczby osób w rodzinie: $C = 0,52$; $p \leq 0,0005$ oraz osób pracujących zawodowo: $C = 0,45$; $p \leq 0,0005$). Tym niemniej różnice w poziomie życia różnych kategorii pracowników są wyraźne i postrzegane przez badanych oraz związane z wysokością zarobków (indeks standardu życia a wysokość zarobków $C = 0,55$; $p \leq 0,0005$).

Płaca są więc czynnikiem konfliktogennym w sferze zróżnicowań społecznych, stąd też wzajemnie antagonizujące postrzeganie się dwu grup pracowników wykonawczych i kierowników, jest to postrzeganie konfliktowe w wymiarze cech statusowych (udział we władzy, płace, poziom życia) związane jest to z ogólniejszymi problemami życia społecznego w naszym kraju, a mianowicie z dotychczasową realizacją zasady równości i sprawiedliwości społecznej. W świadomości badanych to się również odbija: ludzie różnią się między sobą i powinni się różnić w wymiarach statusowych, ale w jakim stopniu - oto jest pytanie, na które odpowiedzią, jak na razie, jest wzajemna niechęć grup spolaryzowanych w tych wymiarach.

Z kolei tak wzajemna niechęć najsilniej obiektywizuje się w odniesieniu do zarobków, które są jak gdyby wypadkową położenia społecznego jednostki. Inne różnice między ludźmi w naszym społeczeństwie czy w badanych przedsiębiorstwach są też dostrzegane, ale nie stanowią one tak często i tak silnych przyczyn wzajemnych animozji. Wydaje się, że położenie ekonomiczne pracowników jest aktualnie czynnikiem najsilniej antagonizującym, przede wszystkim ze względu na postępujący proces obniżania się poziomu życia i polaryzacji społeczeństwa pod tym względem, a także związany z niedostatkiem towarów na rynku. Z tych wszystkich względów sfera podziału poprzez strukturę płac wpływa na to co się dzieje w przedsiębiorstwie i staje się podstawowym czynnikiem dezintegracji społecznej również na poziomie zakładu pracy.

ZAKOŃCZENIE

Zaprezentowana relacja z badań zawiera najważniejsze ustalenia i hipotezy odnoszące się do niektórych zjawisk i procesów społecznych występujących w związku z intensywnym uprzemysłowieniem rejonu Bełchatowa. Proces ten dokonujący się poprzez realizację inwestycji tworzącej zagłębienie górniczo-energetyczne - aczkolwiek nie zakończony w sensie technicznym - doprowadził bowiem do daleko idących przekształceń nie tylko w sferze środowiska naturalnego i infrastruktury przemysłowej, lecz również w strukturze środowiska społecznego i warunkach jego funkcjonowania. Przedstawiona w opracowaniu charakterystyka zasięgu przeobrażeń wywołanych przez uprzemysłowienie w rejonie lokalizacji kopalni i elektrowni stanowiło dla pojawiającego się w tym kontekście problemu wykształcenia się stanu nowej równowagi społecznej oraz przesłanek, które warunkują przebieg tego procesu. Głównym przedmiotem naszego zainteresowania był stan świadomości społecznej załóg pracowniczych obu przedsiębiorstw odnoszącej się do identyfikacji z miejscem pracy, integracji w ramach zakładu, a także w ramach całej inwestycji (integracja międzyzakładowa), gdyż - zgodnie z przyjętym założeniem - uważaliśmy te obszary za podstawowe w określeniu przesłanek integracji społecznej w całym uprzemysłowionym rejonie. Jak więc w świetle uzyskanych w badaniu rezultatów przedstawia się diagnoza stanu integracji i kształtujących ją przesłanek?

