

*Alicja Wojciechowska-Cieślak **

PRACA JAKO WARTOŚĆ SPOŁECZNA W SYSTEMIE
SOCJALISTYCZNYM

Problematyka niniejszego artykułu mieści się w szerszym nurcie zainteresowań przemianami świadomości społecznej, a także nawiązuje do zagadnień postaw ludzi wobec pracy. Koncentracja uwagi na pracy jako wartości w kontekście postaw ludzi wobec pracy ma swoje uzasadnienia w teorii postaw ujmującej potrzeby i wartości jako ważny czynnik postawotwórczy. W rozważaniach odwołuję się do teoretycznego modelu postaw sformułowanego przez prof. S. Nowaka¹. W tym miejscu ograniczymy się tylko do naszkicowania procesu kształtowania postaw przez wartości i potrzeby. Pominie my natomiast inne uwarunkowania, które współuczestniczą z potrzebami i wartościami w tym procesie.

Postawę definiuje S. Nowak jako „ogół względnie trwałych dyspozycji do oceniania przedmiotu (postawy) i emocjonalnego nań reagowania oraz ewentualnie towarzyszących tym emocjonalno-oceniającym dyspozycjom względnie trwałych przekonań o naturze i własnościach tego przedmiotu i względnie trwałych dyspozycji do zachowania się wobec tego przedmiotu”². Komponentem podstawowym, niezbędnym i czasami wystarczającym do pojawienia się postawy jest komponent emocjonalno-oceniający. Wystąpienie wszystkich trzech komponentów charakteryzuje postawy pełne.

Z dużym prawdopodobieństwem można przyjąć, że postawy ludzi wobec pracy są postawami pełnymi. Zawsze istnieje jakaś wiedza, wyobrażenie pracy jako przedmiotu postawy, tej wiedzy towarzyszą oceny, emocje, które skrótowo można określić jako dodatnie lub ujemne, a także bardziej lub mniej adekwatne do owych emocji sposoby zachowania się wobec pracy.

Wiele postaw charakteryzuje się tym, że są funkcjonalne wobec po-

* Dr, adiunkt w Zakładzie Socjologii Przemysłu UŁ.

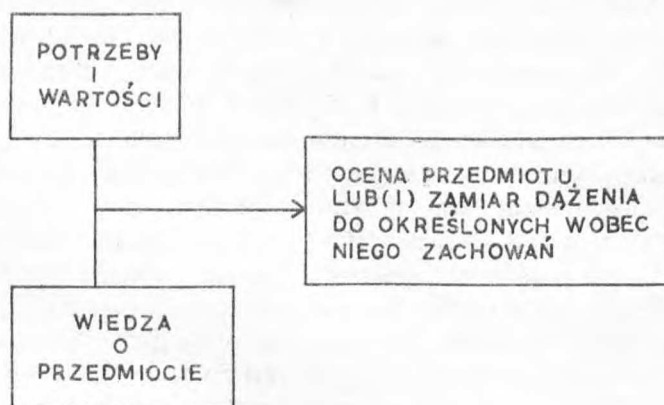
¹ S. Nowak, *Pojęcie postawy w teoriach i stosowanych badaniach społecznych*, [w:] *Teorie postaw*, pr. zbior. pod red. S. Nowaka, Warszawa 1973.

² *Ibidem*, s. 23.

trzeb i wartości człowieka bądź „wmontowanych” w jego osobowość, bądź wyznaczonych przez jego grupową przynależność, pozycję czy sytuację społeczną.

Stwierdzając funkcjonalność postaw wobec potrzeb i wartości przyjmujemy założenie, że jednostka posiadając pewne potrzeby i wartości, dokonuje „oglądu” przedmiotu postawy ze względu na jego konsekwencje lub ze względu na pewne kryteria oceny. Na skutek tej konfrontacji ustosunkowuje się doń trwale pozytywnie lub trwale negatywnie, kształtując tym samym oceny tego przedmiotu lub (i) dyspozycje do zachowań wobec niego. W ten sposób potrzeby i wartości jakim postawa jest funkcjonalnie podporządkowana są ważną kategorią przyczyn postaw. Można to pokazać na uproszczonym schemacie 1.

Schemat 1



Ten model wyjaśniający genezę postawy nazywa S. Nowak modelem prostym postawy doskonale racjonalnej. Oprócz przedstawionego modelu prostego istnieją modele bardziej skomplikowane, a także od tego modelu mogą w rzeczywistości zachodzić różne odchylenia.

Aby teza o wpływie wartości i potrzeb na kształtowanie się postaw nadawała się nie tylko do wyjaśniania postaw, ale również do ich przewidywania, musi być spełnionych — jak stwierdza S. Nowak — kilka warunków. Przede wszystkim więc istnienie potrzeb i wartości, które mogą pełnić funkcje czynników postawotwórczych musi być stwierdzone niezależnie od istniejących postaw w taki sposób, abyśmy znając określone wartości i potrzeby mogli wyjaśnić i przewidzieć postawy. Wiadomo ponadto, że zwykle nie występuje jedna potrzeba czy wartość, lecz „wiązka” potrzeb i wartości o niejednakowej sile motywacyjnej. To nakazuje poznanie hierarchii potrzeb i wartości ludzkich, aby móc stwierdzić, które

z wielu konkurencyjnych dążeń działają silniej od pozostałych, a tym samym odgrywają decydującą rolę w kształtowaniu postaw. Postawy kształtują się w określonej sytuacji zewnętrznej w stosunku do człowieka. Pewne elementy tej sytuacji mogą modyfikować postawy, a zwłaszcza mogą wpływać na komponent behawioralny (dyspozycję do działania). Na przykład człowiek głodny, znajdujący się w warunkach całkowicie pozbawiających go pożywienia, nie podejmie w celu jego zdobycia żadnych działań, mimo iż w tej sytuacji pożywienie będzie dla niego najwyższą wartością.

