

*Magdalena Nowicka**

Spoleczeństwo konkurencyjne? Postawy wobec pracy w Polsce i państwach Unii Europejskiej

1. Wstęp

Od 1989 r. oficjalnym celem Polski stała się transformacja systemowa, która ma doprowadzić do stworzenia silnego, w pełni demokratycznego i opartego na gospodarce rynkowej państwa oraz do integracji kraju ze strukturami Unii Europejskiej. Dążenie do przystąpienia do UE deklarowały wszystkie rządy, zaś przeprowadzane przez nie reformy potwierdzały to dążenie. Również społeczeństwo polskie zdecydowanie popierało ideę integracji. Prowadzone od 1993 r., m.in. przez CBOS, cykliczne badania opinii społecznej wykazywały stałe poparcie dla integracji (tak np. w 1996 r. 80% badanych głosowałoby za przystąpieniem Polski do Unii w ewentualnym referendum), chociaż w 1999 r. zarysowały się pewne symptomy osłabienia tego poparcia.¹

Wokół integracji ogniskują się publiczne debaty, jednak zakres dyskusji ograniczony jest przede wszystkim do sfery politycznej i gospodarczej. Podkreślana jest potencjalna zdolność Polski do integracji w zakresie prawno-instytucjonalno-polityczno-gospodarczym, uderza jednak prawie całkowity brak refleksji nad integracją społeczeństw. Dotyczy to zarówno ewentualnych problemów związanych z migracjami, osiedlaniem się Polaków w państwach Unii i na odwrót, jak i zdolności Polaków do wykorzystania możliwości oferowanych przez zintegrowaną Europę. Tymczasem to, co budzi obawy i niechęć wobec integracji naszego kraju z Unią w opinii jej mieszkańców to właśnie sprawy społeczne, w tym przede wszystkim skutki realizacji swobody przepływu pracowników.

* **Magdalena Nowicka** – pracownik Biura Banku Światowego w Warszawie (członek zespołu Human Development), współpracownik słowackiego czasopisma „*Tristvre Revue*”.

¹ Por. informacje o wynikach badań opinii publicznej przedstawiane w dziale „Informacje i materiały” niniejszego oraz poprzednich numerów „*Studiów Europejskich*”. (przyp. red.)

W Polsce dominuje przekonanie, że komunizm w sposób sztuczny oderwał nas „na chwilę” od Europy, natomiast po jego upadku do Europy po prostu powracamy. Takie podejście nie pozostawia miejsca na refleksję nad tym, czy odmienne warunki historyczne, a przede wszystkim lata komunizmu nie pozostawiły czegoś więcej niż zacofania gospodarczego. Izolacja od idei i zjawisk występujących w państwach członkowskich Wspólnot Europejskich i odmienne warunki rozwoju wykształciły inne mechanizmy działań jednostek. Nawet społeczeństwa, które nie przeszły w swoim rozwoju tak drastycznych wydarzeń jak Polacy, przystępując do Wspólnot musiały dostosować się do społeczeństwa zintegrowanego. Ich akcesja oznaczała konieczność zmian obejmujących nie tylko instytucje prawne, polityczne i ekonomiczne, ale również zmiany we wszystkich wymiarach działań jednostek. Integracja w wymiarze społecznym oznacza zdolność danego społeczeństwa do włączenia się na równoprawnych zasadach do wspólnoty innych państw. W rezultacie udanej integracji nowi członkowie wspólnoty powinni korzystać ze wszystkich szans przez nią oferowanych.

Czy społeczeństwo polskie różni się od społeczeństwa „europejskiego” (tak dla potrzeb poniższej analizy nazywam wszystkich obywateli państw członkowskich UE)? Z pewnością każdy Polak potrafi wskazać na cechy, które odróżniają go od Niemca czy Francuza. Określenie różnic jest bowiem niezbędnym elementem tożsamości zarówno jednostek, jak i całych państw. W obliczu integracji ze strukturami Unii Europejskiej podkreślane są w publicznych debatach głównie kulturowe różnice pomiędzy Polakami i mieszkańcami krajów Unii. Zakłada się, że w sferze ekonomicznej nasi rodacy zachowują się i myślą tak jak wszyscy mieszkańcy „cywilizowanej” części świata, czyli jak *homo economicus*. Moim zdaniem odmienne doświadczenia z przeszłości miały jednak wpływ na postawy społeczeństwa polskiego, zwłaszcza w stosunku do pracy zarobkowej. Praca jest niezbędnym elementem życia każdej jednostki, niezależnie od kultury, w której funkcjonuje. Znaczenie jej nadawane ma wpływ na wszystkie inne aspekty życia, na zdolności funkcjonowania w grupie, a zatem również na procesy integracyjne w obrębie społeczeństw.

2. Teoria habitusu

Dla wyjaśnienia wpływu komunizmu na postawy Polaków użyteczna jest teoria habitusu. Teoria ta, wprowadzona do nauk społecznych przez Pierre’a Bourdieu, zakłada, że istnieje mechanizm kształtujący doświadczenie oczywistości świata, umożliwiającą jednostce adaptację do środowiska i jednocześnie oddziaływanie na owo środowisko. Habitus to system nieuświadomianych wzorów postrzegania i dyspozycji do działania, pośredniczący pomiędzy instytucjami społecznymi a jednostką. W zetknięciu ze zmianami w strukturze instytucji,

jednostka korzysta z habitusu, wykształconego wcześniej, przed zaistnieniem zmian, co powoduje częściową, stopniową modyfikację zarówno habitusu jednostki, jak i jego otoczenia. Habitus określa zgodność pomiędzy subiektywnym poczuciem miejsca jednostki w społeczeństwie i jej aspiracjami, a obiektywnymi relacjami i strukturami. W przypadku transformacji całych struktur społecznych następuje „rozsuniecie” i nieprzystawalność struktur subiektywnych i obiektywnych jednostek. Każda zmiana wymaga dostosowania się do niej, nim jednak to nastąpi, przeszłe zachowania są nadal powtarzane, a część jednostek niezdolnych do adaptacji pozostaje wykluczona z rzeczywistości.² Taka sytuacja może mieć miejsce w czasie transformacji polskiego systemu i dostosowywania go do systemu Unii Europejskiej.

W okres transformacji Polacy weszli z pewnym bagażem doświadczeń, zasadniczo różnym od doświadczeń społeczeństwa „europejskiego”. Warunkiem zmiany habitusu jest rozpoznanie, na czym polegają nowe struktury. Nowe struktury i przyszłość Polacy postrzegają w kategoriach poznawczych wypracowanych we wcześniejszym okresie, gdyż są one częścią habitusu wówczas ukształtowanego i przez to są dla nas oczywiste. Tym samym habitus wykształcony w przeszłości trwa dłużej niż istnienie instytucji w niej działających.

Mirosława Marody wyróżnia trzy typy procesów, które tworzyły podstawy polskiego habitusu: procesy aktywnej adaptacji ludności do warunków działania określanych przez instytucje systemu komunistycznego, procesy selektywnej modernizacji kraju po II wojnie światowej oraz długotrwałe procesy historyczne kształtujące tożsamość społeczeństwa polskiego.³ W poniższej analizie rozpatrywać będę jedynie ten aspekt habitusu, który dotyczy podstawowej ekonomicznej działalności człowieka, jaką jest praca zarobkowa. Obecnie mało kto pamięta, że w walce politycznej przed 1989 r. domagano się godnych warunków pracy, dobrej organizacji, adekwatnego wynagrodzenia i przywrócenia wartości pracy jej właściwego znaczenia. Po sukcesie roku 1989 w zapomnienie odeszła powoli zasada „Czy się stoi, czy się leży, dwa tysiące się należy”, co z pewnością jest symptomem przemian.