Znaczenie odpowiedzi udzielonej na to pytanie zależy w dużej mierze od rozstrzygnięcia innej kwestii, łączącej się z zależnością zjawisk i procesów społecznych, ich charakteru i dynamiki, od natężenia przeobrażeń technicznych i organizacyjnych właściwych dla określonego etapu realizacji przemysłowej inwestycji. W wymiarze społecznej teorii industrializacji problem dotyczy więc wpływu określonego etapu uprzemysłowienia w rejonie na dynamikę przemian społecznych, w wymiarze praktycznym idzie natomiast o stwierdzenie

nie czy w nowo powstających organizacjach przemysłowych krystalizacja społecznych zbiorowości ma charakter względnie trwały, integrujący układy i struktury społeczne czy też dalsza strukturalizacja przemysłowego systemu nowej inwestycji może wywołać zmiany destabilizujące zarys jej społecznego systemu. Trzeba więc odpowiedzieć na pytanie, w jakim stopniu poczynione w badaniu konstatacje, dotyczące zjawisk integracji społecznej i organizacyjnej w bełchatowskiej inwestycji, mają trwały charakter, a w jakim są one względne i uzależnione od stanu zaawansowania prac związanych z realizacją inwestycyjnego cyklu.

Poczynione w trakcie prowadzenia badań obserwacje upoważniają do stwierdzenia, że stan zaawansowania inwestycji osiągnął poziom umożliwiający powstanie organizacyjnych struktur, w ramach których realizowane są procesy pracy, oraz że w oparciu o te struktury i na ich tle ustrukturalizowały się systemy społeczne obu przedsiębiorstw. Mimo więc nieosiągnięcia pełnych mocy produkcyjnych kopalni i dalszej rozbudowy elektrowni zostały stworzone warunki do występowania zjawisk i procesów społecznych, w tym również związanych z integracją nowych załóg. W związku z tym, aczkolwiek dalsza rozbudowa inwestycji w sensie technicznym dynamizuje proces kształtowania się załóg obu przedsiębiorstw (zwłaszcza elektrowni), można założyć, że nie wywiera to większego wpływu na zmianę ujawnionych w badaniu podstawowych mechanizmów integracyjnych w przedsiębiorstwach. Można natomiast założyć, że dochodzenie do zakładanej zdolności wytwórczej związane z ukończeniem prac inwestycyjnych wpłynie pośrednio na integrację społeczną między pracownikami kopalni i elektrowni w oparciu o lepiej rozwiniętą infrastrukturę socjalno-bytową w ich miejscu zamieszkania (Bełchatów). Założony mechanizm może jednak wzmacniać tylko działania innych, generowanych w sferze aktywności pracowniczej związanej z miejscem pracy.

Trwałość ujawniających się już na obecnym etapie prac inwestycyjnych mechanizmów i przesłanek integracji, a co za tym idzie, predyktowność uzyskanych w badaniu wyników wydaje się być przy tym w mniejszym stopniu uzależniona od czynników specyficznych dla obszaru BOP. Wyniki badania w Bełchatowie zwracają uwagę na dużą zależność zjawisk i procesów społecznych występujących w obrębie przedsiębiorstwa od czynników zewnętrznych, pozaregionalnych (funkcjonowanie przemysłu, gospodarki). Uprawniona wydaje się być hipoteza, że aktualnie, mimo trwającej wciąż rozbudowy, o charakte-

rze i przebiegu zjawisk oraz procesów społecznych na terenie podstawowych zakładów BOP decyduje w większym stopniu to, co dzieje się w skali kraju, nie uprzemysłowionego regionu. Hipoteza ta znajduje potwierdzenie w strukturze ocen elementów sytuacji pracy. Tylko trzy aspekty, na dwanaście poddanych ocenie, uznane zostały przez badanych jako zdecydowanie lepsze niż w innych przedsiębiorstwach (zarobki, mieszkanie, nowoczesność techniki) i można je uznać za elementy sytuacji pracy specyficzne dla Bełchatowa. Można więc uznać, że poza warunkami pracy wynikającymi z priorytetu inwestycji, wszystkie pozostałe nie odbiegają od okoliczności charakteryzujących pracę w innych polskich przedsiębiorstwach. Struktura organizacyjna, definicje pozycji i ról, różnice specyficzne dla poszczególnych branż przemysłu, dystanse płacowe stanowią - obok warunków wykonywania pracy - dalsze okoliczności upodabniające warunki pracy w Bełchatowie do występujących powszechnie poza tym rejonem. Inną przesłanką sformułowanej wcześniej hipotezy jest ujawniona w badaniu polaryzacja załogi na dwie kategorie wyróżnione ze względu na cechy statusowe i zakres faktycznego uczestnictwa w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Kategorie "kierowników" i "pracowników wykonawczych" różnicują się ze względu na istotne cechy sytuacji pracy (udział we władzy, zarobki, charakter pracy, dostęp do informacji), co znajduje również odbicie w świadomości badanych i funkcjonuje w wyrażanych przez nich opiniach. Fakt ten pozostaje, również w świetle innych badań, istotnym i trwałym elementem struktury systemu społecznego polskiego przedsiębiorstwa.