Powyższe rozważania odnosiły się do indywidualnego, samodzielnego procesu postawotwórczego. Ale jednostka uczestniczy w jakiejś szerszej zbiorowości społecznej z właściwymi jej wartościami i potrzebami grupowymi, a także z gotowymi już wzorami postaw, funkcjonalnymi wobec tych wartości i potrzeb grupowych. Te grupowe wartości, potrzeby i wzory postaw mogą działać względnie samodzielnie — w sytuacji przyjmowania ich drogą naśladownictwa i wówczas niekoniecznie są w pełni dostosowane do potrzeb i wartości indywidualnych, lub jeśli zostaną zinternalizowane, działają poprzez jednostkowy system potrzeb, wartości i postaw.

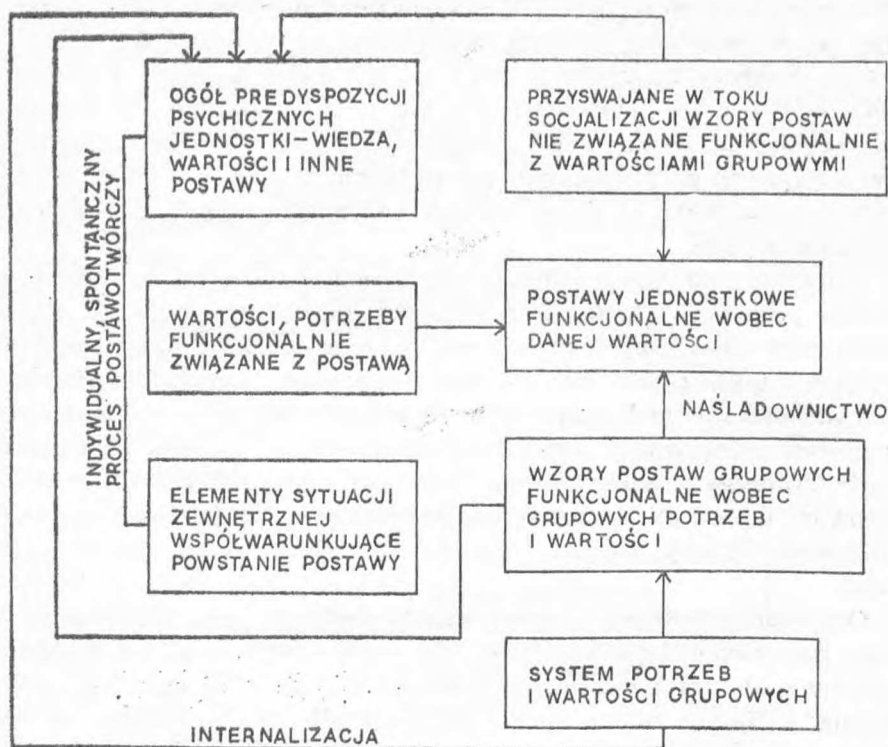
Oczywiście, jeśli wyjaśniamy genezę postawy, „nie wyjaśniamy jej przez fakt zaspokojenia potrzeby, lecz przez wcześniejszy od zaistnienia postawy fakt: przez zaistnienie potrzeby domagającej się swego zaspokojenia”³. Należy zatem jeszcze raz podkreślić, że potrzeby i wartości istnieją wcześniej, niż związane z nimi postawy. W rezultacie rozważań, całokształt psychospołecznych uwarunkowań postaw można przedstawić za pomocą uproszczonego schematu 2.

W świetle socjologicznych i psychologicznych badań postaw wobec pracy i zadowolenia z pracy wydaje się zasadne stwierdzenie, że proces kształtowania postaw wobec pracy jest owym spontanicznym, samodzielnym procesem, w którym decydującą rolę odgrywają jednostkowe dążenia i potrzeby. Sama praca, jej treść i charakter oraz szereg formalnych elementów sytuacji pracy są najczęściej oceniane z punktu widzenia możliwości zaspokojenia określonych dążeń i wartości jednostki. Przy czym te oceny mogą pełnić funkcje orientacyjne, określające życiową ważność pracy oraz motywacyjne — wyznaczające wobec niej zachowania.

W socjologicznych badaniach pracy termin „wartość” bywa dość rzadko używany *explicite*. Częściej natomiast mówi się o preferencjach, orientacjach, oczekiwaniach wobec pracy, czy czynnikach zadowolenia z pracy. Wydaje się jednak, że w wielu badaniach autorzy bardziej lub mniej świadomie odwołują się do wartości. W badaniach tych, najogólniej, po-

³ *Ibidem*, s. 67.

Schemat 2



szukuje się odpowiedzi na dwa pytania: co ludzie sobie cenią w pracy oraz jakie miejsce w ich życiu zajmuje praca.

Za głębszym zainteresowaniem pracą jako wartością przemawiają nie tylko względy teoretyczne, ale również praktyczne. Poszukiwania bowiem systemów wartości uznawanych w środowisku pracy, mechanizmów ich kształtowania, jest niezbędnym warunkiem skutecznego oddziaływania na motywację ludzi, ich postawy i zachowania zgodne z zasadami humanizmu socjalistycznego.

