Franciszek Krzykała

Kształtowanie się stosunków społecznych, ocen i karier zawodowych pracowników zatrudnionych w przemyśle samochodowym USA na przykładzie General Motors i Chrysler Corporation w Detroit (Hamtramck) w 1972 roku

Przegląd Socjologiczny Sociological Review 29, 81-100

1977

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

MUZEUM HISTORII POLSKI

FRANCISZEK KRZYKAŁA — POZNAŃ

KSZTAŁTOWANIE SIĘ STOSUNKÓW SPOŁECZNYCH, OCEN I KARIER ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W PRZEMYŚLE SAMOCHODOWYM USA NA PRZYKŁADZIE GENERAL MOTORS I CHRYSLER CORPORATION W DETROIT (HAMTRAMCK) W 1972 ROKU [1]

Treść: Uwagi wstępne. — Ogólna sytuacja kadrowa w przemyśle samochodowym. — Niektóre konsekwencje kryzysu energetycznego w sferze zatrudnienia w przemyśle. — Zagadnienia etnicznych i rasowych grup w przemyśle. — Stosunki zachodzące między przedstawicielami różnych grup etnicznych i rasowych w badanych przedsiębiorstwach samochodowych. — Niektóre zagadnienia organizacji formalnej i nieformalnej w świetle badań empirycznych. — Stosunek pracowników do innowacji technicznych i organizacyjnych w przedsiębiorstwach samochodowych w Detroit. — Zmianowość w pracy a zagadnienia humanizacji pracy. — Uwagi i końcowe wnioski.

UWAGI WSTĘPNE

W obecnych rozważaniach socjologicznych zamierzam przedstawić wyniki niektórych moich badań i analiz dotyczących wyżej sformułowanych problemów, uzyskanych na marginesie trzech podstawowych tema-

---

[1] Prezentowane rozważania stanowią drugą część badań empirycznych i studiów socjologicznych, prowadzonych przeze mnie w przemyśle motoryzacyjnym w czasie pobytu stypendialnego w Wayne State University, Department of Sociology in Detroit, jak również jako uczestnik IREX-u, w czasie od września 1972 r. do stycznia 1973 r. Część pierwszą badań i studiów, dotyczących metodologicznych i terminologicznych rozważań, przedstawiłem w dyskusjach i na seminariach w Department of Sociology in Detroit (wykonano 100 egz. xerox copies opracowań w wersji polskiej i angielskiej wraz ze wzorem Questionnaire). Ponadto pewne fragmenty moich studiów i badań opublikowałem: *Obecna struktura organizacyjna amerykańskiego koncernu samochodowego General Motors. Grupa I: Problemy systemów zarządzania i polityki kadrowej*, wyd. Centrum Informatyki Naukowej, Technologicznej i Ekonomicznej, WIT, 1974, nr 35, oraz *Przemiany społeczno-polityczne środowiska Polonii Amerykańskiej (na przykładzie Detroit)*, „Przegląd Zachodni", 1974, nr 2, s. 239—252.

tów ogólnych, pomyślanych jako punkt wyjścia badań i jako hipotezy robocze, sformułowane przeze mnie w nieznanym dla mnie środowisku badawczym w USA, a mianowicie:

1. Problemy społeczne i czynniki kulturowe w konflikcie biali—czarni w fabryce a proces przystosowania do pracy (*The Problems of Social and Cultural Factors in the Black—White Conflict in the Factory and the Adjustment Situation on the Job*);

2. Zagadnienia organizacji formalnej i nieformalnej (*The Study of Formal and Informal Organization*);

3. Stosunek pracowników do innowacji technicznych i organizacyjnych w przedsiębiorstwach samochodowych: General Motors i Chrysler Co. w Detroit (*The Relationship of Workers to Innovation in Technology and Management Organization: General Motors Factories and Chrysler Co. in Detroit*).

Oczywiście każdy z tych tematów wymagałby osobnego opracowania ze względu na odmienne założenia metodologiczne, stosowane metody i techniki badawcze, a przede wszystkim ze względu na złożoną i obszerną problematykę badawczą.

Następne zastrzeżenia dotyczą wyznaczników czasowych. Prezentowana analiza zjawisk i faktów społecznych dotyczy bowiem okresu, w którym przemysł samochodowy osiągnął pułap wspaniałej prosperity ekonomicznej i produkcyjnej, oraz okresu poprzedzającego 10% dewaluację dolara, dokonaną przez administrację b. prezydenta Nixona 13 lutego 1973 roku i zwiastującą o wiele bardziej tragiczną w skutkach sytuację społeczno-gospodarczą USA, wynikającą z kryzysu energetycznego i procesów inflacji. Zagadnienia te pozostawiam poza sferą rozważań, chociaż niektóre refleksje z konieczności muszą być uwzględnione.

OGÓLNA SYTUACJA KADROWA W PRZEMYŚLE SAMOCHODOWYM

Nie ulega wątpliwości, iż przemysł motoryzacyjny jest podstawowym czynnikiem rozwoju miasta i regionu Detroit. Wraz bowiem ze wzrostem produkcji samochodów i przemysłu motoryzacyjnego na przestrzeni XX wieku rozwijało się miasto, zwiększała się ilość pracowników zatrudnionych w przemyśle i usługach oraz wzrastała działalność gospodarcza miasta i całego stanu Michigan.

Właściwy rozwój przemysłu motoryzacyjnego nastąpił w latach dwudziestych i trzydziestych na skutek: a) wyeliminowania małych, zbankrutowanych i ubogich finansowo spółek, b) połączenia spółek dużych w zintegrowany koncern pod nazwą Southeastern Michigan, c) utworze-

nia na tym gruncie wielkiej trójki: The Big Three, jak General Motors, Ford i Chrysler Corporation. Te trzy koncerny wytwarzały w 1929 r. ponad 70% produkcji przemysłowej USA. Rok później jednakże rozpoczął się kilkuletni kryzys gospodarczy, który spowodował ogromny spadek produkcji samochodów i trwające do czasów wojny ogromne bezrobocie. Druga fala kryzysu w tym przemyśle i towarzyszące jej bezrobocie wystąpiła bezpośrednio po zakończeniu II wojny światowej. Trzeci, lecz łagodniejszy już w skutkach kryzys wystąpił w latach 1957/1958. W 1969 r. ogólna produkcja samochodów wyniosła około 10 174 tys. sztuk, z czego ok. 80% samochodów osobowych, przy zatrudnieniu około 900,8 tys. pracowników, stawiając tę produkcję na czele wytwórczości przemysłowej USA. Na uwagę zasługuje fakt utworzenia na przełomie trzeciego kryzysu The American Motors Corporation, spółki akcyjnej, produkującej wyłącznie samochody osobowe.

Wielkość produkcji samochodów w wybranych latach ilustruje tabela 1.