Na ile jednak zmieniły się postawy Polaków wobec pracy? Jaką obecnie wartość ma praca, czego od niej oczekujemy i na ile nasze obecne postawy wobec niej różnią się od tych, które cechują społeczeństwo „europejskie”? Znalezienie odpowiedzi na te pytania jest istotne, gdyż postawy społeczeństwa wobec pracy wyznaczają możliwości osiągnięcia krajowego wzrostu gospodarczego,

² Patrz P.Bourdieu, J.C.Passeron, *Reprodukcja. Elementy teorii systemu nauczania*, PWN, Warszawa 1990; M.Jacyno, *Iluzje codzienności. O teorii socjologicznej Pierre’a Bourdieu*, IFiS PAN, Warszawa 1997.

³ M.Marody, *Spółeczeństwo polskie w perspektywie integracji z Unią Europejską w: Polska transformacja w perspektywie integracji europejskiej*, Fundacja Friedricha Eberta, Warszawa 1996, s.149.

przyzwolenia na prywatyzację i restrukturyzację i jej tempo, a także zdolności konkurencyjnych Polski po przystąpieniu do Jednolitego Rynku. Od postaw wobec pracy zależy również to, czy Polska będzie umiała poradzić sobie z bezrobociem oraz sprostać swobodnemu przepływowi siły roboczej w ramach Unii Europejskiej. W wymiarze społecznym, od postaw wobec pracy zależy będzie satysfakcja życiowa jednostek i w związku z tym ich postawy wobec innych uczestników Jednolitego Rynku.

3. Źródła habitusu społeczeństwa zachodnioeuropejskiego i polskiego

Zgodnie z teorią częściowej modyfikalności habitusu i tezą o trwaniu przeszłości w teraźniejszości, kolejne wydarzenia w historii społeczeństwa polskiego nakładały się na dyspozycje ukształtowane przez wydarzenia z przeszłości. Mówiąc więc o wpływie realnego socjalizmu na społeczeństwo polskie nie można pominąć historycznie wdrożonych dyspozycji do działania. Gdyby w dwóch krajach o różnych doświadczeniach z przeszłości wprowadzić identyczny model ideologiczny, na przykład socjalizm, to na gruncie teorii Pierre'a Bourdieu, rzeczywistość społeczna tych krajów byłaby różna. Stąd też omawiając habitus współczesnego społeczeństwa polskiego należy wziąć pod uwagę te elementy, które wykształcały się w długim okresie, tworząc habitus odróżniający Polaków od mieszkańców Europy Zachodniej.

Podział na Europę Zachodnią i Wschodnią, tak jak przebiega on obecnie, zaczął kształtować się około XVI w. Polska znalazła się wtedy na Wschodzie i chociaż dzisiaj bardziej chcemy uważać się za społeczeństwo w pełni zachodnie, jesteśmy co najwyżej gdzieś pośrodku, przynajmniej w wymiarze kulturowym. Pod względem ekonomicznym jednak różnice pomiędzy Polską a krajami Europy Zachodniej nadal istnieją.

W okresie rozwoju gospodarki towarowo-pieniężnej na zachodzie Europy, w Polsce rozwijał się feudalizm i rolnictwo. Wschód Europy stawał się spichlerzem Zachodu, który rozwijał przemysł, handel i wymianę międzynarodową.⁴ Podział na zurbanizowaną i uprzemysłowioną Europę Zachodnią i rolniczą Europę Wschodnią pogłębiał się w wieku XVII, określając charakter procesów społecznych w następnych stuleciach. W Polsce, na długie lata, ograniczony został rozwój samodzielnych gospodarstw wiejskich, jak i rozwój przemysłu w skali całego kraju.⁵ Gdy w Europie Zachodniej rozwijała się nowa klasa społeczna: mieszczaństwo, Polska stawała się krajem latyfundiów, gdzie w życiu społeczno-politycznym dominowała oligarchia magnacka. System gospodarczy

⁴ Por. A. Wyczański, *Historia powszechna. Wiek XVI*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1987, s.52.

⁵ A. Kersten, *Historia powszechna. Wiek XVII*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1987, s.13.

oparty na pańszczyźnie uniemożliwił wykształcenie się klasy pracowników najemnych. Zarówno w rolnictwie, jak i w początkującej produkcji przemysłowej wykorzystywani byli chłopci pańszczyźniani, dla których nie istniały ekonomiczne mechanizmy wykonywania pracy, ale jedynie przymus.

W tym samym czasie na zachodzie Europy nowa kalwińska moralność chwaliła pracę, zapobiegliwość, surowe i wypełnione pracą życie, aktywność własną jednostek. Pęd do pracy stawał się przymusem wewnętrznym, nie zewnętrznym.⁶ Aktywność ekonomiczna decydowała o możliwościach przesunięcia się w górę w obrębie struktury społecznej; własne zdolności i wykształcenie umożliwiały podniesienie statusu. W XVII wieku wykształcił się system pracy nakładczej,⁷ a pracownicy najemni zaczęli się specjalizować. Proces ten w Polsce nastąpił z dużym opóźnieniem, bo dopiero w XVIII wieku, głównie za sprawą zaborów i napływu robotników wykwalifikowanych z zagranicy. Na Zachodzie kształtowała się doktryna liberalizmu, zaś w Polsce programy społeczne i polityczne koncentrowały się głównie na konieczności utrzymania państwowości polskiej. Rozbiory Polski pogłębiły lukę pomiędzy wschodnim i zachodnim brzegiem Łaby, zarówno gospodarczą, jak i społeczną. Ta specyficzna sytuacja gospodarczo-polityczna spowodowała, że reformatorskie wysiłki Polaków koncentrowały się na odzyskaniu przez kraj niepodległości, zjednoczeniu terenów znajdujących się pod wpływem różnych systemów gospodarczych, a później na modernizacji państwa. Krótki okres niepodległości Polski nie wystarczył dla pokonania luki cywilizacyjnej dzielącej ją od Europy Zachodniej. Sytuacja pracowników polskich nie była głównym problemem w okresie międzywojennym, tak jak to miało miejsce w krajach zachodnioeuropejskich. Tam doktryny socjalizmu i państwa opiekuńczego głosiły potrzebę poprawy sytuacji robotników w ramach istniejącego systemu politycznego i gospodarczego; w Polsce natomiast wystąpienia słabo zorganizowanych robotników przybierały formę krwawych wystąpień przeciwko reżimowi.

4. Habitus społeczeństwa polskiego ostatniego półwiecza

Socjalizm po II wojnie trafił w Polsce na ukształtowany habitus, tworząc nowy, złożony z elementów postaw wykształconych pod wpływem takich wydarzeń jak: brak stabilnego państwa, utrzymywanie się feudalizmu, ubóstwo i słabe wykształcenie społeczeństwa, walki o władzę w państwie, niewykształcony, początkujący kapitalizm i zacofanie cywilizacyjne. W tym samym okresie na zachodzie Europy kapitalizm był w pełni ukształtowany,

⁶ Szerzej patrz E.Fromm, *Uciezka od wolności*, Czytelnik, Warszawa 1998, s.100-113.

⁷ A.Kersten, op.cit., s.112.

pracownicy coraz lepiej wykształceni i o wyższych kwalifikacjach, związki zawodowe miały mocną pozycję i potrafiły skutecznie walczyć o interesy pracowników. Stabilność dawała możliwość rozwoju indywidualnego, również w pracy zarobkowej. Od lat 60. naszego wieku na Zachodzie obserwuje się wśród osób pracujących przejście od wartości materialistycznych do tzw. wartości postmaterialistycznych. Badacze, pomimo drobnych różnic, są zgodni, że rosną oczekiwania w stosunku do pracy, iż da ona możliwości indywidualnego spełnienia i samorealizacji, a coraz rzadziej praca postrzegana jest jako obowiązek, który należy wypełnić. Z drugiej strony podkreślany jest trend spadkowy centralności pracy w życiu jednostek i określaniu własnej tożsamości.⁸

Komunizm w Polsce, wraz z częściową modernizacją kraju, wprowadził podział na sferę objętą zainteresowaniem państwa oraz obszar, w którym zmiany nie były kierowane i często nie następowały, na przykład na wsi czy w rodzinie. Dom i więzi rodzinne znalazły się w sferze prywatnej, wyjętej spod kontroli i zainteresowania państwa. Drugie najważniejsze centrum organizacji codziennego życia: praca i miejsce pracy znalazło się natomiast w sferze publicznej, objętej planowymi działaniami władz politycznych.⁹ Adaptacja do formalnie istniejących struktur instytucjonalnych następowała właśnie w tej sferze i z punktu widzenia władz była produktem ubocznym. Rozwinął się habitus, dla którego podstawą była reakcja i postrzeganie struktur oficjalnych jako obcych i zewnętrznych w stosunku do jednostek.