Odmienność sytuacji pracy, charakteryzująca specyfikę BOP, jest więc definiowana przede wszystkim przez cechy związane z priorytetowością inwestycji. Są one najwyżej oceniane przez badanych i w decydującej mierze przyczyniają się do powstawania przesłanek identyfikacji i integracji z miejscem pracy. Pozostałe zmienne wpływające na warunki pracy (oceniane zdecydowanie gorzej), niezależne od funkcjonowania badanych przedsiębiorstw, związane z cechami przemysłowego systemu, a więc zewnętrzne w stosunku do przedsiębiorstwa, działają w sposób dezintegrujący. Konstatacja ta znajduje swoje uzasadnienie w ujawnionych w badaniu mechanizmach integracji systemów społecznych badanych przedsiębiorstw.

Tendencje integracyjne wynikają z pozytywnego rezultatu zestawienia oczekiwań związanych z pracą w Bełchatowie z możliwościami

mi ich realizacji. Oczekiwania te, związane przede wszystkim z możliwościami stabilizacji życiowej, a także zawodowej (zarobki, mieszkanie, awans stanowiskowy, nowoczesna technika i technologia produkcji) są w dużej mierze zaspokojone przez warunki pracy stwarzane przez elektrownię i kopalnię. Mówiąc inaczej, najważniejsze motywy podjęcia pracy przez większość badanych załóg zostają poddane pozytywnej weryfikacji w konfrontacji z rzeczywistością. Sytuacja ta znajduje swoje odzwierciedlenia w ocenie stosunku badanych do pracy w Bełchatowie oraz w deklaracjach dotyczących dalszych planów związanych z życiem i pracą. Istniejące w świadomości badanych przekonanie o wyjątkowości oferty pracy w zakładach BOP (szczególnie w zakresie zarobków i możliwości uzyskania mieszkania) wpływa na ich związek z pracą i stanowi przesłankę integracji z miejscem zatrudnienia. Można założyć, że ten rodzaj integracji jest w Bełchatowie wyższy niż w innych, niepriorytetowych przedsiębiorstwach w Polsce. Stanowi on jednocześnie, obok - jak to już wspomniano - trwale ustrukturalizowanych formalnych organizacji obu przedsiębiorstw, sprzyjającą przesłankę do wykształcenia się więzi integracyjnych na poziomie zespołów roboczych. Formalnie określone pozycje pracowników i ich role zawodowe, konieczność współpracy wynikająca ze wspólnych zadań produkcyjnych zespołu, to okoliczności ułatwiające wykształcanie się integracji funkcjonalnej, która zostaje niejako wzmocniona integracją społeczną opartą na powstających w trakcie procesów pracy więziach typu emocjonalnego. Typowe w warunkach pracy i o dużej częstotliwości kontakty pracowników, polegające na konfrontacji ról i pozycji formalnych oraz wynikających z cech osobowościowych pozycji i ról nieformalnych tworzą podstawowe na poziomie zespołu roboczego przesłanki integracji funkcjonalno-emocjonalnej. Więzy integracyjne tego typu są przenoszone również poza obszar przedsiębiorstwa. Analizując wskaźniki integracji społecznej na poziomie zespołu (indeksy) można ponadto stwierdzić, że czynnikiem w większym stopniu integrującym jest sama praca i wynikająca z niej konieczność współdziałania w zespole niż wspólne działania na rzecz kształtowania warunków pracy i współpracy między jego członkami. Na tle tak określonych warunków zespołowej pracy kształtują się podstawowe przesłanki integracji funkcjonalno-emocjonalnej, zaznaczające się szczególnie wyraźnie w wymiarze kulturowym (akceptacja wspólnych norm regulujących współpracę) i normatywnym (postępowanie zgodne z uzna-

wanymi normami). Jednopoziomowość strukturalna zespołów roboczych decyduje o tym, że integracja w wymiarze komunikacyjnym posiada mniejsze znaczenie.