Tabela 1

Rok	Samochody osobowe	Samochody ciężarowe	Ogółem	W tym General Motors	Uwagi
1900	4 192	—	4 192		
1910	181 000	6 000	187 000		
1920	1 905 560	321 789	2 227 249		
1929	4 587 400	771 020	5 358 420		
1932	1 135 491	235 187	1 370 678		I kryzys
1940	3 717 385	754 901	4 472 286		
1945	69 532	655 683	725 215		II kryzys
1950	6 665 863	1 337 193	8 003 056		
1955	7 920 186	1 249 090	9 204 049		
1958	4 257 912	877 294	5 121 269		III kryzys
1960	6 703 108	1 202 011	7 905 119	4 223 000	
1965	9 335 227	1 802 603	11 137 830	5 696 480	
1967	7 412 659	1 611 077	9 023 736	4 798 644	
1969	8 219 476	1 954 421	10 173 897	5 259 652	
1971	brak danych			5 767 000	

Źródło: *Ward's Automotive Yearbock, Automobile Manufacturers Association*, za R. Sinclair, *The Face of Detroit a Spatial Synthesis*, Dep. of Geography Wayne State University, National Council for Geographic Education United States Office of Education, 1970, tab. VI, s. 37.

Z wielu danych porównawczych wynika, że General Motors wykonał w 1969 r. więcej pojazdów aniżeli połowa globalnej produkcji samochodów USA, a w zakresie swojej światowej produkcji sięga aż 70% globalnej produkcji. Świadczy to, jak wynika z tabeli 2, o dużej mocy

produkcyjnej i pewnej pozycji General Motors w gospodarce USA, mimo niewątpliwych wahań koniunkturalnych i dużej konkurencji japońskich i RFN-owskich producentów samochodów.

Na uwagę zasługuje fakt, iż mimo mniejszej wydajności pracy, sięgającej od 8 do 10 samochodów wyprodukowanych rocznie przez jednego pracownika w stosunku do 11 samochodów wyprodukowanych ogółem w USA przez jednego pracownika, General Motors wykazuje największy odsetek zysku, sięgający średnio 7% w stosunku do czystego dochodu ze sprzedaży samochodów, co dało ogółem w 1971 r. ponad 1 miliard 936 milionów dolarów.

Poważne załamanie stopy zysku, sięgające 3,2% w stosunku do czystego dochodu ze sprzedaży, oraz zachwianie równowagi w procesie produkcji i w zatrudnieniu pracowników General Motors spowodowane zostało długofalowymi strajkami robotników w 1970 r. w fabrykach zlokalizowanych zarówno w USA, jak i w Kanadzie.

W 1971 r. zatrudniano w General Motors w systemie godzinowym ok. 423 000 pracowników (bez Kanady i krajów zamorskich), którym wypłacono 4 782 miliony $. Średnia płaca godzinowa tych pracowników obu płci wynosiła 5,57 $, co przy średnio 39 godzinach w tygodniu w 1971 r. wynosiło ponad 217 $ tygodniowo. Proporcjonalnie w 1970 r. średnia stawka godzinowa wynosiła 5,06$, co przy średnio 37,7 godzinach w tygodniu wynosiło ponad 190 $ tygodniowo. Z kolei w 1969 r. średnia stawka wynosiła 4,65 $, co przy 39,7 godzinach tygodniowo wynosiło 185 $.

Różnica w stawkach godzinowych i w płacach tygodniowych wynikała z faktu uzyskania w poszczególnych latach ustępstwa na rzecz pracowników przez związki zawodowe (General Motors UAW), powodującego zwiększanie w General Motors płac od 19 do 58 $ miesięcznie oraz od 25 do 95 $ w kwartale w celu pokrycia wzrastających kosztów utrzymania i różnic, wynikających z procesów inflacji. Ustępstwa te uzyskali pracownicy GM w wyniku długotrwałych strajków, które doprowadziły do podpisania w 1970 r. odpowiedniego porozumienia przez UAW na okres 3 lat [2].

Wydawałoby się, że w wymienionych dość korzystnych warunkach pracy i wynagrodzenia nie może być mowy o trudnościach kadrowych w przemyśle motoryzacyjnym. Tymczasem okazuje się, że zarówno GM, jak i pozostałe koncerny, wykazują dużą chłonność sił roboczych ze względu na niedobór kadry, wahający się w granicach 6—10% ogólnego

[2] Dane te ujmują szczegółowo: *Agreement between General Motors Corporation and the UAW*, November 11, 1970, s. 270.

stanu zatrudnienia w różnych okresach roku kalendarzowego. W związku z tym występowała paradoksalna sytuacja. Przemysł motoryzacyjny okręgu Detroit wykazywał niedobór kadry produkcyjnej w wysokości 50—90 tysięcy osób, podczas gdy w samym Detroit w lipcu 1972 r. było 174 000 bezrobotnych, tj. 10,1% ogółu zatrudnionych, a w sierpniu 1972 r. — 155 500, tj. 9,0% ogółu zatrudnionych. Odsetek bezrobotnych był zresztą podobny w całym stanie Michigan i wynosił w sierpniu 1972 r. — 9,1% ogółu zatrudnionych, tj. 333 000 osób, podczas gdy w lipcu 1972 r. liczba ich wzrosła do 392 000. Procent bezrobotnych do 1972 r. zarówno w całym stanie, jak i w mieście Detroit kształtował się średnio rocznie na poziomie od 9 do 10 [3].

Należałoby zatem postawić pytanie: co jest przyczyną ewidentnej rozbieżności między podażą a popytem siły roboczej, gdzie leżą źródła tego paradoksu? Na czym polega fluktuacja miesięczna przy określonej liczbie bezrobotnych? Czy przyczyny bezrobocia w Detroit i w stanie Michigan leżą tylko w sferze obiektywnej, skoro w lokalnej prasie codziennej można znaleźć w rubryce „Employment" wiele ofer pracy i to niezależnie od ofert, kierowanych przez zakłady czy biura do uniwersytetu, do urzędów itd., informujących o wolnych miejscach pracy dla wysoko wykwalifikowanych pracowników?

Odpowiedź na postawione pytania wymagałaby osobnego studium. Można, jak sądzę, wskazać na pewne strony tej problematyki, a mianowicie zakłady pracy, władze miejskie czy stanowe płacą bezrobotnym zapomogi w okresie do siedmiu tygodni i czasem więcej od daty ich zwolnienia z pracy, które odbywają się zawsze ze skutkiem natychmiastowym dla obu stron [4]. Zapomogi te są zróżnicowane i wynosiły wówczas około 40 $ tygodniowo. Istniały także pewne kategorie pracowników, które podejmowały okresowo pracę zarobkową, lecz tylko w takim wymiarze czasowym, aby uzyskać obowiązującą zapomogę, powtarzając te cykle przez wiele miesięcy. Inna kategoria z kolei podejmowała pracę

---

[3] Por. „Michigan Manpower Review. Michigan Employment Security Commision", Vol. XXVII, nr 9, September 1972, s. 2 i 4.