W sferze codziennej działalności ekonomicznej jednostki zmuszone były do adaptacji do nowego typu gospodarki, w której nie istniał rynek i wolna konkurencja. Jednym z ideowych założeń realnego socjalizmu była likwidacja zagrożeń pracy, jakie istnieją w systemie gospodarki rynkowej.¹⁰ W praktyce oznaczało to likwidację rynku pracy, na którym dochodziłoby do zrównoważenia popytu i podaży na pracę i ustalenia jej ceny. Wynikająca z założeń ideologicznych likwidacja zagrożeń płynących z istnienia wolnej konkurencji na rynku pracy doprowadziła do wytworzenia się habitusu opartego na zjawiskach naturalizacji i etatyzacji zatrudnienia, familiaryzacji społeczeństwa oraz paternalizmu państwa i zakładów pracy.¹¹

W okresie realnego socjalizmu w Polsce każdy obywatel miał gwarancję znalezienia zatrudnienia. Następowala naturalizacja zatrudnienia. W efekcie

⁸ B.Wilpert, H.Maimer, *Culture or society? A reserach report on work-related values in two Germanies*, „*Social Science Information*”, no. 32/1993, s.261.

⁹ Por. *Escape from Socialism. The Polish Route*, red. W.Connor, P.Płoszajski, IFiS Publishers, Warszawa 1992, s.117.

¹⁰ J.Poleszczuk, *Praca w systemie gospodarki planowej* w: M.Marody, *Co nam zostało z tamtych lat... Społeczeństwo polskie u progu zmiany systemowej*, Aneks, Londyn 1991, s.108.

¹¹ Tamże, s.106-130.

zerwany został związek pomiędzy faktem wykonywania pracy indywidualnej a wynikami ekonomicznymi całego zakładu pracy, a nawet wynikami całej gospodarki. Ludzie przestali łączyć doświadczenia indywidualne z kategoriami makroekonomicznymi.

Kolejnym zjawiskiem społecznym była etatyzacja społeczeństwa. Jednostka była umieszczana w danym miejscu w strukturze społecznej poprzez wyznaczenie jej etatu. Otrzymanie etatu nie zawsze było związane z posiadaniem kwalifikacji merytorycznych umożliwiających właściwe wykonywanie pracy. Efektem etatyzacji społeczeństwa był zanik związków między kwalifikacjami a pracą oraz deprofesjonalizacja. Zmniejszyła się również mobilność i rotacja pracowników, następowało przywiązanie do raz otrzymanego miejsca pracy. Awans i zwolnienie następowały wolniej i nie były regulowane rzeczywistymi potrzebami. Praca tym samym straciła swoją racjonalność, zaś jej wykonywanie przestało mieć związek z otrzymywaną płacą. Etat stał się podstawą roszczeń wysuwanych przez jednostkę pod adresem jej społecznego otoczenia. Powstanie cytowanego powiedzenia „Czy się stoi, czy się leży, dwa tysiące się należy” było jednym z syndromów kształtującej się postawy wobec pracy.

W oczach społeczeństwa gospodarka krajowa zaczęła być postrzegana jako „nieporządek”. Winą za taki stan rzeczy obwiniano władze, rozmywało się poczucie odpowiedzialności indywidualnej zarówno za stan całej gospodarki, jak i za własne działania ekonomiczne. Dominowało przekonanie, że niezależnie od własnych starań, całość i tak nie będzie dobrze funkcjonować. Jednostki przestały wykazywać inicjatywę do działań w obrębie formalnych struktur, natomiast energię wykorzystywały do działań w „drugim obiegu”.

Lekarstwem na izolację w świecie zindustrializowanym miał być opiekuńczy zakład pracy, w którym pracownicy mogą zaspokoić swoje potrzeby egzystencjalne zarówno materialne, jak i aksjologiczne: potrzebę więzi z innymi ludźmi, szacunku i akceptacji społecznej. Z jednej strony takie rozwiązanie dawało władzom możliwość kontroli społeczeństwa, z drugiej jednak doprowadziło do wzrostu oczekiwań wobec pracodawców. Opiekuńczy zakład pracy dawał swoim pracownikom sklepy przyzakładowe, w których można było kupić artykuły gdzie indziej niedostępne; dawał także mieszkania, wczasy, miejsce w przedszkolu dla dziecka. Tak więc uzależniał pracowników od siebie, jednocześnie hamując ich zaradność życiową.

Wbrew zachętom zakładów pracy, pracownicy nie czuli się zintegrowani ani z zakładem, ani między sobą. Zakład stawał się miejscem, z którego czerpano korzyści materialne, rzeczowe, a nie pieniężne. Zakład, którego właścicielem było zniechęcone i utożsamiane z partią państwo, nie budził szacunku dla własności. To, co w założeniu wspólne, w rzeczywistości było niczym i nikt nie czuł się za to odpowiedzialny. Przynoszenie do domu darmowego, zakładowego mydła czy papieru toaletowego nie było niczym nagannym. Nie istniał

mechanizm, który pozwoliłby na dostrzeżenie negatywnych skutków takich działań. Pracownikom brakowało poczucia solidarności i wspólnego celu ich pracy. Praca, która nie dawała wymiernych efektów, stawała się nielogiczna. W takich warunkach pracownicy woleli rozwijać swoją własną działalność ekonomiczną, najczęściej w godzinach pracy oficjalnej. Rozwijała się sfera nieformalna.

Jedną z form działalności w „drugim obiegu” było wykorzystywanie surowców lub narzędzi zakładu państwowego dla prac prywatnych oraz przeznaczanie czasu opłacanego przez przedsiębiorstwo na te prace. Z jednej strony do takich działań przyczyniała się wadliwa organizacja pracy w przedsiębiorstwach, z drugiej strony wpływ na to zjawisko miał, powstały w wyniku reakcji na niedostatki organizacyjne, brak mechanizmów integrujących pracowników z zakładem pracy. Interes przedsiębiorstwa nie był interesem jednostek; pracownicy nie widzieli związku pomiędzy własnymi działaniami „nielegalnymi” a pogorszeniem sytuacji zakładu. Własność państwowa utożsamiana była raczej z własnością „niczyją”, a nie wspólną, dlatego też zawłaszczenie mienia zakładu państwowego nie spotykało się z dezaprobatą społeczną, lecz świadczyło o zaradności życiowej.

Oprócz specyficznego rozumienia własności państwowej i interesu państwowego, rozwojowi „drugiego obiegu” sprzyjał dualizm życia społecznego. Podział na „my” i „oni” dotyczył również codziennej działalności ekonomicznej, powodując, że w swoim kręgu działania nielegalne nie były postrzegane jako niemoralne. Krąg swoich tworzyli bowiem ci, którzy na tych działaniach zyskiwali i byli zainteresowani utrzymywaniem się takiej sytuacji. Związek między teraźniejszymi działaniami w sferze „drugiego obiegu” a przyszłymi negatywnymi skutkami dla wszystkich członków społeczeństwa, dzięki gospodarce planowanej i utrzymywaniu przez władze wizerunku pomyślności gospodarczej kraju, nie był dostrzegalny dla społeczeństwa.