„Ludzie tym właśnie różnią się od wszelkich innych obiektów badań — stwierdza M. Fritzhand — że działalność ich zmierza ku określonym ideałom, że nie można zrozumieć ich zachowania, nie biorąc pod uwagę żywionych przez nich wartości [...] Badacze marksistowscy raczej chronią się przed jednostronnym, czysto aksjologicznym pojmowaniem osobowości, ale i oni oczywiście podkreślają w swym modelu osobowości doniosłość wartości jako współdeterminant ludzkich postaw i działań”⁴.

⁴ M. Fritzhand, *Zadania etyki marksistowskiej*, „Studia Filozoficzne” 1977, nr 7.

Refleksja wartościująca wyznacza nie tylko cele, do których ludzie dążą, ale i środki za pomocą których pragną ten cel osiągnąć. Wartości leżą więc u podstaw wyborów, nadają kierunek dążeniom i działaniom ludzi.

Czym są wartości, którym przypisuje się tak ważną rolę w życiu jednostek, grup i całych zbiorowości? Trudno byłoby w tym miejscu dokładniej zanalizować pojęcie „wartość”, czy choćby tylko dokonać prezentacji ważniejszych jego ujęć stosowanych na gruncie nauk humanistycznych. W literaturze przedmiotu poświęcono tej sprawie wiele uwagi, próbowano też dokonywać systematyzacji różnorodnych ujęć wartości⁵. W literaturze socjologicznej, również polskiej, można obecnie wyodrębnić co najmniej trzy sposoby ujmowania wartości.

Jeden z nich nawiązuje do psychologicznych założeń teorii wartości, w których wartość odnosi się do sfery doznań psychicznych ludzi. W tym ujęciu wartości zdają się stanowić byty subiektywne, tkwiące w psychice jednostki, mające swe źródło w jej różnorodnych potrzebach. Reprezentatywna dla tego stanowiska może być definicja K. Grzegorzcyka: „Wartość jest to wyobrażone przez jednostkę przeżycie psychiczne, związane przez nią z zajęciem w rzeczywistości stanu nagrody. Wartość nie istnieje więc w rzeczywistości zewnętrznej, lecz mieści się w sferze psychicznej. Jednak ma pośrednią referencję do rzeczywistości, gdyż przeżycie pozytywne musi być związane przez jednostkę z określonymi stanami rzeczywistości”⁶.

W ujęciu drugim, wartości są elementami określonej rzeczywistości społecznej. Zachowują swą autonomię niezależnie od subiektywnych przeżyć psychicznych, są zobiektywizowaną formą zbiorowych doświadczeń. Ilustracją tego ujęcia stanowić może definicja prof. J. Szczepańskiego: „Wartością jest dowolny przedmiot materialny lub idealny, idea lub instytucja, przedmiot rzeczywisty lub wymaginowany, w stosunku do którego jednostki lub zbiorowości przyjmują postawę szacunku, przypisują mu ważną rolę w swoim życiu i dążenie do jego osiągnięcia odczuwają jako przymus. Wartościami są te przedmioty lub stany rzeczy, które jednostkom i grupom zapewniają równowagę psychiczną, dają zadowolenie, dążenie do nich lub ich osiągnięcie daje poczucie dobrze spełnionego obowiązku, lub te, które są niezbędne dla utrzymania wewnętrznej spój-

⁵ Por. np. F. Adler, *The Value Concept in Sociology*, „American Journal of Sociology” 1956, nr 3; C. Matusewicz, *Psychologia wartości*, Warszawa 1975; W. P. Tugarinow, *Teoria wartości w marksizmie*, Warszawa 1973.

⁶ K. Grzegorzcyk, *Pojęcie wartości w antropologii kulturowej*, „Studia Socjologiczne” 1971, nr 1.

ności grupy [...] Są one wytworem zbiorowym, kształtują się nieraz w długotrwałych procesach, są wynikiem doświadczeń zbiorowych”⁷

Podejście trzecie, wiąże pojęcie wartości ze zjawiskiem normy. W tym ujęciu wartości stanowią wzór, kryterium oceny, wyboru w sytuacjach alternatywnych. To kryterium jest źródłem selekcyjnego zachowania. Podejście trzecie, w odróżnieniu od dwóch poprzednich nie odnosi się do genezy wartości, lecz akcentuje ich funkcję w życiu społecznym.

Nie wdając się w ocenę przedstawionych ujęć wartości, przyjmujemy stanowisko drugie i trzecie. Podstawowym czynnikiem wartościotwórczym jest społeczeństwo. Społeczeństwo ustanawia wartości niezależnie od premiujących przeżyć psychicznych jednostki. Wartości mogą być kreowane przez jednostki, czy grupy społeczne, lecz by mogły stać się częścią systemu wartości społecznych, muszą się zobiektywizować, to znaczy „społecznie oderwać się od twórców”, zachować w dowolnej formie — rzeczy, słowa pisanego lub przekazywanego ustnie, dzieła sztuki itp. — upowszechnić się, przechodzić z pokolenia na pokolenie i w ten sposób stać się trwałym dorobkiem zbiorowości ludzkiej⁸. Wartości są więc pewną istniejącą rzeczywistością, która wyznacza zakres dążeń, doznań, wyobrażeń jednostek i całych grup społecznych.

Zarysowana tu koncepcja wartości nie sprowadza jednostki do roli biernego odbiorcy wartości społecznych, lecz podkreśla jej aktywną rolę. To, jakie wartości człowiek zaakceptuje, które z nich będą nadawać kształt i kierunek jego dążeń i zachowań, ostatecznie odnosi się do jego potrzeb.

