

Jolanta Kulpińska

Koncepcja sytuacji pracy w badaniach struktury społecznej

Przegląd Socjologiczny / Sociological Review 32/2, 11-22

1980

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.

JOLANTA KŪLPINŒKA

KONCEPCJA SYTUACJI PRACY W BADANIACH STRUKTURY SPOŁECZNEJ*

I.

W artykule pt. *Teoretyczne i metodologiczne problemy badań empirycznych nad strukturą klasowo-warstwową*, opublikowanym w 1970 r., W. Wesółowski przedstawił rozważania dotyczące wewnątrzklasowych podziałów społecznych zachodzących ze względu na charakter pracy¹. Charakter pracy pojmuje się przeważnie jako proporcje udziału fizycznych lub umysłowych czynności. W. Wesółowski wskazuje na kryterium złożoności pracy jako bardziej adekwatne dla opisu charakteru pracy jak również poziomu kwalifikacji. W szczególności w odniesieniu do pracowników, czyli do większości społeczeństwa, potrzebne okazuje się poszukiwanie czynników najbardziej dla ich położenia ważnych, a więc tych, które charakteryzują i różnicują ich pracę. Decydujące znaczenie dla określenia struktury społecznej ma podział pracy. Dotyczy to zwłaszcza skali makrosocjety. To z podziału pracy wywodzi się funkcjonalne zróżnicowanie zawodów i specjalności, a także ich grupowanie w ramach „uogólnionych funkcji społecznych” (według sformułowania W. Wesółowskiego²).

W badaniach nad strukturą klasowo-warstwową i nad zróżnicowaniem społeczeństwa uwzględnia się pracę w różnorodny sposób, konkretyzując prawidłowości podziału pracy. Traktuje się zarazem wybrane

* Pierwotna wersja tego artykułu była przedstawiona na konferencji zorganizowanej przez Instytut Socjologii UŁ w listopadzie 1977 r. i poświęconej teoretycznym i metodologicznym problemom badań nad strukturą społeczną. W przygotowaniu referatu na konferencję uczestniczyły również A. Buchner-Jezior-ska i S. Dziecielska-Machnikowska.

¹ W *Zróżnicowanie społeczne*, pod red. W. Wesółowskiego, Wrocław 1970.

² *Ibidem*, s. 39—48.

cechy pracy jako zmienne charakteryzujące pozycję społeczną ludzi bądź też jako czynniki podziałów społecznych. Można więc wyróżnić następujące sposoby:

1. w postaci zgenerowanej w zawodzie (lub grupie zawodów); jest to najbardziej podstawowa zmienna charakteryzująca pozycję społeczną;

2. w postaci podziału według charakteru pracy, tj. proporcji ludzkiego wysiłku w pracy — energetycznego i regulacyjnego; jest to podział na pracę fizyczną i umysłową, tym bardziej ważny, że często towarzyszą mu odmienne uprawnienia pracownicze; formalno-prawne usankcjonowanie różnic charakteru pracy w istocie sankcjonuje nierówności społeczne;

3. wyodrębniając jako szczególną cechę charakterystyki zawodowej treść pracy, tj. funkcje człowieka w procesie pracy, określone m.in. przez wspomnianą na wstępie złożoność czynności roboczych;

4. traktując pracę (zawód) jako źródło prestiżu społecznego, co pozwala ustalać hierarchię i uwarstwienie grup i kategorii społecznych.

Jak łatwo zauważyć, w niektórych ujęciach chodzi o pracę jako określony zespół czynności (punkty 2 i 3), w innych zaś o bardziej złożone konstrukcje. Literatura socjologiczna ostatnich lat dostarcza wielu ilustracji zastosowania wymienionych ujęć pracy. Sądzimy, że nie wyczerpuje to jednak możliwości w tym zakresie.

Proponujemy uwzględniać szerzej sytuację pracy jako czynnik zróżnicowania społecznego i element określający pozycję społeczną.

II.