Zatem głównymi mechanizmami i strukturami, na których oparte były habitusy ukształtowane w okresie realnego socjalizmu w Polsce, były te, które umożliwiły adaptację i aktywność w warunkach braku wolnej konkurencji na rynku pracy. Habitusy „realnego socjalizmu” obejmowały postawy bierności w sferze oficjalnego zatrudnienia, rozmyte poczucie odpowiedzialności wobec całej gospodarki, niechęć do zmian pracy, brak aktywnej podstawy wobec pracy i brak powiązania płacy z wykonywanym zajęciem. Rozwój „drugiego obiegu” wzmacniał wdrożone postawy.

5. Wyniki badań ankietowych

Jak wskazuje porównanie źródeł habitusu społeczeństwa polskiego i zachodnioeuropejskiego, różnią się one od siebie w sposób istotny. Pozwala to

na zestawienie badań opinii społecznej przeprowadzonych w latach 1990-1997 w Polsce i krajach Europy Zachodniej. W kontekście różnic w habitusie pomiędzy tymi dwoma typami społeczeństw, poniższa analiza ma na celu zbadanie, czy istnieją różnice w postrzeganiu pracy i wartości z nią związanych przez Polaków i mieszkańców Europy Zachodniej. Zakładam, że długotrwałe oddziaływanie skrajnie różnych systemów politycznych nie pozostało bez wpływu na reprezentowane przez badanych postawy i opinie.

Mieszkańcy krajów Europy Zachodniej traktowani są jako reprezentanci jednego typu społeczeństwa ze względu na podobieństwo ustroju gospodarczo-politycznego tych krajów, poddanie wpływom kultury, w której za ważne uznawane są podobne wartości, powiązanie losów historycznych, podobny stopień rozwoju cywilizacyjnego oraz przynależność do Wspólnot Europejskich, które charakteryzują się uznaniem i poszanowaniem jednakowych wartości humanitarnych. Pomimo występującego zróżnicowania regionalnego, czynniki te spowodowały, że mieszkańcy krajów Europy Zachodniej prezentują zbliżone opinie. Biorąc pod uwagę to, które z państw członkowskich Wspólnot Europejskich odgrywają w nich największą rolę, których postęp gospodarczy wyznacza odniesienie dla gotowości Polski do członkostwa w Unii Europejskiej oraz których opinia na temat rozszerzenia Unii ma istotne dla Polski znaczenie, poniższa analiza koncentrować się będzie szczególnie na badaniach przeprowadzonych w Niemczech, Francji, Wielkiej Brytanii oraz Holandii.

Spółeczeństwo w Europie Zachodniej nie podlega gwałtownym procesom przemian ustrojowych; opinia społeczna jest stabilna i w sferze przedmiotu analizy nie uległa znaczącym zmianom w latach 1989-1997; możliwe jest zatem porównywanie danych z Polski i z Europy Zachodniej odległych od siebie czasowo o kilka lat.

Jak do tej pory nie przeprowadzono badań porównawczych dotyczących wartości związanych z pracą w Polsce i krajach Europy Zachodniej. Stąd też w poniższej analizie wykorzystywane są badania opinii publicznej przeprowadzane osobno w Polsce w latach 1990-1996 oraz w krajach Europy Zachodniej w porównywalnym okresie.

Dane analizowane są zarówno poprzez porównanie procentowe udzielonych odpowiedzi, jak i prześledzenie kolejności, w jakiej znalazły się cechy związane z pracą w wyniku wyboru dokonanego przez respondentów. Pozwala to na ocenę preferencji badanych, określenie centralności niektórych cech i wartości.

Interpretacja wyników analizy obejmuje trzy wymiary: wymiar socjo-ekonomicznego aspektu pracy (zarobki, pewność zatrudnienia), wymiar społecznego aspektu pracy (współpraca z kolegami, praca ważna społecznie, prestiż, szacunek dla wykonywanego zajęcia) i wymiar kognitywnego aspektu pracy (praca samodzielna, praca interesująca, praca rozwijająca zdolności, odpowiedzialna).

5.1. Zestawienie i analiza badań

Jak pokazuje tabela 1, wśród cech związanych z pracą za najważniejsze zarówno w Polsce, jak i w Europie Zachodniej respondenci uznali dobre zarobki, przy czym myśli tak o 10% więcej Polaków niż mieszkańców Europy Zachodniej. Na drugim miejscu badani w Polsce i Europie Zachodniej umieścili sympatycznych współpracowników, na trzecim to, czy praca jest interesująca, a na czwartym pewność pracy. Różnice między znaczeniem przypisywanym poszczególnym cechom pracy nie są tu zbyt duże. Podstawowym wymiarem różnicującym badanych wobec pracy jest wymiar grupujący te cechy pracy zarobkowej, które związane są z możliwością samorealizacji jednostki (możliwość wykazania się inicjatywą, praca odpowiedzialna, praca dająca możliwość osiągnięcia czegoś) oraz wymiar obejmujący te cechy, które sprawiają, że w miejscu pracy czujemy się „jak w domu” (brak napięć w pracy). Polacy zdecydowanie bardziej niż mieszkańcy Europy Zachodniej cenią sobie miłą atmosferę w pracy, pracę mniej stresującą. Mają natomiast o wiele mniejsze wymagania w stosunku do pracy w wymiarze samorealizacji. Polacy mniej cenią sobie możliwość wykazania się inicjatywą oraz posiadania pracy wymagającej odpowiedzialności.

Tabela 1.

Oto lista cech zwykle wiązanych z pracą. Które z tych cech uważasz za ważne?	Europa Zach. 1990 (w %)	Polska 1990 (w %)
Dobre zarobki	69	80
Sympatyczni ludzie, z którymi się pracuje	64	67
Pewność pracy	57	57
Brak napięć w pracy	25	47
Praca interesująca	62	59
Praca ciesząca się ludzkim szacunkiem	34	56
Dogodne warunki pracy	40	35
Możliwość wykazania się inicjatywą	47	38
Praca odpowiadająca zdolnościom	53	53
Spotykanie się z ludźmi	45	31
Duże możliwości awansu	b.d.	24
Praca użyteczna społecznie	b.d.	33
Praca odpowiedzialna	44	33
Długie urlopy	25	16

Źródło: CBOS, *O stylach życia Polaków*, Warszawa 1997.

Wpływ na to ma być może wieloletnie doświadczenie Polaków mówiące, że inicjatywa indywidualna w pracy nie była ceniona przez kierownictwo, jako potencjalnie zagrażająca stabilności systemu gospodarki planowanej. Obdarzanie pracowników odpowiedzialnością również nie było korzystne z punktu widzenia władz, gdyż wzmacniało poczucie własnej wartości jednostek, co mogło prowadzić do ich samodzielności intelektualnej i prób uniezależnienia się od systemu. Złe funkcjonowanie systemu gospodarki planowej wpływało również na to, że jednostki przestawały czuć się odpowiedzialne za swoje działania w sferze ekonomicznej. Takie nawyki mogły spowodować, iż odpowiedzialność jest mniej ceniona niż inne cechy pracy.

Mniejsze znaczenie mają dla Polaków dogodne godziny pracy, co może wynikać stąd, że czas pracy wykorzystywano często do załatwiania spraw prywatnych, robienia zakupów czy nawet „dorabiania na lewo”. Godziny pracy nie przyszkadzały więc w życiu prywatnym i nie miały dużego znaczenia dla wygody życia jednostek. Również długie urlopy dla respondentów z Polski mają mniejsze znaczenie niż dla respondentów z Europy Zachodniej, na co wpłynęły z jednej strony ograniczenia w podróżowaniu za granicę, ale również spadek poziomu życia po zmianie ustrojowej i kłopoty finansowe, spychające wypoczynek na dalszy plan.

Małe różnice występują natomiast w wymiarze materialnego i psychologicznego bezpieczeństwa pracy (dobre zarobki, pewność pracy, praca odpowiadająca zdolnościom).