[4] R. Orr, *GM Chief Cites High Pay — Auto Plant „Blues" Debunked*, „Detroit Free Press", Thurdsday, December 1972, w którym przedstawił wypowiedź dyrektora General Motors, *Board chairman* R. C. Gerstenberga: „He[General Motors — *F. K.*], was paid unemployment benefits when he was laid off during the model changeover, thus receiving the equivalent of about seven weeks of pay for time he did not work — including vacation and holidays". Nie ulega wątpliwości, iż zarówno problem stosowanych płac, dodatków rekompensujących wzrost kosztów utrzymania, jak i problem bezrobocia kształtował się odmiennie w warunkach prosperity oraz odmiennie w warunkach narastającego od IV kwartału 1973 r. kryzysu energetycznego, pociągającego za sobą depresję gospodarczą oraz „klęskę żywiołową" w przemyśle motoryzacyjnym w USA.

w przemyśle motoryzacyjnym w ostatnim kwartale roku, by uzyskać wynagrodzenie za 12 dni świątecznych w okresie Bożego Narodzenia, które zgodnie z umową UAW są wolne od pracy (urlop płatny).

NIEKTÓRE KONSEKWENCJE KRYZYSU ENERGETYCZNEGO W SFERZE ZATRUDNIENIA W PRZEMYŚLE

Sytuacja kadrowa w przemyśle samochodowym zmieniła się radykalnie w IV kwartale 1974 r. między innymi na skutek kryzysu energetycznego, narastającej fali depresji ekonomicznej, stale wzrastających procesów inflacji itd. Przyczyniły się do tego same koncerny samochodowe, które podwyższyły ceny samochodów modelu 1975 o około 7,5%, czyli w zależności od jakości i luksusu ich wykonania od 500 do 1000 $. Spowodowało to gwałtowny popyt na samochody modelu 1974 i rekordową i nie spotykaną dotąd ich sprzedaż, co — jak stwierdzali znawcy — było nie tylko wyrazem dezaprobaty na stosowane praktyki manipulacji cenami przy wprowadzaniu nowych modeli lecz również wyrazem widma gwałtownego bezrobocia. Już bowiem we wrześniu 1974 r. stwierdzano, że mimo iż bezrobocie w stanie Michigan kształtowało się na stałym poziomie 9,4% i prezesi fabryk i koncernów samochodowych zapewniali dobrą koniunkturę w produkcji, przewidywano, że takie miasta, jak Flint, Muskegeon, Saginaw czy Lansing, uzależnione przede wszystkim od przemysłu samochodowego, są dotknięte klęską bezrobocia. Już wówczas rzecznik UAW stwierdzał, że fabryka Oldsmobile w Lansing będzie zamknięta w ciągu zimy, może nawet na stałe[5].

Już w październiku 1974 r. stało się jasne, że klęska bezrobocia w przemyśle samochodowym jest wynikiem nie spotykanego dotąd kryzysu gospodarczego USA. Na przykład General Motors stwierdzał, że jego zyski zmalały w okresie ostatnich trzech miesięcy o 94%, że na dzień 10 X 1974 przemysł samochodowy dysponował zapasem 1 560 000 nowych wozów, czyli zapasem pokrywającym dwumiesięczne zapotrzebowanie społeczeństwa. Stosowane środki zaradcze powodowały dalszy wzrost bezrobocia, a mianowicie 1 X 1974 r. ponad 5000 robotników General Motors w większości 55-letnich przeszło na emeryturę z zasiłkiem 625 $ miesięcznie. Liczba emerytów byłaby znacznie większa, gdyby nie obawa robotników, że zasiłek ten po paru latach nie pokryje kosztów ich utrzymania, bowiem inflacja uderza przede wszystkim emerytów

[5] Por. „People's Voice — Polish Weekly", Detroit, September 21, 1974, s. 10.

otrzymujących świadczenia z Social Security i żyjących w nędzy[6]. W tym samym czasie w General Motors zwolniono z pracy ponad 6000 robotników, głównie w fabrykach montażowych. Koncern Forda spowodował natychmiastowe zaniechanie prac nad modelem 1976, powodując zwolnienie 500 inżynierów oraz 1500 techników i narzędziowców, dodając, że redukcja zatrudnienia w listopadzie będzie znacznie większa i że fabryki montażowe Forda w okresie zimy będą pracowały tylko co drugi tydzień. Zwalniani pracownicy modelarze usiłowali niszczyć szkice i modele nowych prototypów samochodowych, dając wyraz rozpaczy i beznadziejności swojej sytuacji społecznej. Niezależnie od okresowego, parotygodniowego zaniechania produkcji w kilku fabrykach montażowych Ford zredukował w październiku ponad 13 000 robotników, zapowiadając zamknięcie z początkiem 1975 r. swoich zakładów produkujących silniki do samochodów ciężarowych w Rouge, czyli tzw. Dearborn Engine Plant, zatrudniających ponad 4000 robotników, oraz zakłady produkcji szkła. W trzecim z kolei koncernie Chryslera sytuacja zatrudnienia przedstawiała się najgorzej. Niektóre fabryki, np. w Trenton, zredukowały swoje załogi o 50%. Zapowiedziano ponadto zamknięcie dużej fabryki przy Jefferson Avenue w Detroit, zatrudniającej ponad 5000 robotników, i tylko pod naciskiem opinii publicznej zaniechano decyzji całkowitego zamknięcia produkcji samochodów od 26 listopada 1974 r. do 17 stycznia 1975 r.[7].

Klęska bezrobocia dotknęła również pracowników biurowych i inżynieryjnych (tzw. białe kołnierzyki), a piątek 15 XI 1974 r. stał się przysłowiowym „czarnym dniem" dla tej kategorii społecznej. For Motor Co w tym dniu bowiem dokonał redukcji urzędników i inżynierów o 35%, zapowiadając ich dalsze zwolnienie 3 grudnia 1974 r. Znamienna jest wypowiedź wiceprezesa UAW i zarazem dyrektora tego związku w General Motors Irvinga Bluestone, sformułowana w wywiadzie prasowym w Flint, że obecne redukcje załóg to tylko „maleńki" początek, że UAW spodziewa się dalszych masowych redukcji załóg robotniczych. Stwier-

[6] Na uwagę zasługuje stwierdzenie, iż „fundusze emerytalne zostały ulokowane przez wielkie korporacje w akcjach i bonach firm i korporacji afrykańskich czy arabskich. Obecnie, w okresie inflacji, akcje poleciały w dół, dywidendy nie są wypłacane, a fundusz emerytalny poważnie stopniał. Najgorzej sytuacja ta przedstawia się u Chryslera, gdzie fundusz emerytalny wykazuje deficyt, ale i General Motors oraz koncern Forda walczą z tymi samymi trudnościami. Robotnicy, którzy mieli nadzieję przejścia na emeryturę, nagle dowiadują się, że może w niedalekiej przyszłości zaistnieje taka sytuacja, że funduszu dla nich nie będzie. Oczywiście, nowe prawo gwarantuje im emeryturę, ale w obliczu masowego bezrobocia i bankructwa owe prawo również niewiele pomoże". „Głos Ludowy", tygodnik, Detroit, Mich., 28 IX 1974, s. 10.