Silne poczucie identyfikacji pracowników badanych przedsiębiorstw z ich miejscem pracy oraz równie wyraźna integracja na poziomie zespołu roboczego nie stanowi, jak się okazuje, dostatecznej podstawy dla integracji załogi na poziomie przedsiębiorstwa. Wysoka zbieżność uznawanych i realizowanych norm regulujących współpracę i współżycie pracowników w zakładzie pracy (integracja kulturowa i normatywna) zaznaczająca się tak silnie na poziomie zespołu, nie decyduje w sposób mechaniczny o przeniesieniu więzi emocjonalnych z kręgu najbliższych współpracowników na pozostałą część załogi i nie pozwala aby ją postrzegać w kategoriach "zintegrowanej zbiorowości zdolnej do spełniania określonych zadań, połączonej więzią stosunków nieantagonistycznych". Istotne różnice między kategoriami badanych, wyróżnionymi ze względu na miejsce w organizacyjnej strukturze przedsiębiorstwa, nie ograniczają się wyłącznie do cech statusowych (stanowisko, udział we władzy, wykształcenie, zarobki), lecz zaznaczają się wyraźnie w sferze wzajemnego postrzegania, ocenie formalnych ról, wynikających z nich korzyści, a nawet w odmiennych interesach. Pozwala to na wyodrębnienie wyraźnie różniących się kategorii pracowników - kierowników i pełniących funkcje wykonawcze (urzędnicy, robotnicy). Charakteryzują się one określonymi treściami świadomości społecznej, co znajduje swoje wyraźne odzwierciedlenie w innym postrzeganiu sytuacji pracy i określaniu własnej roli w przedsiębiorstwie.

Integracja kulturowa na poziomie zakładu odnosi się w większym stopniu do zachowań pracowników, niż do pozycji i ról poszczególnych kategorii w przedsiębiorstwie. Badani częściej są zgodni w określaniu zachowań niewłaściwych w miejscu pracy, niż w określaniu roli jaką w przedsiębiorstwie winny odgrywać poszczególne kategorie, a zwłaszcza jak powinny być one wynagradzane (najbardziej różnicujący czynnik stanowią poglądy poszczególnych kategorii na istniejącą w zakładzie strukturę płac).

Wpływ miejsca zajmowanego w organizacyjnej strukturze przedsiębiorstwa przez poszczególne kategorie zaznacza się również w udziale we władzy i co za tym idzie - w możliwościach wpływu na sytuację pracy i uzyskiwanych z pracy korzyści. Kierownicy, zajmujący uprzywilejowaną pozycję w systemie zarządzania, należą czę-

ściej do organizacji pełniących decyzyjne funkcje (PZPR - 70%, związki zawodowe - 41%) i mogą wywierać większy wpływ na sytuację pracy (zarówno na poziomie zespołu jak i całego zakładu), a także są najczęściej poinformowani o zakładowych sprawach. Stanowią oni autorytet informacyjny dla pozostałych kategorii pracowników ze względu na hierarchiczny przepływ informacji w przedsiębiorstwie. Kierownicy różnią się również znacznie od innych kategorii pod względem rozmiarów podstawowej korzyści z pracy, jaką jest płaca (średnia zarobków wyższa od średniej robotników o 6250 zł i urzędników o 8990 zł).

Jak już powiedziano wcześniej, różnice w cechach statusowych nie pozostają bez wpływu na sposób wzajemnego postrzegania się pracowników wykonawczych i kierowników. Jeśli dodać do nich jeszcze cechę pochodzenia terytorialnego otrzymamy konfigurację trzech cech: stanowisko (kierownicy - pracownicy wykonawczy), pochodzenie terytorialne (przybysze - miejscowi) i zarobki (wysokie - niskie), które dzielą załogi badanych przedsiębiorstw na dwie, postrzegające się w sposób antagonizujący, grupy. Kumulacja wartości społecznie pożądanых (władza - dochód - wykształcenie) przez jedną grupę w stopniu zdecydowanie wyższym niż przez drugą stanowi główną przyczynę występujących między kierownikami i pracownikami wykonawczymi animozji, a nawet antagonizmów.