Tabela 2 .

	Pytanie: moja praca jest interesująca – na ile zgadzasz się z tym twierdzeniem: (w %)								
	Niemc y	W.Bry- tania	Austria	Holand ia	Włochy	Irlandia	Norwe- gia	Europa Zach. (średnia)	Polsk a
Zdecydowanie zgadzam się	31,6	21,1	30,9	17,8	26,0	22,5	28,7		
Zgadzam się	48,0	56,5	51,3	52,9	46,5	56,7	46,3		
Nie mam zdania	12,7	14,3	10,9	20,4	15,5	11,0	17,2		
Nie zgadzam się	6,1	6,5	5,1	6,4	6,6	8,5	6,2		
Zdecydowanie nie zgadzam się	1,7	1,5	1,8	2,6	5,4	1,3	1,7		
Tak	79,6	77,6	82,2	70,7	72,5	79,2	75,0	76,7	60,0
Nie mam zdania	12,7	14,3	10,9	20,4	15,5	11,0	17,2	14,6	25,0

Nie	7,8	8,0	6,9	9,0	12,0	9,8	7,9	8,8	14,0
-----	-----	-----	-----	-----	------	-----	-----	-----	------

Dane dla Polski: CBOS, Warszawa, lipiec 1995; dane dla pozostałych krajów: ISSP, 1991.

Na tle danych z Europy Zachodniej, Polacy przywiązują o wiele większe znaczenie do wykonywania pracy cieszącej się ludzkim szacunkiem. Wydaje się, że wiążą go oni bardziej z wykonywaną pracą i stanowiskiem służbowym niż zaletami osobistymi. Praca, którą często otrzymywało się dzięki układom personalnym i łapówkom, mogła wywoływać poczucie wstydu, że działania te nie były zgodne z nakazami moralnymi; praca taka była również mniej szanowana, zarówno przez osobę wykonującą ją, jak i przez znajomych i osoby postronne. Posiadanie pracy, która jest szanowana, zyskuje więc większe znaczenie.

Mniej Polaków niż mieszkańców Europy Zachodniej postrzega swoją pracę jako interesującą (por. tabelę 2). Różnica w pozytywnej ocenie pracy pod tym względem jest znaczna i w zależności od kraju wynosi od około 10 do ponad 20%. Znacznie większa liczba Polaków również nie ma zdania na ten temat. Różnice sięgają tu średnio 10%; zaś w porównaniu z najbardziej „niezdecydowanym” krajem: Holandią, o 5% więcej Polaków nie ma zdania o własnej pracy. Mniejsze różnice występują w przypadku negatywnej odpowiedzi na zadane respondentom pytanie. Najbardziej negatywnie wśród mieszkańców Europy Zachodniej swoją pracę oceniają Włosi i w swojej ocenie praktycznie nie różnią się od Polaków. Najmniej negatywnych odpowiedzi udzielili Austriacy. Krajem, w którym odpowiedzi na to pytanie są najbliższe średniej dla siedmiu państw Europy Zachodniej jest Wielka Brytania. Szczegółowe dane (por. tabelę 3) wykazują, iż jedynie 3% respondentów brytyjskich bardzo negatywnie ocenia swoją pracę pod względem jej atrakcyjności, natomiast prawie połowa badanych jest bardzo zadowolona ze swojej pracy. W porównaniu z Brytyjczykami, Polacy w większym stopniu uważają swoją pracę za mało interesującą i częściej nie mają na ten temat żadnego zdania.

Tabela 3.

Pomyśl o swojej obecnej pracy. Jak ocenilibyś ją pod względem: czy jest interesująca i daje zadowolenie?	Wielka Brytania (w %)
Bardzo dobrze	46
Dobrze	39
Ani dobrze, ani źle	8
Źle	4
Bardzo źle	3

Źródło: *World Opinion Update*, June 1991.

Taka ocena własnej pracy w Polsce może być wynikiem tego, że w okresie realnego socjalizmu praca przestawała być interesująca. Wykonywane zajęcie często nie pozwalało zobaczyć efektów włożonego w nie wysiłku, natomiast rezultat w skali kraju był negatywny: brakowało towarów na półkach, gospodarka popadała w zadłużenie. Praca traciła ten aspekt atrakcyjności, który jest związany z osiąganiem konkretnych pozytywnych rezultatów. Zajęcie, które wydawało się bezcelowe nie było interesujące. Rząd podkreślał również to, że praca ma służyć budowaniu ustroju, zaś ustrój ten był zniechęcający. Praca z założenia nie miała być interesująca, lecz przyczyniać się do osiągnięcia „słusznego celu”. Postrzeganie więc pracy w kategoriach „interesująca-nieinteresująca” nie miało większego sensu. Pracownicy byli trybami w maszynie, a dla pracownika przy taśmie, wykonującego fragment pracy w całym procesie produkcji, jego zajęcie nie jest interesujące, choćby nawet pod względem technologii produkcji dane zajęcie było ważne i ciekawe.

Tabela 4.

Wymiary oceny pracy – ocena Polaków	Tak	Średnio	Nie	Trudno powiedzieć
	(w %)			
Przynosi dobre zarobki	11	32	56	1
Łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi	22	13	64	1
Daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji	52	19	28	1
Przynosi poczucie sensu i wagi spełnianych obowiązków	55	26	18	2
Jest interesująca	60	25	14	1
Pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji	61	19	19	1
Ogólnie jestem zadowolony(a) ze swojej pracy	61	24	13	1

Źródło: CBOS, lipiec 1995.

Także to, że wielu pracowników w Polsce nadal nie pracuje w miejscach przez siebie wybranych może mieć wpływ na niską ocenę wykonywanej przez nich pracy. Wpływ na niską ocenę atrakcyjności wykonywanego zajęcia może

mieć również to, że wiele osób, które znalazły się w nowej rzeczywistości po 1989 r. nie umie się tą rzeczywistością cieszyć, dostrzegać jej „jasnych stron”, a zamiast tego popada w ogólny pesymizm. Niska ocena rzeczywistości ekonomicznej wokół jednostki może wpływać na jej negatywne postrzeganie wykonywanej pracy.

Tabela 5.

Pomyśl o swojej obecnej pracy. Jak ocenilibyś ją pod względem: pewności zatrudnienia?	Wielka Brytania (w %)
Bardzo dobrze	37
Dobrze	38
Ani dobrze, ani źle	12
Źle	7
Bardzo źle	5
Nie mam zdania	1

Źródło: MORI, kwiecień 1991, dane za: *World Opinion Update*, June 1991.

Ocena dotycząca pewności zatrudnienia w Polsce (tabela 4) i w Wielkiej Brytanii (tabela 5) pokazuje, że pod tym względem Brytyjczycy są bardziej zadowoleni z własnej pracy: źle lub bardzo źle pewność zatrudnienia ocenia 12% respondentów. Natomiast 28% Polaków negatywnie ocenia pewność kontynuacji pracy w obecnym miejscu zatrudnienia. Odpowiedź „średnio” wybrało 19% badanych w Polsce; pośrednią między „dobrze” i „źle” odpowiedź wybrało 12% Brytyjczyków. Bardzo lub po prostu zadowolonych z bezpieczeństwa zatrudnienia jest 75% Brytyjczyków i tylko 60% Polaków. Badania przeprowadzane w Polsce pokazują, iż tendencja do negatywnej oceny pewności zatrudnienia rośnie. W październiku 1990 r. 53% Polaków uważało możliwość utraty zatrudnienia jako prawdopodobną, zaś w maju 1991 r. uważało tak już 69% badanych (OBOP, maj 1991 r.).