[7] „Głos Ludowy", 5 X 1974; 2 XI 1974; 9 XI 1974; 23 XI 1974.

dził on ponadto, że te trzy koncerny spowodowały bezrobocie 63 500 robotników, nie licząc pracowników sezonowych, zwolnionych w okresie zimy ub. roku, którzy jeszcze nie podjęli pracy. W rzeczywistości w przemyśle motoryzacyjnym w dniu 30 XI 1974 r. było 135 000 bezrobotnych robotników oraz tysiące pracowników technicznych i umysłowych, nie licząc zwolnionych pracowników innych gałęzi przemysłu, handlu i usług. Według oficjalnych informacji bezrobocie w samym mieście Detroit z wyłączeniem przedmieścia (*suburbs*) wynosiło 40—45% zatrudnionych z perspektywą zamykania dalszych fabryk samochodowych z początkiem grudnia 1974 r. (np. General Motors — 30 fabryk, Chrysler prawie wszystkie linie montażowe, podobnie Ford, który liczby zwolnionych pracowników nie ujawnia). Na uwagę zasługuje fakt, że zamykanie fabryk samochodowych w grudniu daje tym koncernom duże oszczędności. Np. Chrysler zaoszczędzi w ten sposób 19 milionów $. „Robotnicy samochodowi znajdują się w stanie dosłownej paniki — stwierdza prasa. Wiedzą, że masowe redukcje i klęska żywiołowego, bezgranicznego bezrobocia wyczerpie całkowicie fundusz bezrobocia" [8]. W innym miejscu stwierdza się, że bezrobocie w przemyśle samochodowym obejmuje w okresie świąt Bożego Narodzenia przynajmniej 250 000 osób i że jest to „podarunek gwiazdkowy" dla wiernych pracowników.

Nie ulega wątpliwości, iż klęska bezrobocia, która zaistniała w przemyśle samochodowym w okresie do końca listopada 1974 r. i już jest widoczna w przedsiębiorstwach kooperujących z tym przemysłem, a nawet w takich przedsiębiorstwach, jak hutnictwo, stalownie, przemysł budowlany, a zwłaszcza budownictwo mieszkaniowe, a nawet w przedsiębiorstwach handlowych i usługowych, spowodowała, jak stwierdzają ekonomiści amerykańscy, głęboki kryzys gospodarczy, który będzie trwał przez następne dwa lata [9].

Okazuje się zarazem, że od czasu ukończenia badań socjologicznych w grudniu 1972 r. nastąpiły zwłaszcza w przemyśle samochodowym zmiany jakościowe, których cień w mniejszym lub większym stopniu będzie rzutować na rezultaty poznawcze przede wszystkim w zakresie stosunków społecznych, karier zawodowych czy też konfliktów etnicznych i rasowych.

---

[8] Fundusz zapomogi dla bezrobotnych, tzw. SUB, utworzony w każdej fabryce samochodowej na mocy kontraktu z UAW, zmalał w General Motors z 245 mln $ w 1973 r. do 102 mln $ w 1974 r. i zachodzi obawa, że owe zapomogi SUB nie będą wypłacane, ponieważ fundusz ten zaspokaja istniejące potrzeby zaledwie w 17%, co jest oczywiście tragedią dla wielu młodych robotników. Por. „People's Voice" z 16 XI 1974 r.

[9] „People's Voice", 7 XII 1974.

Tabela 2

Rok	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1952	.	.	.	.	.	490,7	2062	7 549	559	7,4
1955	.	.	.	.	.	624,0	3127	12 443	1189	9,6
1958	.	.	.	.	.	520,9	2688	9 522	634	6,7
1962	3738	485	4223	1016	5239	604,7	3895	14 640	1459	10,0
1965	4942	755	5697	1582	7279	734,6	5448	20 734	2126	10,3
1967	4120	679	4799	1473	6272	728,2	5634	20 026	1627	8,1
1969	4425	835	5260	1899	7159	793,4	6928	24 295	1710	7,0
1970	2977	614	3591	1718	5309	695,8	6260	18 752	609	3,2
1971	4857	910	5767	2011	7778	773,4	8015	28 264	1936	6,8

1 — produkcja samochodów osobowych w USA (w tysiącach),
2 — produkcja samochodów ciężarowych w USA (w tysiącach),
3 — produkcja samochodów ogółem w USA (w tysiącach),
4 — produkcja samochodów poza granicami USA (w tysiącach),
5 — produkcja samochodów ogółem w USA i poza granicami (w tysiącach),
6 — liczba pracowników,
7 — płace w milionach $,
8 — czysta sprzedaż w milionach $,
9 — czysty dochód w milionach $,
10 — czysty dochód ze sprzedaży (w %).

Źródło: *General Motors Corporation, Sixty-Third Annual Report*, 1971, Statistical summary, s. 39.

ZAGADNIENIA ETNICZNYCH I RASOWYCH GRUP W PRZEMYŚLE

Jak wiadomo, USA są zbiorem różnorodnych grup rasowych, etnicznych, kulturowych, wyznaniowych itd., które rzutują i oddziałują na procesy pracy i stosunki społeczne w tym procesie. Dobrym przykładem rangi tego problemu są dane o składzie etnicznym załogi Forda w Detroit już z 1916 r., znajdujące się w archiwach Henry Ford Museum, a mianowicie na 40 903 pracowników tylko 16 457 było rdzennych Amerykanów, resztę stanowiły mniejszości narodowe.

Najwięcej wątpliwości budzi pierwsza pozycja, ponieważ do tej kategorii zaliczono białych urodzonych w USA. Takie kryterium wcale nie mówi, jakie grupy etniczne reprezentują Amerykanie zaliczani do pozycji pierwszej, ponieważ stanowią oni drugie czy też trzecie pokolenie emigrantów, przybyłych głównie z Europy.

Tabela 3

Narodowość	Liczba
Amerykanie	16 457
Polacy	7 525
Włosi	1 954
Kanadyjczycy	1 819
Rumuni	1 750
Żydzi	1 437
Niemcy	1 360
Rosjanie	1 160
Anglicy	1 159
Węgrzy	690
Austriacy	573
Syryjczycy	555
Litwini	541
Szkoci	480
Serbowie	456
Armeńczycy	437
Irlandczycy	399
Rusini	368
Grecy	281
Cyganie	240
Szwedzi	166
Kroaci	159
Finowie	106
Murzyni	106

Źródło: J. Schwartz, *Henry Ford's Melting Pot*, [w:] *Ethnic Groups in the City. Focus: Detroit's First Conference of Ethnic Communities*, red. O. Feinstein, Monteith College Wayne State University, Heath Lexington Books, 1971, s 195.

Zagadnienie grup etnicznych w tym przemyśle, zwłaszcza po II wojnie światowej, uległo zasadniczej zmianie, przede wszystkim w proporcji tych grup, w zakresie ich znaczenia i ważności w społecznościach lokalnych, sąsiedzkich, w grupach kulturowych itp. Na przykład Murzyni, zajmujący ostatnią, 24, pozycję w powyższym zestawieniu, obecnie zmajoryzowali pozostałe grupy etniczne w zakresie ocen i ważności, mimo iż stanowią oni tylko ok. 40% grup etnicznych, czy też 15% zatrudnionych np. w General Motors. Ponadto ostre od lat sześćdziesiątych konflikty rasowe zostały w dużym stopniu złagodzone przez dekrety, reformy społeczne, prawno-administracyjne i stanowe. Przykładem mogą być nakładane przez władze stanowe i rządowe na zakłady, urzędy i szkoły itp. liczby przyjęć do pracy pracowników kolorowych i kobiet pod rygorem zmniejszenia subwencji i dotacji budżetowych czy wstrzymania dostaw i zamówień rządowych w przedsiębiorstwach. Na lata 1972/1973 ustalono w przemyśle motoryzacyjnym przyjęcia tych osób na poziomie 15—20% ogółu zatrudnionych.