Proces kształtowania wartości pod wpływem różnorodnych czynników historycznych, kulturowych, politycznych, ideologicznych, instytucjonalnych, zsyntetyzowany w formie jednostkowej stanowi ważny element struktury osobowości społecznej; kumuluje się w nim niejako całe życiowe doświadczenie gromadzone w toku jednostkowego rozwoju człowieka. Na poziomie zbiorowości, stanowi element świadomości społecznej. W ramach obiektywnie istniejących mechanizmów systemu społecznego — systemu wartości — zarówno jednostkowe jak i grupowe mogą zacząć działać względnie samodzielnie i nadawać kształt owym obiektywnym mechanizmom społecznym.

Dotychczas przedmiotem rozważań było samo pojęcie „wartość”. Skonkretyzowania wymaga pojęcie „wartość społeczna” i wskazanie warunków jakie muszą być spełnione, aby określone wartości zostały włączone do systemu wartości społecznych. Najogólniej można powiedzieć, że wartości społeczne to całokształt obiektywnie istniejących dóbr material-

⁷ J. Szczepański, *Elementarne pojęcia socjologii*, Warszawa 1970, s. 97—99.

⁸ Por. S. Czarnowski, *Kultura*, Warszawa 1958, s. 5—15.

nych i niematerialnych, ukształtowany w owym długotrwałym procesie społecznych, historycznych i kulturowych doświadczeń zbiorowości ludzkich, funkcjonujących w społecznej świadomości jako pewne cele i środki, cenione ze względu na ich związek z potrzebami systemu jako całości, z jego trwaniem i rozwojem. Wartości społeczne⁹ wyrażają dążenia społeczne jakiejś grupy, klasy, narodu, czy szerszej zbiorowości, a głównym ich wyznacznikiem są interesy danych grup społecznych. Wielu autorów podkreśla klasowy charakter wartości społecznych¹⁰. W systemie socjalistycznym są to wartości klasy robotniczej i wszystkich ludzi pracujących, a społeczne kryterium ich selekcji pełnią, jak pisze W. P. Tugarinow „pojęcia — postęp społeczny i postęp w rozwoju jednostki”¹¹. Autor ten proponuje, aby wartości które nie spełniają owych kryteriów określać mianem antywartości. Mogą one funkcjonować w społecznej świadomości na mocy reliktyw przeszłości i z tego względu są przez ludzi cenione, pożądane. Do takich antywartości w systemie socjalistycznym należy na przykład religia.

Jedną z naczelných wartości społecznych socjalistycznego systemu aksjologicznego jest praca. Praca, jako celowa działalność ludzi, dzięki której stają się oni aktywnymi członkami społeczeństwa globalnego, a której doniosłość społeczna polega na pomnażaniu dóbr tego społeczeństwa oraz na zapewnieniu jednostce nie tylko jej biologicznej, ale i społecznej egzystencji, wchodzi do wartości cenionych i przekazywanych w społeczeństwie.

Można sądzić, że praca jest wartością cenioną w większości współczesnych społeczeństw zindustrializowanych, niezależnie od różnic ustrojowych z tego względu, że w coraz większym stopniu staje się ona podstawowym źródłem szeregu nagród statusowych. Ustrój socjalistyczny, jako ustrój ludzi pracujących, określa jej nowy sens. W socjalistycznym systemie aksjologicznym praca została uznana nie tylko jako wartość — środek, ale również jako wartość autonomiczna, ze względu na jej podstawowe funkcje: jako zespołu czynności zmierzających do przekształcania otaczającej człowieka rzeczywistości, kreacyjną wobec gatunku ludzkiego.

⁹ W literaturze socjologicznej można spotkać inne jeszcze rozumienie pojęcia „wartości społeczne”, które odnosi się do jednostkowego systemu wartości. W tym ujęciu wartościami społecznymi nazywa się wartości „związane z pozycją i funkcjonowaniem jednostki w szerszych grupach i zbiorowościach społecznych, a więc z jej rolami społecznymi, więziami społecznymi i pozycją w układzie stosunków społecznych”. B. Gołębiowski, *Dynamika aspiracji*, Warszawa 1977, s. 83—87.

¹⁰ Por. np. Z. Cackowski, *Główne pojęcia materializmu historycznego*, Warszawa 1974; M. Michalik, *Moralność pracy*, Warszawa 1977; Tugarinow, *op. cit.*

¹¹ Tugarinow, *op. cit.*, s. 58.

go, jako jedna z podstawowych form udziału człowieka w otaczającej go rzeczywistości społecznej.

Ustrój socjalistyczny stwarza przede wszystkim warunki dla urzeczywistnienia pracy jako wartości. Stawiając człowieka jako dobro najwyższe, bo tylko w odniesieniu do człowieka można właściwie ujmować sens pracy jako wartości — traktuje pracę nie tylko w kategoriach przymusu, konieczności życiowej, ale również w kategoriach życiowych potrzeb. Praca jest nie tylko środkiem umożliwiającym zaspokojenie potrzeb biologicznej egzystencji człowieka — co nadaje jej rangę wartości. Praca jest również wartością samoistną, autonomiczną, celem twórczej samorealizacji człowieka, źródłem satysfakcji i poczucia własnej wartości.

Autonomiczny charakter pracy ma jeszcze nieco głębsze znaczenie. Jako źródło satysfakcji, rozwijania różnorodnych potencji człowieka i poczucia własnej wartości, staje się wartością ogólniejszą nadającą sens życiu ludzkiemu. Praca jako wartość nadająca sens życiu ludzkiemu ma również swój aspekt ogólnospołeczny. Chodzi tu o trwały wkład człowieka w otaczającą go rzeczywistość społeczną, nie tylko aktualnie, ale i dla przyszłych pokoleń. Przy czym trwały wkład nie dotyczy tylko materialnych efektów pracy ludzkiej, ale i moralnych.