Termin „sytuacja pracy” pojawia się często w badaniach postaw i zachowań pracowników, jednak jego definicje i zakres znaczeniowy nie są jednoznacznie określone. Jest to zresztą trudne do zrobienia, bowiem sytuacja pracy stanowi zbitkę wielu uwzględnianych czynników. Stosując to pojęcie należy brać pod uwagę:

1. obiektywne czynniki charakteryzujące pracę człowieka, tj. treść pracy (czynności roboczych), czynniki techniczne i organizacyjne, współdziałanie (tj. charakter kontaktów), okoliczności zewnętrzne (tj. warunki pracy); warto zwłaszcza podkreślić ten ostatni złożony czynnik: ten sam zawód może być wykonywany w różnych warunkach i okolicznościach; sytuacja pracy to zatem cały zespół warunków i okoliczności wykonywania pracy;

2. sytuacja pracy odzwierciedla „całościowy” charakter położenia pracowników, jest to przy tym całość szersza niż ta, która określa treść i charakter pracy, zawód czy prestiż pracy; jest ona właśnie wzbogacona o konkretne okoliczności zewnętrzne i techniczno-organizacyjne;

3. czasami sytuacja traktowana jest jako aktualizacja pewnych czynników danego stanowiska pracy; są to konkretne, istniejące „tu i teraz” okoliczności pracy; ten nieco ograniczony sposób rozumienia „sytuacji pracy” koresponduje z tym aspektem pojęcia roli społecznej pracownika, zgodnie z którym rola aktualizuje się w określonej sytuacji, np. rola „pracownika—współgospodarza” nie ujawnia się w ciągu całego procesu pracy, lecz w okolicznościach szczególnych — pracy nadobowiązkowej, narady wytwórczej, zebrania związkowego itp.; sytuacja pracy uwzględnia „całość” okoliczności pracy, jednak jest ukonkretniana ze względu na daną rolę pracownika; w naszym przykładzie, w związku z realizacją roli współgospodarza w sytuacji pracy na plan pierwszy wysuwają się te elementy, które warunkują tę właśnie rolę, a więc określone uprawnienia i formy organizacyjne, sposób zarządzania;

4. zachowanie pracownika przebiega w określonej sytuacji, jest reakcją na tę sytuację czy, jak chcą etnometodolodzy, zachowanie ma miejsce w wyniku definicji sytuacji.

Spośród wielu elementów całości wymagań i okoliczności „otaczających” człowieka w procesie pracy, które składają się na obiektywną sytuację, „człowiek dokonuje zgodnie ze swą wiedzą, wartościami, uczuciami, dążeniami swego rodzaju wyboru tych, które mają dla niego aktualnie znaczenie, definiuje tę sytuację”³. W sytuacji pracy owa definicja jest w znacznym stopniu narzucona z góry przez kwalifikacje i doświadczenie zawodowe. Stąd też uważa się, że jedną z podstawowych reakcji na sytuację pracy jest przystosowywanie się do niej⁴.

Tak więc sytuacja pracy to zbiorcza nazwa dla różnych, zorganizowanych elementów okoliczności i uwarunkowań wykonywania czynności roboczych. Charakteryzują one położenie człowieka w pracy i wyznaczają jego zachowanie, czyli sposób realizacji roli pracowniczej. Sytuacja pracy znajduje się jakby między czynnikami pozycyjnymi i pełnieniem roli pracowniczej, bowiem konkretyzuje, aktualizuje pozycję społeczną, tj. miejsce zajmowane w układzie stosunków i zależności między ludźmi w procesie pracy. Ze względu na podstawowe zmienne stratyfikacyjne i funkcjonalne oraz okoliczności ich występowania można sformułować trwałe układy sytuacyjne dla różnych kategorii pracowników, wzbogacając w ten sposób charakterystykę struktury społecznej.

³ M. Hirszowicz, *Przyczynek do socjologicznej koncepcji przedsiębiorstwa*, [w:] *Przedsiębiorstwo w polskim systemie społeczno-ekonomicznym*, Warszawa 1967, s. 50.

⁴ M. Malewski, *Proces przystosowania pracownika w sytuacji pracy i typologia jego stanów*, „*Studia Socjologiczne*”, 1980, nr 2.

III.

Jakie elementy sytuacji pracy należy uznać za decydujące dla struktury społecznej? W jaki sposób są one odzwierciedlone w tych czynnikach struktury społecznej, które wymieniliśmy na wstępie jako stosowane zwykle sposoby ujmowania pracy w strukturze społecznej?

Zacznijmy od skali zakładu pracy. Są to zatem: uogólnione wyznaczniki treści i charakteru pracy, tj. typ techniki i technologii — stopień maszynizacji, kwalifikacje oraz typ stosunków produkcyjnych, tj. sposób „związania wytwórcy z przedmiotem i środkami pracy”. Inaczej moglibyśmy określić te elementy jako techniczne i formacyjne. W bezpośrednim związku z nimi pozostaje typ organizacji pracy i zarządzanie pracą na szczeblu stanowiska pracy.