Większe poczucie zagrożenia utratą pracy w naszym kraju wynika z nowej sytuacji, w jakiej Polacy znaleźli się po 1989 r. Bezrobocie było nowym zjawiskiem, nie znanym w gospodarce planowanej. Doniesienia o zwolnieniach z pracy związanych z restrukturyzacją i prywatyzacją przemysłu sprawiły, że więcej osób zaczęło liczyć się z możliwością utraty zatrudnienia. Taka reakcja na wzrastające w skali kraju bezrobocie świadczy o tym, że habitus w wymiarze ekonomicznym, a w szczególności w odniesieniu do pracy, najszybciej zmienia się w zakresie oceny bezpieczeństwa ekonomicznego. Pewność zatrudnienia oraz wysokość zarobków stały się tą cechą pracy, która jest najbardziej pożądana.

Badania przeprowadzone w Polsce w 1993 r. oraz w Wielkiej Brytanii w 1991 r. pokazują, jakie cechy związane z pracą respondenci uważają za najważniejsze dla siebie (por. tabele 6 i 7). Porównanie kolejności pojawiania się na liście w obu krajach poszczególnych cech pozwala na ocenę, jakie aspekty pracy są najważniejsze dla pracowników.

Tabela 6.

Proszę wybrać 5 lub 6 najważniejszych dla siebie cech związanych z pracą	Wielka Brytania (w %)
Posiadanie pracy, którą uważasz za interesującą i dającą zadowolenie	62
Bezpieczeństwo pracy	59
Poczucie, że osiągnęło się coś ważnego w pracy	46
Podstawowa zapłata	38
Pełne wykorzystanie własnych zdolności i talentów	32
Możliwość nauczenia się nowych umiejętności i rozwinięcie swoich zdolności	31
Bycie odpowiedzialnym za końcowy efekt pewnego zadania	36
Fizyczne warunki w miejscu pracy – czystość, bezpieczeństwo dla zdrowia	31
Praca dla szefa, którego się szanuje	30
Szanse na awans	26
Elastyczne godziny pracy	26
Sprawna kadra menedżerska	24
Otrzymywanie od szefa pochwał za dobrze wykonaną pracę	20
Wystarczające zaplecze techniczne do wykonywania pracy	14
Praca dla organizacji, która przynosi zyski	12
Możliwość płatnej pracy po godzinach	11
Praca dla organizacji, która reaguje na twoje problemy i skargi	11
Praca, w której się nie denerwujesz	11
Praca dla organizacji, która odnosi sukcesy	10
Dodatkowe korzyści materialne	6
Praca w organizacji, w której są silne związki zawodowe	6
Nie wiem	3

Źródło: *World Opinion Update*, June 1991.

Tabela 7.

Którą z wymienionych cech uważasz za najbardziej pożądaną w pracy zawodowej?	Polska (w %)
Dobre zarobki	58
Poczucie wykonania czegoś potrzebnego, sensownego	51
Dobre stosunki w pracy	46
Uzależnienie zarobków od włożonego wysiłku	45
Brak zagrożenia zwolnieniem z pracy	44
Samodzielność	21
Praca mało męcząca	11
Możliwość szybkiego awansu	5
Krótki czas pracy	2

Źródło: CBOS, Warszawa, październik 1993.

Na pierwszym miejscu na liście cech wiązanych z pracą polscy respondenci umieścili dobre zarobki. W Wielkiej Brytanii zarobki znalazły się natomiast na czwartym miejscu, za inną cechą związaną z poczuciem bezpieczeństwa pracy, jaką jest pewność zatrudnienia. Wśród najważniejszych cech Brytyjczycy wymienili jednak te, które są związane z psychicznym aspektem wykonywanej pracy (praca interesująca i dająca zadowolenie, poczucie, że osiągnęło się coś ważnego w pracy). W Polsce wśród cech najistotniejszych badani wymienili dobre stosunki w pracy, natomiast cechy związane z samorealizacją znalazły się na końcu listy (możliwość szybkiego awansu, samodzielność). Respondenci brytyjscy cenią bardziej te cechy pracy, które dają możliwość samorealizacji: na pierwszym miejscu listy znalazła się praca, która jest interesująca i daje zadowolenie. W pierwszej połowie listy znalazły się również takie cechy, jak możliwość awansu, nauczania się nowych umiejętności i rozwinięcia zdolności, pełnego wykorzystania posiadanych talentów. Te aspekty pracy wyprzedziły bezpieczeństwo psychiczne pracy: zaplecze techniczne, sprawne zarządzanie kadrami, elastyczne godziny pracy, dobrze prosperująca firma, dodatkowe korzyści materialne, ochrona ze strony firmy lub istniejących w niej związków zawodowych.

Tabela 8 pokazuje, od czego badani uzależniają wynagrodzenie pracowników. Polacy zdecydowanie niżej od mieszkańców Europy Zachodniej cenią dobre

wykonywanie obowiązków. Podobnie niską ocenę tej cesze dali tylko Norwegowie, ale w pozostałych sześciu krajach objętych badaniem jakość wykonania pracy jest najważniejszym kryterium określenia zarobków. Natomiast w Polsce pracownicy gotowi są przyznać wyższe zarobki tym osobom, które mają zobowiązania rodzinne. Tu różnica między Polakami a „Europejczykami” jest znacząca.

Tabela 8.

Od czego powinna zależeć płaca pracowników?	Polska	Niemcy	W.Brytania	Austria	Holandia	Włochy	Irlandia	Norwegia
	(w %)							
Dobre wykonywanie obowiązków	28,0	35,5	56,5	41,0	60,1	40,7	53,3	26,6
Zobowiązania rodzinne	12,0	0,9	0,4	1,1	3,7	1,4	0,9	0,2
Formalne kwalifikacje, szkolenia	12,0	10,8	3,1	9,2	7,9	9,2	7,9	24,2
Zasada równości płacy	17,0	19,9	16,1	7,9	10,7	6,3	8,8	15,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CBOS z kwietnia 1995 r. oraz ISSP, 1991.

Natomiast różnice pomiędzy oceną istotności formalnych kwalifikacji i szkoleń w Polsce oraz innych krajach są nieznaczne, to samo dotyczy zasady równości płac. Różnice w dwóch ostatnich kryteriach przyznawania wynagrodzenia we wszystkich krajach wynikają zapewne ze zróżnicowania systemów kształcenia zawodowego i kulturowo różnej oceny znaczenia formalnych kwalifikacji. Niewielka różnica w uznaniu zasady równości płac może być wynikiem podobieństwa w wartościowaniu tej zasady w ideologii socjalizmu i państwach dobrobytu.

6. Analiza wyników badań

6.1. Socjoekonomiczny wymiar pracy

Do socjoekonomicznego wymiaru pracy zaliczamy te jej aspekty, które związane są z poczuciem satysfakcji i bezpieczeństwa jednostek wynikającym z warunków ekonomicznych zatrudnienia. Będą to zatem: wysokość zarobków, pewność zatrudnienia, długość urlopów i to, czy praca odpowiada kwalifikacjom. Jak wynika z zaprezentowanych w poprzednim rozdziale danych, badania w Polsce

bardzo podobnie oceniają te aspekty pracy, które związane są z jej socjoekonomicznym wymiarem. Zarobki stawiane są przez Polaków nieco wyżej w hierarchii istotności cech pracy niż przez mieszkańców krajów Europy Zachodniej. Wpływ na taką ocenę mogła mieć wysoka inflacja w naszym kraju w okresie transformacji ustrojowej. Ponadto niepewność zatrudnienia, pojawienie się bezrobocia, utrata pracy przez całe grupy zawodowe zaowocowały zwiększoną oceną wysokości zarobków jako podstawowej cechy pracy w Polsce. Kraje Europy Zachodniej, mimo wzrostu bezrobocia w latach 90., doświadczały przez długi okres stabilności gospodarczej, dzięki czemu wysokość zarobków powoli przestała być rzeczą najważniejszą. Stabilności towarzyszył w dodatku ich wysoki poziom i ogólny dobrobyt, toteż troska o wysokie zarobki mogła relatywnie osłabnąć.