Uzyskany w badaniu obraz integracji w kopalni i elektrowni nie różni obu przedsiębiorstw. Mechanizmy integracji oraz jej stopień w poszczególnych wymiarach i poziomach analizy są bardzo zbliżone. Załogi obu przedsiębiorstw są najsilniej zintegrowane w wymiarze funkcjonalnym (powiązanie w strukturze podziału pracy), kulturowym (uznawanie wspólnych i pożądanых wzorów zachowań pracowniczych) i normatywnym (realizowanie tych norm w sytuacji pracy, a zwłaszcza tych, które odnoszą się do sfery stosunków między pracownikami). Ponadto wszystkich pracowników bełchatowskiej inwestycji łączy przede wszystkim praca i korzyści z niej wynikające (zarobki, mieszkanie). Stopień integracji pracownika z zakładem jest wyraźnie związany z jego przynależnością do poszczególnej kategorii pracowników (kierownicy - pracownicy wykonawczy). Mimo istnienia wyraźnych podziałów w systemie społecznym przedsiębiorstw, wynikających z pozycji w formalnej hierarchii organizacji przemysłowej, obie kategorie współpracują ze sobą bezkonfliktowo na poziomie zespołów roboczych. Decyduje o tym silna integracja funkcjonalna, a także kul-

turowa i normatywna. Poziom integracji w wymiarze funkcjonalnym jest jednak w sposób wyraźny skorelowany z przynależnością do poszczególnych kategorii pracowniczych. Kierownicy w większym stopniu niż pracownicy wykonawczy zwracają uwagę na funkcjonalne uwarunkowania więzi, wynikających z podziału pracy w obrębie zespołu, w mniejszym nawet stopniu są zintegrowani na płaszczyźnie emocjonalnej. Kierownicy częściej realizują wzajemne kontakty poza obszarem miejsca pracy, w tym również z podwładnymi, co jak należy sądzić, mimo stwierdzonych podziałów i różnic, wpływa tonizująco na społeczną atmosferę pracy. Należy w tym miejscu dodać, że najbardziej intensywnymi stosunkami współpracy w zespole są te, które przebiegają w układzie "przełożony - podwładny", a współpraca ta jest pozytywnie oceniana przez obie strony. Tak więc, należy stwierdzić że podział "kierownicy - pracownicy wykonawczy" opiera się na obiektywnych przesłankach (miejsce w organizacyjnej strukturze, podział pracy) i posiada w związku z tym taki sam charakter, odbija się natomiast w świadomości badanych w dwojaki sposób. Na poziomie zespołu roboczego obie kategorie tworzą komplementarny układ charakteryzujący się bezkonfliktową współpracą, na poziomie zakładu natomiast postrzegają się wzajemnie przez pryzmat cech, które je różnicują. Decydują o tym inne okoliczności, wpływające na odmienny kąt widzenia rzeczywistości na różnych poziomach systemu społecznego przedsiębiorstwa. Na poziomie zespołu roboczego podwładny lub kierownik postrzegany jest jako jednostka, na poziomie przedsiębiorstwa - grupy i kategorie społeczne postrzegają się jako konfiguracje cech lub wartości społecznie pożądanych.

W świetle wiedzy uzyskanej w trakcie badań trudno orzekać, czy wyraźnie rysujący się podział między uczestnikami systemu społecznego przedsiębiorstw i znajdujący odbicie w ich świadomości przekształcić się może z dezintegrującej przesłanki w czynnik konfliktogenny, aczkolwiek można założyć, że silna integracja indywidualna z przedsiębiorstwem oparta na priorytetowej nadzwyczajności warunków pracy w BOP oraz silna integracja na poziomie zespołu, przeważą i stłumią potencjalne napięcia.