Kategorie treści i charakteru pracy są przedmiotem szczególnego zainteresowania socjologów radzieckich. Występują one często łącznie, chodzi jednak wyraźnie o różne kategorie. I tak treść pracy to funkcje człowieka w procesie produkcji. Mają one aspekt energetyczny (człowiek stanowi źródło energii) i aspekt regulacyjny (człowiek planuje i kontroluje przebieg czynności). Proporcje tych różnych aspektów pracy decydują o przeważnie fizycznym bądź przeważnie umysłowym charakterze pracy. Treść pracy uwzględnia ponadto złożoność urządzeń i narzędzi zastępujących człowieka w aspekcie energetycznym (mechanizacja) i regulacyjnym (automatyzacja), jak również złożoność funkcji człowieka, czyli jego kwalifikacje.

Pełna charakterystyka treści pracy obejmuje także zakres autonomii wobec zadania i maszyny, co wiąże się z aspektem regulacyjnym, jak również wobec innych pracowników, co wiąże się z aspektem współdziałania.

Kategorie treści pracy stosowane w badaniach socjologów radzieckich, jak również niektórych badaczy zachodnich opierają się przeważnie na uproszczonym nieco skrzyżowaniu poziomów techniki (praca ręczna, zmechanizowana i zautomatyzowana) i poziomów kwalifikacji (praca prosta i złożona, niewykwalifikowana i wykwalifikowana)⁵.

Źródłem zainteresowania treścią pracy w aspekcie położenia społecznego i struktury społecznej jest dążenie socjologii radzieckiej do wyjaśnienia przyczyn i charakteru różnicowania społecznego występującego w rozwiniętym społeczeństwie socjalistycznym oraz perspektyw dalszego rozwoju tego społeczeństwa, zgodnie z zasadą „od każdego we-

⁵ Por. *Człowiek i jego praca*, pod red. W. Jadłowa, W. P. Rozina, A. Zdrowomysłowa, Warszawa 1969, przedmowa J. Kulpińskiej; także B. Morawski, *Czynniki warunkujące postawy wobec pracy w przedsiębiorstwie*, „Studia Socjologiczne”, 1977, nr 1.

dług jego pracy". Skoro jednak praca wymaga różnych umiejętności, należy mierzyć jej złożoność i zróżnicowanie, aby ocenić wkład pracownika i ustalić należny społecznie ekwiwalent. Tak rozumianej kategorii treści pracy odpowiada podział na pracę fizyczną i umysłową. Zgodnie z marksizmem podział ten stanowi jeden z wtórnych wyznaczników nierówności społecznych w społeczeństwie nieantagonistycznym, stąd też jego likwidacja jest jednym z celów budowy komunizmu. Wydaje się, że znaczenie podziału na pracę fizyczną i umysłową wiąże się nie tylko z fizyczną lub umysłową „istotą” pracy, lecz z okolicznościami, sytuacją, w jakiej jest wykonywana. Chodzi zatem o wielkość i uciążliwość wysiłku fizycznego, o zakres funkcji regulacyjnych i autonomii, jaka jest przypisana danej pracy fizycznej lub umysłowej (a więc o treść pracy), chodzi także o zakres decyzji i władzy, którego praca fizyczna jest pozbawiona.

Charakter pracy bywa jednak rozumiany przez socjologów radzieckich także inaczej, szerzej i w powiązaniu z charakterystyką stosunków produkcyjnych. W tym znaczeniu charakter pracy określony jest przez sposób podporządkowania społecznego, poddania (lub nie) ekonomicznemu wyzyskowi i alienacji⁶.

Jeśli badania radzieckie koncentrowały swoją uwagę na zróżnicowaniu treści pracy, uwzględniając jednorodność uspołecznionego charakteru pracy w społeczeństwie socjalistycznym, to badania procesów alienacyjnych i emancypacyjnych socjologów zachodnich przywiązywały większą wagę do czynników techniczno-organizacyjnych (np. praca taśmowa) niż do stosunków produkcyjnych (własnościowych).

Obok charakterystyki treści pracy i form jej organizacji uwzględniały one bardzo mocno stosunki między ludźmi w procesie pracy, określane nie przez sympatie, lecz przez zasady współdziałania i poczucie „wspólnego losu”. Jako swego rodzaju produkt uboczny pojawiły się w tych wszystkich rozważaniach elementy warunków pracy, traktowane jako konieczna rama typu techniki i organizacji⁷.

Szczególnie wiele uwagi poświęcono opisowi i ocenie treści pracy w związku z krytyką cywilizacji przemysłowej i poszukiwaniem „no-

⁶ Por. m.in. I. I. Czangli, *Trud. Socjologiczeskije aspekty teorii i metodologii issledowanija*, Moskwa 1973.