Szczególną rolę w zakresie integracji ras i grup etnicznych odgrywa Detroit Wayne State University, który jest równocześnie Center for Black Studies i źródłem wysoko kwalifikowanych kadr dla przemysłu, oraz utworzona w 1968 r. w Detroit organizacja The Black — Polish Conference, która publikuje miesięcznik „Newsletter" oraz monografie „Detroit Area Inter-Ethnic Studies Association" [10].

Nie oznacza to oczywiście, iż WSU w Detroit jest w stanie wyrównać różnice kulturowe, spowodowane dyskryminacją rasową w USA w latach minionych czy niewolnictwem Murzynów, występującym jeszcze w latach pięćdziesiątych bieżącego wieku. Ponadto w życiu społecznym, a w tym również w przedsiębiorstwach, działają i funkcjonują jeszcze dość rozpowszechnione czynniki subiektywne, uprzedzenia, antypatie i negatywne stereotypy inteligencji czy nawet robotników, tj. *the white and the blue collar workers*, wywodzących się z rasy niebiałej. Na ogół w socjologii wiadomo, że kto został sklasyfikowany jako człowiek niepewny, nieodpowiedzialny, na którym nie można polegać, czy jako mało wartościowy, prymitywny, niekoleżeński, czy wreszcie jako leniwy lub wyzyskiwacz, ten natrafia w swoim środowisku na mur uprzedzeń, niechęci i przesądów, który nieraz bardzo trudno przebić. Podobnie defor-

[10] Monografie te wychodzą pod auspicjami Trainers of Teacher Trainers Program, College of Education, WSU and Detroit Public Schools. Są to jednakże prace i opracowania popularyzatorskie, nie mające waloru socjologicznych monografii empirycznych. Zdecydowana większość publikowanych tam prac, dysertacji doktorskich i opracowań magisterskich jest poświęcona historycznym warunkom kształtowania się ras i przemieszczeń grup etnicznych. Nie ma też prób dotarcia do środowisk pracy, zwłaszcza w przemyśle motoryzacyjnym.

mują obraz rzeczywistości społecznej postawa uczuciowa czy sympatie i antypatie klasowe, rasowe czy etniczne, które prowadzą do niesprawiedliwych ocen, niewłaściwych zachowań, a nawet do ekscesów i konfliktów społecznych.

Uprzedzenia, stereotypy i przesądy społeczne leżały u podstaw konfliktów rasowych i tzw. negrofobii, stanowiącej determinantę procesów ruchliwości społecznej (*social mobility*), przejawiającej się np. w formie ucieczki białych mieszkańców z centrum miasta Detroit na peryferie, czyli *from down town to suburb*. Po masowej migracji Murzynów w latach pięćdziesiątych z południa USA na północ i zderzeniu się dwóch odmiennych form kulturowych: białych i czarnych, połączonych z procesem stopniowego wyrównywania się różnic kulturowych, społeczno-politycznych, wychowawczych itp., następowało m.in. masowe zasiedlanie *down town* przez Murzynów [11].

STOSUNKI ZACHODZĄCE MIĘDZY PRZEDSTAWICIELAMI RÓŻNYCH GRUP ETNICZNYCH I RASOWYCH W BADANYCH PRZEDSIĘBIORSTWACH SAMOCHODOWYCH

Przechodząc do omówienia niektórych wyników badań empirycznych, należy na podstawie materiału uzyskanego w toku wywiadów i na podstawie kwestionariusza od respondentów, pracowników różnych fabryk samochodowych, stwierdzić następujące prawidłowości:

1) większość respondentów różnych grup etnicznych mieszka w bezpośrednim sąsiedztwie (*neighbors*) Murzynów, nawet gdy dojazd do pracy samochodem wynosi godzinę i więcej;

2) stosunki sąsiedzkie pewnej kategorii pracowników utrzymujących bardzo luźne styczności z Murzynami układają się poprawnie, natomiast stosunki sąsiedzkie z przedstawicielami tej samej grupy etnicznej układają się bardzo dobrze i trwają dłużej nawet w przypadku zmiany miejsca zamieszkania;

3) około 35% respondentów stwierdza, że stosunki sąsiedzkie z grupami niebiałymi układają się wręcz źle ze względu na częste włamania, kradzieże, hałas, brud, brak kultury i napady rabunkowe, dokonywane

---

[11] Szerzej omówiłem te zagadnienia w referacie pt. *Niektóre zagadnienia zarządzania i struktury organizacyjnej przemysłu motoryzacyjnego w USA w świetle badań socjologicznych, na przykładzie GM i Ford Motor Co w Detroit* (maszynopis, s. 43), wygłoszonym w dniach 17—21 IX 1973 r. na konferencji zorganizowanej w Boszkowie przez Min.Sz.W.N. i T. nt. Współczesna teoria zarządzania i organizacji w przemyśle. Por. również U.S. Dep. of Commerce, „Special Studies" pt. *The Social and Economic Status of Negroes in the United States*, 1970, s. 16—17.

w ich najbliższym sąsiedztwie, a przede wszystkim ze względu na nieobliczalność zachowania się przedstawicieli ludności niebiałej;

4) zdecydowana większość respondentów pracuje w systemie pracy taśmowej (*assembly line*) z przedstawicielami różnych grup etnicznych i rasowych, z którymi wzajemne stosunki w pracy układają się poprawnie, ale ograniczają się tylko do oficjalnych kontaktów; np. w UAW biali nie kontaktują się pozasłużbowo, prywatnie z niebiałymi, ale też unikają źródeł zadrażnień czy konfliktów, wskazując, iż stosunki zachodzące pomiędzy przedstawicielami różnych grup rasowych i etnicznych powinny się opierać na wzajemnej tolerancji i wzajemnym poszanowaniu.