Wartość pracy w systemie socjalistycznym ujawnia się także w uznaniu prawa ludzi do pracy, jako jednego z podstawowych praw człowieka, traktowanego niemalże na równi z prawem do życia. Prawo do pracy ma nie tylko swoje uzasadnienie ekonomiczne, ale również pozaekonomiczne — intelektualne, psychiczne, moralne. Chodzi więc o prawo do takiej pracy, która nie tylko zabezpieczałaby dobrobyt materialny, ale również by mogła być zgodna z zainteresowaniami człowieka, jego możliwościami psychicznymi i fizycznymi, potrzebami moralnymi, altruistycznymi, która mogłaby go satysfakcjonować.

Mówiąc o pracy jako wartości w systemie socjalistycznym mamy przede wszystkim na myśli pewien wzór tkwiący w systemie aksjologicznym odnoszący się do zasad i norm rozwiniętego społeczeństwa socjalistycznego. Zdajemy sobie sprawę, że w różnych fazach budowy tego ustroju, różne aspekty pracy miały dla tego ustroju walor podstawowy, co mogło powodować, że nie zawsze i nie w pełni ten wzór był akceptowany przez wszystkich członków społeczeństwa.

W socjologicznych badaniach empirycznych najistotniejszy staje się więc jeszcze inny aspekt pracy jako wartości, ujawniający się w subiektywnym stosunku człowieka do pracy, w jego subiektywnej ocenie pracy jako wartości. Badania subiektywnej wartości pracy, roli jaką ona pełni w życiu ludzi jest właśnie badaniem realnych procesów przemian dokonujących się w pewnym tylko, ale bardzo ważnym fragmencie świa-

domości społecznej. Konieczność badania tej problematyki i jej ciągła aktualność wynika z kilku założeń, o różnym stopniu ogólności.

1. Przemiany systemów wartości nie są prostym odzwierciedleniem przemian polityczno-społecznych i ekonomicznych. Zależności te są znacznie bardziej skomplikowane; ponadto przemiany w sferze świadomości dokonują się znacznie wolniej niż przemiany w realiach życia społecznego. Systemy wartości tworzą swoistą konfigurację teraźniejszości, reliktyw przeszłości i antycypację przyszłości.

2. Wartości tworzą zazwyczaj pewne struktury hierarchiczne wedle kryterium ich ważności dla jednostki lub zbiorowości. Nie są jednak konstruktem sztywnym, utrwalonym raz na zawsze. Prawdopodobnie w mniejszym stopniu niż postawy, dążenia czy pewne oceny, podlegają jednak zmianom. Mogą więc „przesuwać się” z jednej pozycji na inną, mogą awansować lub ulegać degradacji. Mogą też przestać funkcjonować jako wartości, w dwóch takich skrajnych przypadkach:

- w sytuacji zbyt oczywistej ich dostępności dla ludzi (np. powietrze),
- w sytuacji całkowitego braku możliwości ich realizacji.

3. W socjalistycznych warunkach przemian, wartości sterowane są przez ideologię, przekazywane i upowszechniane głównie przez różne instytucje wychowawcze, polityczne, ekonomiczne. Zarówno badania jak i praktyka społeczna pokazały, że najskuteczniej wpajają i przestrzegają realizacji wartości małe grupy społeczne, z którymi człowiek najsilniej się identyfikuje. W krajach zindustrializowanych i zurbanizowanych (do których należą również europejskie kraje socjalistyczne) obserwuje się osłabienie spójności i znaczenia małych grup społecznych. Zwiększa się anonimowość ludzi, maleje kontrola społeczna, co nie pozostaje bez wpływu na zjawisko słabszego utrwalania i mniej rygorystycznego egzekwowania wartości i norm społecznych.

4. Wzrost zamożności społeczeństwa. Dążenie ludzi do dobrobytu, do życia w dostatku nie jest warunkiem wystarczającym dla tworzenia się konsumpcyjnych systemów wartości. Mogą wszakże pojawiać się tendencje do dominacji opartej na posiadaniu, co nie pozostałoby bez wpływu na sferę pracy, a więc nadawaniu wyższej rangi jej wartości instrumentalnej.

5. W dziedzinie samej pracy. Mimo ciągłego postępu technicznego i organizacyjnego, ilościowego wzrostu pracy kwalifikowanej, istnieje jeszcze stosunkowo wiele takich rodzajów prac, które nie stwarzają pełnych możliwości rozwoju jednostkowego, rzeczywistej samorealizacji. Mowa tu o pracy ubogiej w treści intelektualne, rozdrobnionej, zrutynizowanej, w której pracownik nie ogarnia całości procesu produkcyjnego, nie zawsze rozumie sens wykonywanej przez siebie pracy, która nie wymaga

gruntownej wiedzy, wysokich kwalifikacji, dla wykonywania której wystarczy krótkie przyuczenie. Nie bez znaczenia są również fizyczne warunki, w jakich odbywa się praca — stan pomieszczeń i wyposażenia technicznego. Wspomnieć tu także trzeba o biurokratycznych i technicyzacyjnych metodach zarządzania procesami produkcyjnymi, osłabiającymi rzeczywisty współdziałanie w tych procesach szerokich rzesz pracowników.

Jak w świetle badań kształtują się poglądy ludzi na pracę jako wartości, na czym polega subiektywna wartość pracy? W przeglądzie tym chcemy w najogólniejszych zarysach pokazać dwie sprawy: Czy praca jest dla ludzi wartością? Jak szeroki jest zakres instrumentalności pracy jako wartości, to znaczy jakie wartości pragną realizować ludzie w związku z wykonywaną pracą?