Pewność zatrudnienia w ocenie Polaków i mieszkańców Europy Zachodniej jest jednakowo ważna. Różnice w ocenie tego elementu są również niewielkie w krajach grupy zachodnioeuropejskiej, co może świadczyć o tym, że akurat ten aspekt jest oceniany niezależnie od różnic narodowych, regionalnych czy kulturowych. Praca jest postrzegana jako najważniejsza z form aktywności człowieka. Wiele osób nie potrafi określić swojej tożsamości po utracie zatrudnienia, toteż pewność ciągłości pracy zarobkowej jest istotna dla ponad połowy badanych we wszystkich krajach objętych analizą.

Jednakowo istotne jest dla badanych w Polsce i krajach Europy Zachodniej to, aby ich praca odpowiadała zdobytym już kwalifikacjom i posiadanym zdolnościom. Jest to zrozumiałe, gdyż praca, do której jesteśmy przygotowani jest mniej stresująca, rokuje lepiej na zajęcie wysokiej pozycji zawodowej i awans. Poza tym wykształcenie w krajach Europy Zachodniej jest z reguły odpłatne i traktowane jako inwestycja. Znalezienie pracy odpowiadającej wcześniejszemu wykształceniu jest zatem ostatnim etapem procesu kształcenia. Nieco inne przyczyny takiej oceny tego aspektu pracy mogą być w Polsce, gdzie wykształcenie w mniejszym stopniu związane było z wykonywaną później pracą, zaś proces kształcenia był bezpłatny. Jednak system przekwalifikowania pracowników i szkoleń dla dorosłych był niedorozwinięty i zmiana zawodu często nie była możliwa. W okresie socjalizmu raz otrzymany zawód stawał się zawodem wykonywanym przez całe życie. Stąd do dzisiaj obserwowana niechęć przed podjęciem dodatkowych szkoleń i przekwalifikowania osób dorosłych oraz pracujących.¹²

Polacy cenią sobie długość urlopu od pracy znacznie niżej niż mieszkańcy Europy Zachodniej. Trudno jednoznacznie stwierdzić, czy udzielając odpowiedzi na pytanie o znaczeniu warunków pójścia na urlop nasi rodacy mieli na myśli

¹² Por. S.A.Ruiz Quintanilla, *Attitudes toward work and the market economy in Poland, draft working paper 92-24*, Center for Advanced Human Resources Studies, School of Industrial and Labor Relations, Cornell University.

niemożność wzięcia urlopu ze względu na brak pieniędzy na spędzenie go w wymarzony sposób, czy większość z nich nie czuje przemęczenia pracą lub uważa, że w razie potrzeby uzyska urlop niezależnie od wcześniejszych uzgodnień. Długość urlopów związana jest z ogólnymi warunkami pracy, a oczekiwania wobec tego aspektu zatrudnienia są w Polsce relatywnie niskie.¹³

Możemy zatem podsumować, że w wymiarze socjoekonomicznym postawy Polaków wobec pracy nie różnią się znacząco w porównaniu z postawami prezentowanymi przez mieszkańców Europy Zachodniej. Wydaje się, że w okresie transformacji najszybciej dostosowaniu do wzorów obserwowanych w państwach zachodnioeuropejskich uległy te postawy, na które wpływ mają podstawowe warunki ekonomiczne występujące w otoczeniu: bezrobocie, ubóstwo, konkurencja na rynku pracy.

6.2. Społeczny wymiar pracy

Społeczny wymiar pracy związany jest z tymi aspektami pracy, które dotyczą interakcji z innymi ludźmi-współpracownikami, ale również osobami, na których opinii nam zależy. Tak więc do tej kategorii analitycznej zaliczamy takie cechy pracy jak: miła atmosfera, niski poziom stresu, kontakty ze współpracownikami, szacunek, jakim cieszy się dana profesja.

W porównaniu z badanymi w krajach Europy Zachodniej Polacy cenią bardziej miłą atmosferę w miejscu pracy, ale jednocześnie mniejszą wagę przywiązują do nawiązywania kontaktów towarzyskich. Wpływ na taką ocenę może mieć specyfika budownictwa mieszkaniowego, różnice kulturowe oraz wymagania pracodawców w poszczególnych krajach. Budownictwo wielorodzinne może ułatwiać kontakty międzyludzkie i miejsce pracy może tracić rolę ośrodka, w którym nawiązuje się więzi towarzyskie. W Polsce zakłady pracy widziane były przez władze właśnie jako miejsca, w których pracownik toczy życie towarzyskie. W obronie własnej prywatności Polacy mogli wyrobić w sobie niechęć do miejsca pracy postrzeganego jako miejsce spotkań z innymi osobami. Jednocześnie w systemie socjalistycznym, jaki istniał w Polsce, władze zarówno zakładowe, jak i państwowe miały w zakładach swoich donosicieli, tak więc nabierało istotnego znaczenia to, czy w miejscu pracy pracownicy mogli czuć się bezpiecznie, ufać swoim współpracownikom i spotykać się z ich życzliwością.

Wykonywanie pracy, która cieszy się ludzkim szacunkiem jest bardziej istotne dla Polaków niż dla mieszkańców Europy Zachodniej. Wpływ na tak wysokie znaczenie przypisywane tej cesze w naszym kraju może mieć oddziaływanie kultury, w której ludzki szacunek zdobywało się dzięki pochodzeniu, majątkowi i wykonywanym zajęciom, właściwym dla danej grupy społecznej. Własne działania, inicjatywa, wykształcenie natomiast były bardziej

¹³ *O stylach życia Polaków*, CBOS, Warszawa, 1997, s.161.

szanowane na zachodzie Europy, gdzie awans społeczny był możliwy dzięki własnym wysiłkom.

Wykonywanie pracy mało stresującej jest ważniejsze dla Polaków niż dla „Europejczyków”. Stres związany z konkurencją na rynku pracy i w miejscu pracy jest dla Polaków zjawiskiem stosunkowo nowym i budzi bardzo negatywne uczucia, tak więc mało stresująca praca jest ceniona znacznie wyżej.

Wymiar społeczny pracy wydaje się mieć większe znaczenie dla Polaków niż dla mieszkańców państw Europy Zachodniej. Przyczyny tego zjawiska tkwią w tych elementach habitusu, które ukształtowały się zarówno w długotrwałych procesach, jak i w ostatnim okresie oddziaływania realnego socjalizmu na członków społeczeństwa polskiego.

6.3. Kognitywny wymiar pracy

Ten wymiar pracy mieści te wszystkie cechy, które związane są z rozwojem i postrzeganiem pracy jako źródła satysfakcji osobistej. Należą tu następujące cechy: możliwość samorealizacji czy wykazania się inicjatywą przez pracownika, samodzielność i odpowiedzialność za powierzone zadania, ogólna ocena tego, czy praca jest interesująca i dająca zadowolenie pracownikowi.

Po porównaniu danych z Polski i krajów Europy Zachodniej widać, że w wymiarze kognitywnym pracy Polacy wyraźnie różnią się od swoich zachodnich sąsiadów. Zarówno inicjatywa, samodzielność, jak i odpowiedzialność są przez Polaków niżej cenione. Te cechy pracy są uważane za mniej istotne i w tabeli preferencji zajmują dalekie miejsca. Również możliwość samorealizacji jest bardziej pożądana przez „Europejczyków” niż przez Polaków. Nasi rodacy zdecydowanie częściej narzekają, że ich praca jest mało interesująca i nie daje satysfakcji – taką ocenę wyraża ponad połowa badanych w Polsce.