Należy jednak wyraźnie stwierdzić, że wypowiedzi sformułowane w kwestionariuszu były wyważone zwłaszcza w kwestiach drażliwych, do których należały stosunki sąsiedzkie z ludnością murzyńską oraz stosunki panujące w przedsiębiorstwie z przedstawicielami odmiennych grup etnicznych czy też stosunki ze zwierzchnikiem (*supervisor*) czy z przedstawicielami UAW itp. Dopiero bezpośrednie wywiady, przeprowadzone w różnych okolicznościach, ujawniły rzeczywiste motywacje i przyczyny wahań, a nawet źródła konfliktów społecznych. Na przykład w wypowiedziach wyraźnie wskazywano, że stosunki z Murzynami w procesie pracy układają się źle ze względu na oficjalną preferencję tej kategorii pracowników ze strony kierownictwa fabryki oraz ze względu na zbyt rażące dysproporcje kulturowe i społeczne, przejawiające się w braku poczucia przynależności do tej samej grupy klasowej [12], w braku poczucia koleżeństwa przy pracy taśmowej czy w niskim morale pracy (praca tylko pod nadzorem brygadzisty czy wykonywanie swoich czynności w sposób niechlujny, z brakami, grożącymi wypadkiem samochodu w czasie jazdy itd.). Do tego należy również zaliczyć brak akomodacji kulturowej, polegającej na ignorowaniu norm i wzorów społecznych, obowiązujących na stanowisku pracy, np. zachowanie czystości narzędzi i miejsca pracy po zakończeniu zmiany czy wzajemne pomaganie i doradzanie w przypadku zaistniałych trudności, wprowadzenie innowacji itp. Do plag społecznych zaliczono nagminne wybijanie szyb w oknach hal montażowych przez niebiałych pracowników, gdy zachodzi konieczność przewietrzenia stanowiska roboczego, zamiast otwarcia okna. W 1972 r. wprawiono z tego powodu ponad milion szyb, a jak podkreślali działacze związkowi, koszty obciążają załogę fabryki, a tylko w bardzo rzadkich przypadkach sprawcę szkody.

W wywiadach ujawniły się również wyraźnie sprzeczności w stosunkach służbowych ze zwierzchnikami. Respondenci podkreślali, że idee

[12] Zob. w tej sprawie T. Szczurkiewicz, *Studia socjologiczne*, Warszawa 1969, s. 386.

human relations obowiązują tylko podwładnych, że kierownicy stosują konsekwentnie zasadę bezwzględnego posłuszeństwa i poddaństwa wobec podwładnych pod rygorem natychmiastowego zwolnienia z pracy w przypadku działania, a nawet wyrażania opinii niezgodnej z intencją kierownika. Wskutek tego częstymi narzędziami tzw. inżynierii społecznej są: zastraszenie, donosicielstwo, lizusostwo, poddaństwo itp. Charakterystyczna jest przy tym zewnętrzna poprawność postaw zarówno w stosunkach służbowych, jak i pozasłużbowych, prywatnych, np. w czasie *party*. Ten sam kierownik np. z uśmiechem zaprasza swego podwładnego do wypicia drinka i poufale poklepuje go po ramieniu w czasie rozmowy na *party*, a następnego dnia w fabryce z podobnym uśmiechem oświadcza temu samemu podwładnemu, że dzisiaj jest ostatni dzień jego pracy i że ma odebrać swoje należności z kasy.

Wydawałoby się, że podobnym przejawem samowoli kierowników powinny przeciwdziałać: prawo pracy oraz związek zawodowy UAW (Local UAW). Okazuje się jednak, że stosunki pracy są regulowane przede wszystkim przez dany koncern, a UAW i Local Union zajmują się sprawami grupowymi, a nie pojedynczymi pracownikami. Poza tym respondenci dawali wyraz dezaprobaty temu, iż większość kierowniczych stanowisk w lokalnych UAW jest obsadzana przez Murzynów i że bronią oni interesów własnej grupy etnicznej i rasowej. Aktywiści UAW niejednokrotnie podkreślali, że przedstawiciele poszczególnych grup etnicznych, w tym również Polonii, nie wykazują zainteresowania sprawą podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych, dalszego kształcenia czy też uczestniczenia w życiu społeczno-politycznym UAW. Nie mają też ambicji awansowania czy przejmowania stanowisk kierowniczych i boją się takiej kariery zawodowej, która jest związana z ryzykiem. W większości też reprezentują pogląd, że rzetelna i sumienna praca oraz realizacja wzoru pozytywnego powinny sprzyjać kształtowaniu się pozytywnych ocen i opinii oraz prowadzić do uzyskiwania coraz wyższych zarobków, a w związku z tym prowadzić do uzyskania coraz wyższego standardu życiowego i coraz wyższej pozycji społecznej.

Charakterystyczne, że większość respondentów wyrażających podobne przekonania stanowili robotnicy zatrudnieni przy pracy na taśmie (*assembly-line*). Z pracy tej są oni niezadowoleni, mimo że pracują w mieszanych grupach 10—15 osobowych i zarabiają od 4 do 5,60 $ na godzinę. Prawdopodobnie te przekonania ukształtowały się pod wpływem indywidualizacji procesu pracy taśmowej, gdzie każdy wykonuje ustawicznie te same czynności na danym stanowisku pracy i w konsekwencji prowadzi do atomizacji i odosobnienia. Tym też należy tłumaczyć, iż nie mogli oni sprecyzować, czy stosunki w ich grupie są oparte na zasadach przyjaźni i pomocy i czy mogą liczyć na nich jako na ko-

legów, że w trudnych sytuacjach pomogą, doradzą czy obronią przed aktami niesprawiedliwości i agresji ze strony współpracowników czy brygadzisty (*foreman*).

Na uwagę zasługuje fakt, iż kryterium oceny i wartościowania pracownika współkolegi w procesie pracy stanowi nie jego wykształcenie czy zawód ani jego doskonałość moralna czy takie cechy psychospołeczne, jak koleżeńskość, uczynność, bezinteresowność, sprawiedliwość, poszanowanie godności człowieka itp., lecz w pierwszym rzędzie wysokość zarobków, jego dochód i stopa życiowa, a w drugiej kolejności pełniona funkcja w UAW i stanowisko w fabryce. Ciekawe, że ten model wartościowania człowieka w procesie pracy zdaje się przenikać ze sfery warstw najniższych do warstw średnich, a nawet wyższych.

NIEKTÓRE ZAGADNIENIA ORGANIZACJI FORMALNEJ I NIEFORMALNEJ W ŚWIETLE BADAŃ EMPIRYCZNYCH

Dotychczasowe wyniki badań empirycznych oscylowały wokół dwóch zagadnień kwestionariusza: *Introduction and housing study* oraz *Work situation*. W trzecim zagadnieniu (*Formal and Informal Organization*) pomniejszym i stosunkowo dość dobrze znanym w literaturze USA, chodziło o stwierdzenie, czy istnieją rozbieżności między sformułowaniami w literaturze naukowej a rzeczywistością i czy rzeczywiście istnieje organizacja formalna i nieformalna i jaka jest w tym zakresie wiedza robotników i pracowników przemysłu motoryzacyjnego.

Wstępne spostrzeżenia i odpowiedzi na pytania potwierdzają słuszność krytyki i bezzasadność podziału tej organizacji [13]. Okazuje się bowiem, że respondenci nie umieli i nie udzielali odpowiedzi na pytania kwestionariusza, a mianowicie: Co pan może powiedzieć o kierownictwie w fabryce? Jakie widzi pan różnice pomiędzy organizacją formalną a grupami nieformalnymi? (opisać szczegółowo).

Przyjmując nawet pewien stopień trudności tych pytań, wymagających każdorazowo interpretacji i dodatkowych wyjaśnień, co zresztą stosowano w wywiadach, wiedza czerpana z literatury jak i praktyczna dotycząca organizacji formalnej i nieformalnej była znikoma nawet u robotników kwalifikowanych i specjalistów w zawodzie. Dopiero po sformułowaniu dodatkowych pytań i po próbie utożsamiania organizacji nieformalnej z grupami towarzyskimi, koleżeńskimi, sportowymi czy z klikami i grupami przestępczymi respondenci nieco chwytali sens istnienia grupy koleżeńskiej czy kliki, lecz nie organizacji nieformalnej.