Stosunkowo długo utrzymujący się model „człowieka ekonomicznego” skłonił badaczy do szukania odpowiedzi na pytanie, czy rzeczywiście ludzie pracują wyłącznie dlatego, aby zarobić, czy praca pełni w stosunku do nich tylko funkcję zabezpieczającą, czy też ludźmi kierują inne jakieś motywy, nie tylko materialne. Najbardziej wymowna w tym względzie jest literatura pamiętników bezrobotnych z okresu wielkiego kryzysu. Bezrobocie jest sytuacją, w której brak pracy oznacza w zasadzie brak możliwości do życia, zwłaszcza wtedy, kiedy zasiłki dla bezrobotnych nie zabezpieczały nawet minimum egzystencji. Tymczasem obok konieczności ekonomicznej bardzo często pojawia się poczucie bezużyteczności społecznej spowodowane brakiem pracy, wyobcowania, izolacji, ogólnej niechęci do życia.

Inną ilustracją omawianego zagadnienia są wyniki badań przeprowadzone wśród osób, które osiągnęły wiek emerytalny. Badania takie przeprowadzono metodą reprezentacyjną wśród ludności polskiej w wieku lat 65 i więcej. Z badań tych wynika m. in., że¹²:

— osoby pracujące mają bardziej negatywny stosunek do zaprzestania pracy zawodowej, niż niepracujące;

— wśród pracujących, zdecydowana większość odnosi się do zaprzestania pracy bardzo negatywnie: „martwi się”, „nie wyobraża sobie życia bez pracy”.

Na pytanie, czego będzie najbardziej brak po zaprzestaniu pracy, otrzymano odpowiedzi zawarte w tab. 1.

W badaniach własnych poświęconych problematyce wartości pracy prowadzonych wśród pracowników przemysłu i budownictwa, jedno z py-

¹² J. Piotrowski, *Miejsce człowieka starego w rodzinie i społeczeństwie*, Warszawa 1973. Cytuję za: A. Sarapatą, *O zadowoleniu i niezadowoleniu z pracy*, Warszawa 1977 s. 13—14.

Tabela 1
Niedostatki odczuwane po przejściu na emeryturę (w %)

Kategorie odpowiedzi	Pracujący	Nie-pracujący
Zarobki	23	43
Niezależność	17	7
Poczucie użyteczności	17	13
Szacunek otoczenia	8	3
Praca jako taka	18	18
Czynny udział w życiu	7	8
Żadne	1	1

tań kwestionariusza sformułowano: „Gdyby miał Pan tak bardzo dużo pieniędzy, że nie musiałby zarabiać na życie, to czy wówczas: 1) przestałby Pan w ogóle pracować, 2) czy pracowałby Pan nadal, nie zmieniając swojej pracy, czy 3) robiłby Pan coś zupełnie innego”. Zauważyliśmy, że niewielka tylko liczba osób wybiera pierwszą odpowiedź, zdecydowana większość drugą lub trzecią¹³. Jak widać sens pracy nie polega tylko na jej aspekcie ekonomicznym, dla większości ludzi jest ona także wartością pozamaterialną. Jest wysoko ceniona ze względu na przyczyny natury społecznej i psychicznej.

Praca jest zjawiskiem wieloaspektowym i tak właśnie jest najczęściej traktowana przez ludzi. Ocenie podlega nie praca jako całość, lecz jej różnorodne aspekty, które dla różnych ludzi mają niejednakową wartość. Te różne aspekty pracy są przedmiotem dążeń, oczekiwań, są wartościami.

W badaniach pracy prowadzonych z tego punktu widzenia wyodrębnia się najczęściej następujące aspekty — elementy sytuacji pracy:

1. Treść pracy, rodzaj wykonywanych czynności — twórcze, wymagające wysiłku intelektualnego — czy zrutynizowane, proste.
2. Warunki fizyczne w jakich odbywa się praca, w tym też techniczne wyposażenie zakładów pracy.
3. Organizacyjne warunki pracy — rytm pracy, zmienowość, zaopatrzenie w materiały itp.
4. Społeczne środowisko — kontakty z współpracownikami, zwierzchnikami, podwładnymi.
5. Szanse na przyszłość związane z wykonywaną pracą — awans zawodowy, karierą.
6. Materialno-prestizowy ekwiwalent za wykonywaną pracę.

¹³ Badania są w fazie wstępnego opracowania materiałów empirycznych. Wniosek swój opieram na podstawie bieżącej kontroli zbieranych materiałów.

Czynniki te ujmowane są w dwie kategorie wartości — autoteliczne, związane z treścią pracy, z samymi czynnościami i osiągnięciami, te które wiążą się z samorealizacyjnymi potrzebami człowieka oraz — instrumentalne, związane z zewnętrznymi warunkami wykonywanej pracy i jej stroną materialno-prestiżową.

Dychotomiczny podział na wartości autoteliczne i instrumentalne i związany z tym podziałem autoteliczny lub instrumentalny stosunek ludzi do pracy nie uwzględnia bogatej problematyki pracy jako wartości społecznie użytecznej, jako wewnętrznej powinności człowieka wobec społeczeństwa. Praca traktowana w kategoriach społecznej powinności, społecznej użyteczności może być źródłem satysfakcji w takim samym stopniu jak praca traktowana w kategoriach autoteliczności. Rozumienie pracy jako własnego wkładu dla dobra społeczeństwa ujawnia jej twórczy charakter w sensie ogólnospołecznym, nawet wówczas jeśli sama treść pracy jest pozbawiona elementów twórczych i opiera się na zrutynizowanych czynnościach. Wydaje się, że ten aspekt pracy jest społecznie najbardziej doniosły, gdyż wyraża ideowo-moralne wartości i motywacje pracy.