6.4. Trzy wymiary postaw wobec pracy – podsumowanie

Dzięki zebraniu wyników badań opinii społecznej w trzy grupy postaw wobec pracy widać wyraźnie, że największe różnice między badanymi w Polsce i w Europie Zachodniej występują w wymiarze kognitywnym, natomiast najmniejsze – w wymiarze socjoekonomicznym. Pośrodku tej skali znajdują się postawy zebrane w kategorię społecznych aspektów pracy. Największe podobieństwa postaw występują w tej grupie, która jest zdeterminowana występowaniem bezpośrednich bodźców ekonomicznych: skalą bezrobocia, wzrostem cen, poziomem życia. Troska o zapewnienie odpowiedniego poziomu życia sobie i swojej rodzinie, poziomu uważanego przez jednostkę za pożądanego, jest uniwersalna. Stąd też pewność posiadania pracy, która da możliwość utrzymania siebie i swojej rodziny, jest tak wysoko ceniona. Również wysokie zarobki, zapewniające zarówno byt rodzinie, jak i dające szansę na realizację własnych marzeń i pragnień poza pracą, są oceniane przez badanych we

wszystkich krajach bardzo wysoko. Natomiast różnice w postrzeganiu pracy zarobkowej pojawiają się w drugiej i trzeciej grupie, czyli w tych, które zawierają cechy pracy wiążące się z kontaktami z innymi ludźmi i postrzeganiem siebie w relacjach z nimi oraz siebie i swojego rozwoju osobistego. Wpływ na ocenę cech pracy w tych wymiarach ma szereg czynników, takich jak: wykształcenie i zainteresowanie własną edukacją, rozwojem osobowości i rozwojem intelektualnym, stereotypowe wyobrażenia zajęć, obowiązków służbowych i stanowisk oraz poczucie własnej wartości.

Wykształcenie pożądaných postaw u pracowników jest zatem procesem bardzo trudnym, a nawet jeśli nie niemożliwym, to przynajmniej ryzykownym, gdyż efekty nie są możliwe do przewidzenia w każdym przypadku. Istnieją mechanizmy zachęcające pracowników do podejmowania inicjatywy, odpowiedzialnych zadań czy choćby podnoszące ocenę wykonywanej pracy. Zabiegi te są stosowane w niektórych przedsiębiorstwach, które właśnie w tych pozaekonomicznych metodach dostrzegają szanse na podniesienie wydajności pracy. Jednakże takie postrzeganie problemu wydajności pracy jest stosunkowo nowe, występuje na niewielką skalę i dotyczy sektora prywatnego. Wykształcenie postaw pracowników, zgodnie z teorią habitusu, jest procesem długotrwałym i wymaga uświadomienia mechanizmów, które determinują ich zaistnienie. Zastosowanie takiego podejścia do efektywności pracy w skali całego kraju, wydaje się więc stwarzać poważny problem.

7. Znaczenie różnicy postaw wobec pracy w Polsce i państwach Unii Europejskiej

W kraju, który musi przejść transformację ustroju gospodarczego i politycznego po to, aby jego mieszkańcy mogli żyć swobodnie i dostatnio, bardzo ważną kwestią jest odpowiednie nastawienie obywateli do przemian oraz to, czy są oni w stanie sprostać zadaniom wynikającym z nowych ról, jakie muszą pełnić. Wyzwaniem takim będzie również dla Polski ewentualne przystąpienie do Unii Europejskiej i przyjęcie *acquis communautaire*. Zaakceptowanie całego dorobku prawnego Wspólnot Europejskich to m.in. konieczność realizacji swobody przepływu pracowników i świadczenia usług (w tym zakładania przedsiębiorstw), a to z kolei spowoduje zwiększoną presję konkurencyjną ze strony pracowników z krajów UE. W sferze społecznej konkurencja będzie dotyczyć zachowań na rynku pracy i aby móc skutecznie stawić jej czoła, Polacy będą zmuszeni wykazać się wysokimi kwalifikacjami, elastycznością, chęcią do podejmowania odpowiedzialności, inicjatywą i optymizmem.¹⁴ Tymczasem deklarowana przez

¹⁴ R.Half, *Jak znaleźć, zatrudnić i zatrzymać najlepszych pracowników*, Wydawnictwa Naukowo-Techniczne, Warszawa 1995, s.89.

Polaków gotowość zmiany zawodu lub podniesienia kwalifikacji jest niska – jako cel lub przynajmniej sprawę do załatwienia, kształcenie się wymienia jedynie około 6% badanych i odsetek ten nie zmienił się w okresie od 1981 do 1995 r.¹⁵ Jest to niepokojące, ponieważ do zmiany tej postawy nie przyczynił się wzrost bezrobocia i konkurencji na rynku pracy oraz pojawienie się nowych wzorców zachowań wraz z wkroczeniem zachodnich inwestorów oraz pracodawców na polski rynek.

W okresie realnego socjalizmu w Polsce miejsce pracy było traktowane nie tylko jako miejsce wykonywania płatnego zajęcia, ale również jako miejsce spotkań towarzyskich, podczas których można było ponarzekać na złe zarządzanie, brak rynku pracy i niedostatki systemu; miejsce w pewnym sensie życzliwe pracownikom dzięki obecności współpracowników. Społeczne i kulturowe aspekty miejsca pracy nie zanikły w okresie transformacji, lecz obecnie kultura – będąc miejscem ucieczki od frustracji w miejscu pracy – łagodzi zagrożenie płynące właśnie z istnienia samego wolnego rynku: niepewności zatrudnienia i trudności finansowych.¹⁶ Tymczasem zagrożeń tych będzie raczej przybywać niż ubywać i bierne postawy Polaków mogą zmniejszyć ich zdolność do konkurencji z zachodnimi sąsiadami. Gdy zwiększona konkurencja spowoduje, że miejsce pracy przestanie być oazą bezpieczeństwa, rodakom trudniej będzie zachować optymizm i nadzieje na poprawę sytuacji zawodowej i życiowej, tym bardziej że poziom oczekiwań bynajmniej nie maleje wraz z pogorszeniem sytuacji i uświadomieniem braku własnych możliwości, co stawia jednostki w coraz trudniejszej sytuacji psychologicznej.¹⁷ Rosnąca frustracja powoduje natomiast spadek wydajności pracy i rzeczywistą przegraną na rynku zatrudnienia.

Niechęć do podejmowania się odpowiedzialnych zadań również obniża zdolności konkurencyjne Polaków. W walce o wyższe, a tym samym ciekawsze i lepiej płatne stanowiska, mogą oni często przegrywać z pracownikami z Europy Zachodniej. Każda taka przegrana umacniać będzie niezadowolenie i rozczarowanie przystąpieniem do Unii Europejskiej; nie jest także korzystna z punktu widzenia możliwości szybkiego rozwoju gospodarczego kraju.

Aby integracja Polski z Unią Europejską mogła być uznana za udaną, polskie społeczeństwo będzie musiało w pełni wykorzystywać oferowane przez zjednoczoną Europę możliwości. Szanse na to, że Polacy wykorzystają możliwości stwarzane przez wspólny rynek pracy zależą od tego, na ile będą konkurencyjni. Takie cechy, jak: niechęć do podnoszenia własnych kwalifikacji, niedocenianie tego aspektu pracy zarobkowej, niska aktywność przejawiająca się

¹⁵ I.Białecki, W.Zaborowski, *Poczucie depriwacji potrzeb materialnych a cele życiowe jednostek*, w: *Aktorzy i klienci transformacji. Polacy '95*, IFiS PAN, Warszawa 1998, s.115.

¹⁶ A.Rychard, *Aktorzy społeczni i instytucje: strategie adaptacji w: Aktorzy i klienci transformacji. Polacy '95*, IFiS PAN, Warszawa 1998, s.214.

¹⁷ Patrz I.Białecki, W.Zaborowski, op.cit., s.114.

„zaszyciem” w bezpiecznej atmosferze stałego miejsca pracy, niska świadomość zmiany kryteriów wynagradzania za pracę, jakimi są na Zachodzie efekty pracy, niski poziom zadowolenia i satysfakcji z pracy, niechęć do podejmowania odpowiedzialności i ryzyka, prowadzić mogą raczej do wzrostu frustracji niż możliwości skutecznego konkurowania z pracownikami z Unii Europejskiej.