

WPROWADZENIE

Tytuł niniejszej publikacji ma swoją historię. Nawiązujemy do 4 zeszytu, wydanego w 1982 r. i zawierającego artykuły przygotowane w 1978 r. przez socjologów z Uniwersytetu Łódzkiego i z Uniwersytetu Marcina Lutra w Halle (NRD), jako pokłosie naszych corocznych seminariów. Podkreślamy zatem kontynuację wątków tematycznych i naszych zainteresowań.

Tytuł ten jest powtórzeniem nazwy VI grupy tematycznej Międzyresortowego Problemu "Człowiek i Praca. Humanizacja Pracy". Właśnie wyniki badań tej grupy są zebrane w prezentowanym tomie.

Międzyresortowy Problem "Człowiek i Praca. Humanizacja Pracy" był w latach 1981-1985 realizowany przez liczne grono badaczy z wielu dyscyplin społecznych i różnych ośrodków akademickich. Koordynatorem Problemu był Instytut Socjologii UŁ zaś jego kierownikiem - Jolanta Kulpińska.

Przedmiotem zainteresowania były problemy zatrudnienia, polityki kadrowej, wynagrodzeń, prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz zagadnienia postaw i zachowań pracowniczych.

W skład VI grupy tematycznej wchodziło kilkanaście tematów i zadań badawczych opracowywanych przez socjologów, psychologów, pedagogów i etnografów. Celem tych badań był opis i wyjaśnienie niektórych, wybranych aspektów społecznej sytuacji pracowników w burzliwych latach osiemdziesiątych. Artykuły zebrane w tym tomie poświęcone są wynikom badań. Nie mają one spójnego pod względem problemowym i teoretycznym charakteru. Łączy je wspólność ogólnego podejścia, które wyraża podtytuł Problemu - jest to mianowicie poszukiwanie warunków i cech humanizacji pracy, rozumianej jako zespół wartości i norm regulujących społeczny ład pracy i wyrażających podmiotowość pracowników. W owych poszukiwaniach odwołujemy się do różnych teorii i koncepcji wyjaśniających empiryczny

materiał. Kolejną wspólną cechą jest bowiem "terenowy", empiryczny charakter badań i ich diagnostyczne nastawienie. Badacze pragnęli zanalizować stan społeczeństwa w tej jego części, która dotyczy pracy. Cele takich diagnoz są dwojakie: służą poznaniu i weryfikacji wiedzy oraz stanowią podstawę decyzji praktycznych. Jakkolwiek przyświecały nam raczej cele poznawcze, wynikają z naszych badań również wnioski o praktycznym znaczeniu.

Na teksty zebrane w tym tomie można popatrzeć z trzech punktów widzenia. Po pierwsze, ze względu na ich wartość diagnostyczną w odniesieniu do lat 1982-1984, bo wówczas zbierano większość materiałów badawczych; po drugie, ze względu na ich wartość "akademicką", rozwijanie naukowych sposobów wyjaśniania sytuacji społecznej; po trzecie, ze względu na możliwości aplikacyjne.

Diagnoza dotyczy w szczególności stosunku do pracy różnych badanych grup pracowniczych oraz przejawów kryzysu społecznego w jakim znalazła się Polska. Tym sprawom poświęcamy pierwszą część książki. B. Morawski pisze o sytuacyjnych i środowiskowych uwarunkowaniach postaw wobec pracy, wskazując na ich zróżnicowanie, wynikające z przebiegu konfliktu społecznego w różnych środowiskach robotniczych (duże i małe miasto). Kontrastuje z tym opisem artykuł następny, przywołujący tradycyjny ethos pracy. Z kolei Z. Wiatrowski i E. Podoska-Filipowicz piszą o kształtowaniu się opinii robotników na temat ich sytuacji i stosunku do pracy. A. Pilichowski prezentuje inne niż przemysłowe środowisko, a mianowicie robotników Państwowych Gospodarstw Rolnych.

Część drugą poświęcamy problemom tożsamości społecznej robotników i inżynierów oraz poczuciu podmiotowości i sprawstwa. Część ta, obok aspektów diagnostycznych, w największym stopniu koncentruje się na sformułowaniu i weryfikacji koncepcji teoretycznych. M. Czyżewski wprowadza koncepcje interakcjonistyczne i etnometodologiczne, K. Gliszczyńska i W. Daniecki - humanistyczne i poznawcze koncepcje współczesnej psychologii.

Część trzecia dotyczy różnych problemów i różnych "nierutynowych" sytuacji pracy. Z. Ratajczak zajmuje się percepcją zmian w środowisku pracy, pokazując, iż występuje w nim większa stałość niż można by sądzić, że nie zawsze zmiany makrospołeczne znajdują bezpośrednie odbicie w sytuacjach mikroskali. O zachodzących i niezbędnych zmianach w organizacji i zarządzaniu gospodarką pisze A. Gniazdowski. Zajmuje się przedsiębiorczością dyrektorów w warunkach reformy gospodarczej. Artykuł opiera się na dyskusji prasowej, ukazując instytucjonalne uwarunkowania stylu działania kie-

rowników. Instytucjonalnym aspektem pracy rolników jest poświęcony kolejny tekst - E. Psyk-Piotrowskiej. Wśród czynników sprawnego funkcjonowania spółdzielni produkcyjnych znajduje się również czynnik ludzki - nastawienia rolników-spółdzielców.

S. Skalmierski bada społeczne warunki i skutki postępu technicznego, zwłaszcza jego najnowszej fazy - automatyzacji i elektronizacji. Artykuł pokazuje zmiany treści pracy, a w związku z tym również inne elementy sytuacji pracy - organizacyjne i kwalifikacyjne.

J. Kulpińska przedstawia niektóre problemy funkcjonowania samorządu pracowniczego, zwłaszcza te, które wynikają z ich działania "między" oczekiwaniami i realiami, mechanizmami zarządzania i projektem uczestnictwa i samorządności.

Ostatni tekst książki nawiązuje do programu humanizacji pracy i ocenia jego uwarunkowania i konieczności w rzeczywistości przemysłowej.

Podkreślamy praktyczne znaczenie wyników badań, jakkolwiek nie można sformułować konkretnych zaleceń szczegółowych. Na plan pierwszy wysuwa się znaczenie wiedzy społecznej dla kierowania, a więc przydatność wyników badań w szkoleniu kadr kierowniczych. Wprawdzie sama wiedza nie wystarczy do racjonalizowania warunków pracy, jest jednak do tego celu niezbędna. Spośród wielu - w tym sensie praktycznych - wyników na uwagę zasługują te, które pokazują, iż pracownicy są gotowi do współdziałania w realizacji racjonalnych celów i te, które mówią o większej skuteczności stylu kierowania uwzględniającego podmiotowość podwładnych.

Ostatnim wnioskiem, wynikającym z badań jest potrzeba ich kontynuacji.

Jolanta Kulpińska