Dotychczasowe wyniki badań pokazały dość wyraźnie różnice w sposobach wartościowania pracy, w subiektywnej ocenie pracy. Stwierdzono, że zróżnicowania owe wiążą się najsilniej z rodzajem wykonywanej pracy — zawodem, poziomem formalnego wykształcenia, zarobkami. Łatwo zauważyć, że czynniki te są silnie ze sobą związane i w zasadzie poziom wykształcenia, a także zarobki można traktować jako pochodne zawodu. To jak jednostka myśli i działa, a także jak jest oceniana przez innych ludzi jest w znacznej mierze określone jej zawodowym doświadczeniem. Dzieje się tak dlatego, że zawody różnią się między sobą m. in. ze względu na treść zadań, poziom i rodzaj wykształcenia, uzyskiwany dochód i prestiż. A zatem zawód w dużej mierze wyznacza zakres dostępu do dóbr powszechnie pożądaných, wyznacza obiektywną sytuację życiową jednostki. Wybór zawodu przesądza więc niejako o wyborze drogi życiowej, rzutuje na warunki i styl życia. Jest więc wyrazem ogólniejszych celów i dążeń życiowych jednostki. Z tych samych względów wykonywanie określonego zawodu może modyfikować dążenia i cele życiowe. Określona ilość dóbr jakie jednostka osiąga wykonując dany zawód, może być stymulatorem dla nowych potrzeb, ale może także ograniczać je do najbardziej podstawowych. Im zawód jest trudniejszy, im dłuższy proces kształcenia, potrzebne wyższe kwalifikacje, tym większe znaczenie mają wartości autoteliczne pracy. Z kolei dla robotników, zwłaszcza o niższych kwalifikacjach na czoło wysuwają się kontakty społeczne, zarobki, pewność pracy.

Niektórzy autorzy sądzą, że silnie rozwinięte potrzeby afiliacyjne u pracowników z niskimi kwalifikacjami są następstwem ich niepewności zawodowej. Zainteresowanie zaś materialną stroną pracy wiąże się najsilniej z małym zaspokojeniem potrzeb podstawowych. Wydaje się jednak, iż stwierdzenie, że zainteresowanie materialnym ekwiwalentem za pracę jest odwrotnie proporcjonalne do zarobków i jest wyrazem niepełnego zaspokojenia potrzeb biologicznych, aczkolwiek potwierdzone badaniami¹⁴ jest tylko częściowo zasadne. Płace bowiem i ich wysokość są wyrazem społecznego uznania za pracę i prestiżu, co może stanowić podstawę wyobrażeń ludzi o płacy „słusznej” czy „sprawiedliwej”. Ponadto płace nie tylko umożliwiają zaspokojenie potrzeb podstawowych, ale też umożliwiają stworzenie warunków dla realizacji dążeń wyższego rzędu — jak wypoczynek, konsumpcja kulturalna. W badaniach dotyczących postaw włóknarzy¹⁵ otrzymano interesujące odpowiedzi (tab. 2).

Tabela 2

Opinie włóknarzy o wartości pracy (w %)

Opinie	Robotnicy		Pracownicy inżynieryjno- techniczni — mężczyźni
	mężczyźni	kobiety	
Dobra jest każda praca dobrze płaćta	25,9	27,6	8,0
Ważny jest zarobek, ale również ważna jest interesująca praca	35,2	38,1	56,4
Najważniejsza jest praca zgodna z zainteresowaniami	11,7	13,1	21,8
Dobra jest każda praca, która jest społecznie użyteczna	24,2	18,0	17,8

Przytoczone wyniki badań bardzo wyraźnie ilustrują wspomniane ogólne prawidłowości, a także hipotetyczne sformułowania dotyczące ogólnospołecznej wartości pracy i funkcji zarobków. Należy tu ponadto podkreślić, że robotnicy największą wagę, w porównaniu z innymi grupami badanych osób, przywiązują do społecznej użyteczności pracy i z kolei autoteliczna wartość pracy jest prawie nie dostrzegana. Jeśli w ocenie pracy nie brać pod uwagę zarobku, to wówczas większą wartość ma społeczna ważność pracy niż jej charakter autonomiczny. Orientację wobec pracy pracowników inżynieryjno-technicznych można określić jako au-

¹⁴ Na przykład wyniki badań Sarapaty dotyczące poglądów ludzi na awans zawodowy, w: A. Sarapata, *Płynność i stabilność kadr*, Warszawa 1967, s. 146 i n.

¹⁵ J. Kulpińska, *Postawy robotników włóknarzy wobec pracy i zmian w przemyśle*, [w:] *Włókniarze w procesie zmian*, Warszawa 1975.

totaliczno-instrumentalną. Relatywnie mniejsze znaczenie jakie przywiązują do społecznej użyteczności pracy, nasuwa taką hipotetyczną interpretację — może to być wynikiem przeświadczenia tych kategorii zawodowych o społecznej ważności tej pracy w społeczeństwie przemysłowym, zatem oni sami orientują się na samorealizacyjne funkcje pracy i słuszne za nią wynagrodzenie.