Podobnie, jeśli idzie o ambiwalencję integracyjnych trendów, przedstawia się sytuacja w relacjach między pracownikami kopalni i elektrowni. Wzajemne animozje wynikają przede wszystkim z silnego wśród pracowników elektrowni poczucia uprzywilejowania kopalni i jej pracowników. Miejsce pracy wyraźnie wpływa na wzajemne postrze-

ganie się pracowników obu przedsiębiorstw. Mimo to badani optowali za ściślejszymi więzami i współdziałaniem między zakładami niż miało to aktualnie miejsce, choć w świetle wyników integracja społeczna między pracownikami kopalni i elektrowni jest raczej niewielka. Z jednej strony dostrzegają oni wspólne dla obu załóg problemy i sprawy (90% badanych) choć znacznie rzadziej widzą potrzebę instytucjonalizacji wspólnych działań przy ich rozwiązywaniu (37%). Z drugiej strony jednak są wyraźnie postrzegane rozbieżne interesy zarówno zakładów jak i ich załóg. Wśród wspólnych spraw wymieniano najczęściej kooperację produkcyjną i zagospodarowanie Bełchatowa stanowiącego wspólne miejsce zamieszkania pracowników inwestycji. Rozbieżności natomiast dotyczą interesów ekonomicznych i socjalnych (mieszkania, świadczenia itp.). Obiektywnie rzecz biorąc, poza obustronną zależnością przedsiębiorstw w sferze produkcyjnej innego rodzaju powiązania są bardzo nikłe, a potrzeby ściślejszej współpracy są słabo artykułowane. Z tych względów można uznać poziom międzyzakładowy za najslabszy element integracyjnych procesów w obszarze badania. Sytuacja ta może ulec zmianie w przyszłości wskutek możliwego do przewidzenia nasilenia się procesów integracji społecznej w obszarze wspólnego zamieszkania. Z drugiej jednak strony zróżnicowania w położeniu kopalni i elektrowni oraz ich załóg zostaną co najmniej utrwalone ze względu na ich przynależność do różnych branż przemysłowych (w roku 1983 powołano Państwowe Przedsiębiorstwo Kopalni Odkrywkowych).

Podjęta w badaniu próba diagnozy procesów integracyjnych oraz ich przesłanek, występujących w nowo powstających inwestycjach przemysłowych pozwoliła na częściowe choćby zarysowanie charakteru zjawisk społecznych związanych z integracją załóg oraz ich najważniejszych uwarunkowań. Za podstawową przesłankę integracji załóg i kształtowania się stanu nowej równowagi społecznej w samej inwestycji, jak i na obszarze poddany jej wpływom, należy uznać niezmiernie ważne dla pracowników, choć posiadające instrumentalny charakter, szeroko rozumiane warunki pracy. Jeśli podstawowe potrzeby i oczekiwania związane z zatrudnieniem mogą zostać zaspokojone (mieszkanie, zarobki), a stan technicznego i organizacyjnego zaawansowania inwestycji umożliwia pracę - można założyć rozpoczęcie procesów stabilizacji i społecznej integracji załóg. Sytuacja taka, jak to wynika z badania, uruchamia bowiem mechanizmy integracji na poziomie zespołów roboczych, od której rozpocznie się w

dalszej kolejności krystalizacja więzi społecznych na poziomie przedsiębiorstwa. Biorąc pod uwagę priorytetowość bełchatowskiej inwestycji, mechanizm integracji można uznać za specyficzny dla Bełchatowa z jednej strony, ponieważ z drugiej - można go uznać za uniwersalny dla wszystkich priorytetowych przedsięwzięć industrializacyjnych w zakresie, w jakim są one w stanie spełnić przesłankę, która działanie tego mechanizmu uruchamia. Pozostałe przesłanki integracji, przejawiające się w cechach strukturalnych organizacji przedsiębiorstwa i zasad jego funkcjonowania, są w większym stopniu skutkiem cech i okoliczności charakteryzujących funkcjonowanie systemu przemysłowego w ramach makroukładów gospodarczych niż warunków pracy kształtowanych przez zarząd przedsiębiorstwa. Te dwie kategorie uwarunkowań wydają się być w świetle badań najważniejsze dla przebiegu procesów integracji w podstawowych zakładach BOP.