⁷ Por. m.in. R. Blauner, *Alienation and Freedom*, Chicago 1965; A. N. Turner, P. R. Lawrence, *Industrial Jobs and the Worker*, Boston 1965 Harvard University, oraz ogromna literatura na temat społecznych skutków automatyzacji. Na oddzielną uwagę zasługują prace, w których zmienne technologiczne i treści pracy wyjaśniają określone psycho-społeczne i kulturowe cechy pracowników. Por. m.in. A. Touraine, *La conscience ouvrière*, Paris 1966, także J. Goldthorpe i in., *The Affluent Worker*, Cambridge Univ. Press 1971.

wych form organizacji pracy". W badaniach tych podkreśla się zwłaszcza aspekt autonomii związany z danym stanowiskiem pracy⁸. Jednocześnie centralnym problemem badawczym jest sposób mierzenia i oceny treści pracy. Warto wskazać na uwzględnienie przez M. Kohna czynnika złożoności pracy jako głównej zmiennej w badaniach struktury społecznej⁹. Treść pracy stanowi również podstawową zmienną w międzynarodowych badaniach porównawczych nad społecznymi skutkami automatyzacji¹⁰.

Kategoria treści pracy jest bardziej szczegółowa niż kategoria zawodu i pozwala lepiej scharakteryzować sytuację pracy. Z kolei zawód generuje aspekt czynnościowy i statusowy położenia pracownika. Struktura społeczno-zawodowa stanowi nawet niekiedy substytut struktury klasowo-warstwowej, np. w statystykach zatrudnienia, i podziałów społecznych na tym tle. Struktura społeczno-zawodowa niewątpliwie odzwierciedla społeczny podział pracy, niewątpliwie także zawód zawiera bogatą charakterystykę pozycji społecznej pracownika. Dotyczy to w szczególności zawodów o wysokich kwalifikacjach i wysokim stopniu instytucjonalizacji. Dla potrzeb charakterystyki struktury społecznej i jej przeobrażeń nie jest to jednak wystarczający wyróżnik, wówczas gdy chcemy uzyskać kategorie szersze, co jest niezbędne wobec rozwiniętej listy zawodów, jak również dlatego, że wiele zawodów (zajęć) nie daje dostatecznych podstaw do wyróżnienia na tej podstawie grupy społecznej. Tak właśnie ma się sprawa z zawodami robotniczymi¹¹.

Ze względu na stopień instytucjonalizacji wielu zawodów i na owe ograniczenie kategorii zawodu wyróżnia się grupy społeczno-zawodowe korelując zarówno zawodową charakterystykę pracownika, jak i charakterystykę instytucji (organizacji), w której jest on zatrudniony. Oto co pisze K. Słomczyński: „Dla bliższej charakterystyki grup społeczno-zawodowych celowy wydaje się opis ze względu na niektóre cechy respondentów związane z ich pracą. Mamy przy tym na myśli zarówno te cechy, które bezpośrednio odnoszą się do samej osoby pracownika, jak i te, które odnoszą się do zatrudniającej go instytucji. Wzięliśmy pod uwagę

⁸ C. Durand, *Le travail enchainé*, Paris 1978; A. B. Chernus, L. E. Davis (red.), *The Quality of Working Life*, 1975 The Free Press; P. Dubois, C. Durand, D. Chave, G. La Maitre, *L'autonomie ouvrière dans les industries de serie*, Paris 1976 CNRS.

⁹ M. Kohn, *Class and Conformity. A Study in Values*, 1969 The Darsey Press, Horewood. M. Słomczyński, K. Janicka i J. Koralewicz przeprowadzają w Polsce porównawcze badania według programu M. Kohna.

¹⁰ Por. artykuł A. Sarapaty w niniejszym tomie „Przeglądu Socjologicznego”.

¹¹ Por. M. Jarosińska, J. Kulpińska, *Zawodowa charakterystyka klasy robotniczej*, [w:] A. Wajda (red.), *Przemiany klasy robotniczej*, Warszawa 1979.

takie cechy, jak formalno-prawny charakter zatrudnienia oraz dział i gałąź, a także sektor gospodarki”¹². Uwzględnia się więc charakter pracy (umysłowa, fizyczna), dział gospodarki (wg rozumienia w „Roczniku Statystycznym”, tj. przemysł, budownictwo, transport i łączność, obrót towarowy i finansowy, gospodarka komunalna, urzędnictwo socjalne i kulturalne, administracja i wymiar sprawiedliwości, usługi nieprodukcyjne) i sektor gospodarki (państwowy, prywatny, spółdzielczy). Klasyfikacja ta odpowiada pojęciu „uogólnionej funkcji społecznej”, wprowadzonemu przez W. Wesołowskiego¹³. Są to niewątpliwie czynniki, które opisują sytuację pracy, jednak w formie nazbyt ogólnej. Przynależność do tak rozumianego działu i sektora gospodarki nie określa bowiem w sposób jednoznaczny warunków i okoliczności pracy. W obrębie chociażby jednego wyróżnionego działu gospodarki, jaką jest przemysł, występują znaczne różnice w poziomie techniki i technologii, sposobach organizacji pracy i zarządzania oraz fizycznych warunków pracy. Zaletą tego sposobu uwzględniania sytuacji pracy jest natomiast większy nacisk na aspekt organizacyjny.