Inny typ zróżnicowań subiektywnej wartości pracy, które wiąże się z poprzednim, zawodowym, dotyczy podziału na pracowników fizycznych i umysłowych. Ogólna prawidłowość jest taka: pracownicy fizyczni przywiązują większe znaczenie do instrumentalnych wartości pracy, natomiast pracownicy umysłowi podkreślają raczej jej wartości autoteliczne. Wydaje się jednak, że różnice w sposobach wartościowania pracy wynikały w jednakowym stopniu z rozbieżności w poziomach wykształcenia, co z różnic w charakterze pracy, a może nawet bardziej znaczące niż charakter pracy były kwalifikacje i wykształcenie. Najnowsze badania pokazują wyraźny proces ujednociania się dążeń i celów wśród robotników wykwalifikowanych i pracowników umysłowych. Wiąże się to z podniesieniem poziomu wykształcenia robotników oraz ze zmianą składu pracowników umysłowych. Jest to zresztą ogólniejsza tendencja charakterystyczna dla wszystkich współczesnych społeczeństw przemysłowych¹⁶.

W tym miejscu chcemy wspomnieć o własnych badaniach postaw wobec pracy urzędników przemysłowych¹⁷. Badani urzędnicy wykazywali dążenia charakterystyczne dla robotników przyuczonych — najbardziej cenionymi wartościami były zarobki i kontakty społeczne. Towarzyszyły temu postawy biernego zadowolenia, niechęć do zmian, do awansu, do podwyższania wykształcenia. Taki stan rzeczy wywoływały następujące czynniki: ogólnie dość niski poziom formalnego wykształcenia, niskie zarobki, praca zrutynizowana, monotonna, małe możliwości awansu zawodowego, niewielkie poczucie współuczestnictwa w zarządzaniu przedsiębiorstwem, płeć (większość badanych osób stanowiły kobiety). Płeć nie była tu czynnikiem samodzielnie warunkującym poglądy na pracę i postawy wobec pracy. Była ona wyraźnie skorelowana z niskim formalnym stopniem wykształcenia oraz przypadkowością wyboru zawodu urzędnika przemysłowego. Charakterystyczne jest również to, że kategoria zawodowa urzędników nie określa swojej pracy jako wyraźnie skryzystalizowanego zawodu wymagającego określonej wiedzy zawodowej i wykształcenia, co też nie pozostaje bez wpływu na stosunek tych ludzi do wyko-

¹⁶ Por. np. X. Gliszczyńska, *Psychologiczne badania motywacji w środowisku pracy*, Warszawa 1971.

¹⁷ A. Buchner-Jeziorska, A. Wojciechowska-Cieślak, *Społeczna sytuacja pracy w przemyśle. Pracownicy umysłowi*, Warszawa 1977.

nywanej pracy¹⁸. Dlatego podstawowe źródło satysfakcji z pracy stanowi dla nich dobra atmosfera pracy i zarobki.

Ten krótki przegląd wybranych problemów subiektywnej wartości pracy nie jest wolny od uproszczeń. W oparciu o istniejący materiał empiryczny trudno byłoby właściwie i wyczerpująco zinterpretować uwarunkowania poglądów ludzi na pracę. Wyniki badań pozwoliły sformułować jeszcze jeden wniosek o dużej doniosłości społecznej. Dla ludzi, u których orientacja na pracę ma wyraźną tendencję instrumentalną, dość charakterystyczne są postawy negatywnego zadowolenia, słaba więź z wykonywaną pracą i zakładem pracy, ogólnie niższe morale, niż wśród ludzi o orientacji autotelicznej. Zresztą, i na to również warto zwrócić uwagę, instrumentalny stosunek wobec pracy zawodowej może dotyczyć nie tylko samej pracy, ale także może mieć wpływ na ogólniejsze postawy i dążenia życiowe ludzi, może zrastać się z postawami konsumpcyjnymi, egoistycznymi, aspołecznymi.

Perspektywy przekształcenia pracy w rzeczywistość, twórczą potrzebę człowieka otwiera: wzrastający poziom wykształcenia, przemiany w treści pracy wiążące się z podnoszeniem poziomu techniki, wzrostem prac kwalifikowanych, rzeczywisty współdziałal pracowników w zarządzaniu i możliwości wpływu na szereg ważnych dziedzin działalności zakładów pracy.

W tym kontekście badanie pracy, a przede wszystkim subiektywnej wartości pracy nabiera szczególnego znaczenia. Sposób wartościowania pracy wydaje się być jednym z najważniejszych wskaźników emocjonalnego powiązania pracownika z jego pracą; w nim przejawia się stosunek człowieka nie tylko do wykonywanej pracy, ale do wielu innych spraw społecznych.

Alicja Wojciechowska-Cieślak

WORK AS A SOCIAL VALUE IN SOCIALIST SYSTEM

The subject of the article belongs to a wider trend in researches on transformations in social awareness, and it also refers to problems concerning attitudes of people towards their work. The article consists, in fact, of two parts. The first part discusses the most essential concepts including the attitude, value, relationships between values and needs on one hand and attitudes on the other one as treated by the literature of the subject. There is next presented an interpretation of the „social value concept” and what makes work a social value. This part of the

¹⁸ Wnioski takie formułuje K. Lutyńska w wyniku badań nad społeczną pozycją urzędników, [w:] *Pozycja społeczna urzędników w Polsce Ludowej*, Wrocław 1965.

article closes with the accepted assumptions explaining the advisability of studies on work in categories of value.

In the second part of the article the author is trying to show the opinions of people about work as a value in the light of the conducted researches; what is the essence of the subjective value of work. In this review the author is trying to outline briefly two problems: 1) whether work represents a value for people, 2) how wide is the range of instrumental character of work as a value, that is to say, what values people are trying to realize in connection with the performed work.