SOCIAL INTEGRATION IN A PROCESS OF INDUSTRIALIZATION CASE STUDY OF BEŁCHATÓW

(Summary)

The book is consisted of, so to say, two parts: theoretical considerations and the description of empirical research in Bełchatów. The theoretical part is composed of two basic chapters.

One of them have concerned industrial changes and social processes while building of new enterprises. The formation of the staff of new enterprise is one of last phase of industrial process. There are mentioned some empirical researches of earlier stages of industrialization in region of Bełchatów, too. Next theoretical chapter contents the considerations on meaning of term "integration" and dimensions of social integration which are applied in empirical research (functional, normative, cultural, communicative). The process of social integration is determined, generally, by two groups of factors: internal and external. Internal determinants are connected with a specific character of enterprise. External factors are connected with social system of economy which one of elements is enterprise.

Social integration is the resultant of the interaction and influence of these groups of factors. In case of Bełchatów, we can say, that external determinants have been more significance. The integration of the staff had been analysed on three levels:

- on the level of work groups,
- on the level of enterprise as whole,
- on the level of relations between brown coal-mine and the power-station. The state of the integration on each level was different.

The work groups were connected most strong ties in all dimen-

sions of integration. Two tendencies have been coexisted on the level of enterprise and relation between the mine and the power-station: integrative and disintegrative. The first tendency is the result of specific situation of enterprise in industrial region, second one is the effect of influence of external determinants. The staff of enterprise has been consisted of integrated work groups and two opposite groups in organizational structure: supervisors and subordinates.

SPIS TREŚCI

Przedmowa (Jolanta Kulpińska)	3
Wstęp (Włodzimierz Jaśkiewicz)	4
Rozdział I. Obszar badania w kontekście industrialnych przemian (Włodzimierz Jaśkiewicz)	8
1. Społeczne procesy uprzemysłowienia	8
2. Bełchatów jako przedmiot badań socjologicznych	13
3. Obszar badania - stan wyjściowy	16
4. Charakter i założenia inwestycji bełchatowskiej	19
5. Początek industrializacyjnych przemian	21
Rozdział II. Problemy integracji społecznej w uprzemysławianym rejonie - koncepcja badawcza i podstawowe informacje o badaniu (Anna Buchner-Jeziorska, Włodzimierz Jaśkiewicz)	25
1. Koncepcja integracji społecznej	25
2. Integracja społeczna w procesach uprzemysłowienia	30
3. Koncepcja badania integracji społecznej w uprzemysławianym rejonie (casus Bełchatowski Okręg Przemysłowy)	38
Rozdział III. Sytuacja pracy w opiniach pracowników (Włodzimierz Jaśkiewicz)	45
1. Rozumienie sytuacji pracy	45
2. Wybrane cechy społeczno-zawodowe badanej zbiorowości	48
3. Motywy podjęcia pracy	55
4. Ocena warunków pracy	57
5. Stosunek do pracy w Bełchatowie	68
Rozdział IV. Integracja w zespole (Anna Buchner-Jeziorska) ...	73
1. Współpraca w zespole roboczym	74
2. Więzy funkcjonalne i emocjonalne w zespole	78
3. Uczestnictwo w sprawach zespołu	82
4. Podsumowanie	84

Rozdział V. Integracja w zakładzie pracy (Anna Buchner-Jezior- ska)	87
1. Czynniki sprzyjające integracji załóg	87
2. Czynniki dezintegracji załogi	90
3. Strefy oddziaływania i stopień identyfikacji z zakładem ...	93
4. Podsumowanie	101
Rozdział VI. Integracja między kopalnią i elektrownią (Anna Buchner-Jeziorska)	108
1. Czynniki sprzyjające integracji między kopalnią i elektro- wnią	108
2. Czynniki dezintegrujące w obrębie inwestycji	114
3. Podsumowanie	116
Rozdział VII. Rola płac w procesach integracji społecznej w zakładzie pracy (Anna Buchner-Jeziorska)	118
1. Czynniki wpływające na ocenę własnych zarobków	118
2. Ocena zarobków własnych	119
3. Struktura płac w przedsiębiorstwie	124
4. Podsumowanie	132
Zakończenie (Włodzimierz Jaśkiewicz)	135
Social Integration in a Process of Industrialization. Case Study of Bełchatów (Summary)	144