[13] Por. krytykę podziału organizacji przeprowadzoną b. dosadnie i jednoznacznie przez Szczurkiewicza (*op. cit.*, s. 372—374), którą przedstawiłem w *The First Part of my Study...*, s. 9—10, xerox cop. WSU in Detroit, Dep. of Sociology, 1972.

Wydaje się zatem, iż stosowanie pojęcia „społeczno-technologicznej i ekonomicznej organizacji procesu produkcji", po raz pierwszy sformułowane przez T. Szczurkiewicza, jest najbardziej sensowne, zgodne z obiektywną rzeczywistością i nie budzące wątpliwości czy zastrzeżeń nawet u nieprzygotowanego naukowo respondenta, zamiast tego, co w dotychczasowej literaturze socjologicznej i publicystycznej jest określane jako „organizacja formalna". Również i to, co jest określane jako „organizacja nieformalna", jest w istocie rzeczy tylko grupą społeczną, kręgiem społecznym czy też po prostu stosunkiem społecznym. Zasadniczą cechą grupy społecznej jest organizacja jej członków i tylko organizacja społeczna grupy wyróżnia ją spośród innych zbiorów czy zbiorowości społecznych [14].

STOSUNEK PRACOWNIKÓW DO INNOWACJI TECHNICZNYCH I ORGANIZACYJNYCH W PRZEDSIĘBIORSTWACH SAMOCHODOWYCH W DETROIT [15]

Nie wchodząc w rozważania terminologiczne, teoretyczne czy metodologiczne nad procesami innowacji w przedsiębiorstwie [16], wydaje się konieczne przedstawić, jak przedstawiciele poszczególnych kategorii społecznych w badanych fabrykach usiłowali odpowiedzieć na pytanie: *The relationship of innovation in technology to management.* Prawie wszyscy respondenci zgadzali się ze stwierdzeniem, że innowacje czy zmiany dokonywane zwłaszcza w fabrykach samochodowych przyspieszają procesy modernizacji i postęp techniczny i że innowacje są warunkiem nowoczesności i przyszłościowych rozwiązań konstrukcyjnych. Jednakże niewielu z nich uczestniczyło w procesach innowacji, czy doświadczało zmiany zaistniałe w latach 1971—1972. Charakterystyczne jest przy tym, iż respondenci nie rozróżniali innowacji technicznych od organizacyjnych. We wszystkich przypadkach wskazywali oni na jednoznaczne konsekwencje wprowadzanych innowacji, a mianowicie że prowadzą do przyspieszenia cyklu pracy, szybszego przesuwania się taśmy produkcyjnej i w konsekwencji do wykonywania większej ilości montowanych detali (*faster line and more work*). Nie oznacza to, iż dostrzegali oni tylko negatywne cechy innowacji, zwłaszcza działacze związkowi wska-

[14] Szczegółową analizę krytyczną tego podziału organizacji w przedsiębiorstwach socjalistycznych przedstawiam w rozprawie *Problemy socjologiczne socjalistycznego przedsiębiorstwa przemysłowego,* Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Poznaniu, Zeszyty Naukowe — Seria II, Prace habilitacyjne i doktorskie, Zeszyt 50, Poznań 1973, s. 256.

[15] Zob. w tej sprawie *The First Part of my Study...,* s. 11, Topic Number III oraz *Questionnaire,* s. 4.

[16] Szerzej omawiam ten problem w rozprawce *Stosunek pracowników do innowacji technicznych i organizacyjnych w przedsiębiorstwie,* „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny", 1974, nr 1, s. 269—291.

zywali na takie cechy, jak 1) przyśpieszenie tempa pracy i zmniejszenie wysiłku fizycznego, 2) ułatwienie pracy, które prowadzi do obniżenia cen na wykonywane w ten sposób wyroby, 3) zmiany w ilości i składzie kategorii zawodowych oraz zmiany w specjalizacji zawodowej, 4) zwiększanie składu ilościowego robotników kwalifikowanych kosztem robotników niekwalifikowanych, 5) zadowolenie ze współuczestnictwa w procesie innowacji, wreszcie 6) innowacje wychodzą na przeciw potrzebom społecznym i z tego względu są one pożądane. Z kolei, do negatywów innowacji zaliczono oprócz już wyżej sformułowanych: a) innowacje zastosowane w pracy taśmowej przyspieszające rytm pracy prowadzą do zmiany osobowości i do konfliktu, b) innowacje te nie prowadzą do zwiększenia czasu wolnego czy do skrócenia godzin pracy, c) niektóre innowacje w procesie pracy nie dające satysfakcji w konsekwencji prowadzą do frustracji i do przeniesienia powstałych z tej racji konfliktów na teren życia domowego i rodzinnego.

Nie ulega wątpliwości, iż zasygnalizowane wyżej problemy nie mogą zadowalać czytelnika i że problemy innowacji wymagają dalszych pogłębionych studiów, wykraczających poza ramy niniejszego opracowania. Można jednakże na podstawie dotychczasowych analiz i dociekań stwierdzić, że sposób reagowania pracowników na innowacje w przedsiębiorstwie nie jest czymś stałym, jednolitym i niezmiennym, lecz że zależy on od wielu czynników i momentów czy warunków. Na pracownika oddziałuje bowiem grupa pracy, grupy koleżeńskie, instytucjonalne i inne grupy społeczne, do których należy on poza miejscem pracy. Oddziałują ponadto normy organizacyjne, wartości społeczne i środowisko społeczne, a każdy z tych czynników wpływa w różnym stopniu na zachowanie się społeczne pracownika [17] (*social behavior*).

ZMIANOWOŚĆ W PRACY A ZAGADNIENIA HUMANIZACJI PRACY [18]

Jak wynika z odpowiedzi respondentów, większość z nich pracuje w charakterze robotników w systemie pracy zmianowej i to głównie

[17] Zagadnienie innowacji związanej z przejściem do pracy zautomatyzowanej w fabryce silników samochodowych w Detroit przedstawił interesująco W. A. Faunce, *The Automobile Industry: A Case Study in Automation*, [w:] H. B. Jacobson, J. C. Roucek, *Automation and Society*, New York 1959 Philosophical Library, s. 44—53 i dalsze.

[18] Por. F. Krzykała, *Zmianowość w pracy w przemyśle polskim a problemy humanizacji pracy*, „Problemy Organizacji", kwartalnik TNOIK, 1973, nr 2, s. 127—134. Opracowanie jest fragmentem szerszego artykułu pt. *Konflikty społeczne występujące w przemyśle pod wpływem zmianowości w pracy*. Częściowo opublikowano pt. *To jest temat do dyskusji*, „Walka Młodych", tygodnik, nr 33/901 z 15 VIII 1971.

przy taśmie produkcyjnej. Godziny pracy zmianowej są następujące: I zmiana 3,30 do 12, II zmiana 11 do 19 oraz III zmiana 19 do 3,30; natomiast pracownicy administracji są zatrudnieni na ogół od 8 do 17, z godzinną przerwą na lunch (przeważnie od 12 do 13). Ponieważ obowiązuje 5-dniowy tydzień pracy, przy 8-godzinnym dniu pracy, w tygodniu jest 40 godzin pracy [19]. Większość respondentów preferuje jednak 4-dniowy tydzień pracy, przy 10-godzinnym dniu pracy, czyli przy nie zmienionym pensum tygodniowym. Mimo powszechności stosowania w przemyśle motoryzacyjnym w USA pracy zmianowej, żaden z respondentów nie preferuje tej formy pracy ze względu na trudności przystosowania organizmu do cyklów pracy zmianowej oraz ze względu na dezorganizację życia rodzinnego i towarzyskiego [20]. Tym też należy tłumaczyć, że robotnicy podejmujący wysiłek uzupełnienia swego wykształcenia pracują stale na jednej zmianie, i to najczęściej na nocnej, która jest zmianą najmniej poszukiwaną przez pracowników wykwalifikowanych o długoletnim stażu pracy. Z tego względu nowo zaangażowanych pracowników kieruje się przede wszystkim na zmianę nocną, która jest zarazem sprawdzianem przydatności ich do pracy i wykonywanego zawodu.

Osobny problem w przemyśle samochodowym stanowi jakość samochodów, wyprodukowanych w dni poprzedzające i następujące po *week-end*, tj. w piątki i w poniedziałki, oraz związana z nią nieobecność w pracy w wyżej wymienionych dniach tygodnia. Okazuje się, że żaden z respondentów nie akceptuje nieusprawiedliwionej nieobecności, ponieważ powoduje ona pracę w godzinach nadliczbowych oraz zwiększenie wysiłku robotników sumiennych i poważnie traktujących swoją pracę. Pracę w piątki i w poniedziałki traktują respondenci z reguły jako normalne dni pracy, nie różniące się od pozostałych dni tygodnia [21].

UWAGI I KOŃCOWE WNIOSKI

Przedstawione tu wyniki empirycznych badań stanowią zaledwie fragment bogactwa zebranego w Detroit materiału i to jeszcze bardzo

[19] Zob. *Agreement between General Motors...*, s. 56—63.

[20] F. Krzykała, *Zmianowość pracy w przemyśle...*, gdzie podkreślono, że również w społeczności zakładowej, zróżnicowanej pod względem płci, wieku, stanu cywilnego, zawodu i wykształcenia, można wyróżnić subiektywną i psychospołeczną płaszczyznę konfliktów, wynikających ze zmianowości w pracy (s. 132).

[21] Na uwagę zasługuje fakt, iż nabywcy samochodów z reguły unikają zakupu samochodu wyprodukowanego w piątki czy w poniedziałki, ponieważ panuje przekonanie, iż są one wykonane nieudolnie i z brakami, zagrażającymi życiu nabywcy takiego wozu.

pobieżnego ze względu na ramy i charakter niniejszego opracowania. Interesujące są bowiem jeszcze takie zagadnienia, jak stosunek pracowników przemysłu motoryzacyjnego do pracy w dni świąteczne i w dni wolne od pracy, a także ich stosunek do czasu w godzinach nadliczbowych (*overtime*). Jak wynika z badań, sytuacja ta kształtuje się odmiennie u pracowników fizycznych i umysłowych, a jeszcze bardziej różnicuje się u robotników kwalifikowanych i niekwalifikowanych. Interesujące są zwłaszcza motywacje respondentów za i przeciw pracy w godzinach nadliczbowych czy w dniach wolnych od pracy.

Również poza sferą naszych rozważań pozostawiono zagadnienia związane z pracą taśmową (*assembly line*), a zwłaszcza społeczne skutki wynikające z długotrwałej pracy przy taśmie produkcyjnej. Chodzi tu nie tylko o skutki zawodowe, technologiczne, lecz przede wszystkim o skutki społeczne, przejawiające się w formach współżycia społecznego i szukania rekompensaty tej formy przymusu ekonomicznego, jakim jest praca taśmowa, zwłaszcza w przemyśle motoryzacyjnym, gdzie jak wiadomo 90% wszystkich czynności przy produkcji samochodów jest wykonywane w sposób taśmowy. Z tym zagadnieniem wiąże się monotonia pracy, czyli zagadnienie nie dość w swoich skutkach jeszcze zbadane. Nie ulega wątpliwości, że praca taśmowa przekształca świadomość pracownika, powodując zubożenie sfery jego przeżyć psychicznych a w konsekwencji okaleczenie jego osobowości. W kształtowaniu negatywnych konsekwencji pracy taśmowej partycypuje monotonia pracy, powodując w dużej mierze wypaczenie sensu pracy oraz wypaczenie sensu wyuczonego i wykonywanego zawodu czy specjalizacji zawodowej. Monotonia pracy wnika zatem głęboko w sferę psychospołecznych uwarunkowań robotnika i przyczynia się do powstawania stanu, określanego w psychologii jako frustracja.

Uzyskano również ciekawe materiały w zakresie spędzania wolnego czasu pracowników i robotników badanych przedsiębiorstw. Można również wskazać na pewne prawidłowości przejawiające się w odmienności form i stylu spędzania czasu wolnego pracowników w zależności od kategorii zawodowej, stanu cywilnego, obarczenia rodziną, posiadanych środków transportu, stanu majątkowego czy w zależności od wykształcenia, zainteresowań kulturalnych, towarzyskich, społeczno-politycznych itd. Każdy z tych czynników w mniejszym czy w większym stopniu modyfikuje model spędzania czasu wolnego.

Na marginesie niejako intensywnych badań socjologicznych, związanych z uwikłaniem pracownika w procesie pracy, w wybranych zakładach przemysłu motoryzacyjnego zebrano sporo materiałów w zakresie funkcjonowania w tym przemyśle związków zawodowych (UAW), w zakresie układania wzajemnych stosunków zachodzących między pracow-

nikami a pracodawcami czy uzyskiwanych przez pracownika różnego rodzaju świadczeń, dodatków przy określonych typach pracy czy zabezpieczenia emerytalnego, socjalnego, losowego itp.

Dotknięto zaledwie zagadnienia dotyczące *Human Relations, Public Relations* czy *Pressure Groups,* lecz uzyskana w tym zakresie wiedza może stanowić podstawę do formułowania nowych hipotez roboczych czy nowych problemów badawczych w tak interesującym środowisku pracy, jaki stanowią wskazane na wstępie koncerny samochodowe: General Motors i Chrysler Corporation.

Poza sferą rozważań pozostawiono zagadnienia socjotechniczne oraz zagadnienia, stanowiące podstawę do kształtowania polityki społeczno-zawodowej, a mianowicie co jest wspólne, identyczne czy podobne w kształtowaniu stosunków zatrudnienia, pracy, ocen i karier pracowniczych w przedsiębiorstwach znajdujących się w różnych systemach ustrojowych, a przede wszystkim, co je różni. Poznanie tych elementów z uwzględnieniem różnic gospodarczych, kulturowych i społeczno-politycznych może mieć dużą wartość poznawczą.