„...organizacje zajmują w rzeczywistości społecznej miejsce centralne nie tylko dlatego, że — jak zauważa Stinchcombe — »są głównym miejscem, w którym klasy społeczne stykają się ze sobą w sposób stały« (A. L. Stinchcombe, *Social Structure and Organization*, w: J. G. March (ed.), *Handbook of Organizations*, Chicago 1965, s. 181), ale przede wszystkim dlatego, że zmiany w sposobie działania organizacji pociągają za sobą — pośrednio lub bezpośrednio — zmiany w układzie klasowo-warstwowym”¹⁴.

Podstawową organizacją, w której człowiek uczestniczy, jest zakład pracy, zaś pozycja i rola pracownika w tej organizacji to przeważnie jego pozycja i rola w strukturze klasowo-warstwowej. Organizacja stanowi to otoczenie społeczne, w którym pracownik wykonuje swoje zadania i poprzez które otrzymuje przeważającą ilość gratyfikacji¹⁵.

Wśród elementów sytuacji pracy, na które zwłaszcza w kontekście pozycji i roli pracownika zwraca się małą uwagę, znajdują się tzw. warunki pracy. Przez warunki pracy rozumie się najczęściej: warunki materialne lub fizyczne, które powodują zagrożenie i uciążliwość pracy; warunki czasowe, tj. ilość i układ czasu pracy (praca na zmiany,

¹² K. Słomczyński, *Zróżnicowanie społeczno-zawodowe i jego korelaty*, Warszawa 1972, s. 44.

¹³ *Zróżnicowanie społeczne*, s. 39—48.

¹⁴ A. Z. Kamiński, *Organizacja a struktura klasowo-warstwowa*, [w:] W. Morawski (red.), *Organizacje*, Warszawa 1976, s. 64.

¹⁵ Por. L. Kolarska, A. Rychard, *Wpływ organizacji przemysłowych na strukturę społeczeństwa socjalistycznego*, referat przedstawiony na konferencji PTS w maju 1979 r.

w nocy, reglamentacja czasu pracy); warunki płacowe (zwłaszcza dodatki i ekwiwalenty); warunki higieny i komfortu. Wydaje się, że warunki pracy uwzględniano w badaniach struktury społecznej jedynie w sposób pośredni, poprzez zawód lub dział zatrudnienia. Sądzymy, że warunki pracy zasługują na większą uwagę ze względu na to, że wpływają na sytuację pracy i jej percepcję (definicję), na charakter gratyfikacji, na prestiż pracy. W ten sposób oddziałują na pozycję społeczną jednostki. W odniesieniu zaś do skali makrospołecznej warunki pracy określają sfery zagrożenia i komfortu, deprywacji i kompensaty.

Nie jest przecież tak, że płace hutników są wynikiem jedynie oceny wymagań kwalifikacyjnych czy modyfikacji rynkowych. Uwzględnia się tu przede wszystkim uciążliwość warunków pracy. Warunki pracy wpływają także silnie na prestiż zawodu (zajęcia), czasem go obniżając (np. praca „brudna”), niekiedy zaś go podnosząc, stanowiąc swego rodzaju wyzwanie dla dzielności pracownika (np. rybacy morscy).

W kształtowaniu identyfikacji zawodowej warunki pracy bywają niekiedy ważniejsze niż treść pracy (np. ideologia zawodowa górników). Jest więc w pełni uzasadnione, że monografie zawodów (grup zawodowych) poświęcają tyle samo uwagi opisowi procesu pracy, co warunkom jej wykonywania, słusznie dopatrując się w tym ostatnim czynnikiem źródeł specyficznej podkultury zawodowej.

Jeszcze inny argument na rzecz uwzględniania warunków pracy wiąże się z powszechnym dążeniem do podnoszenia poziomu jakości życia poprzez jakość warunków pracy.

W badaniach struktury społecznej uwzględnia się, jak wiadomo, czynnik władzy. Jest on rozumiany w sposób wieloraki — w odniesieniu do układu klas i warstw w skali makrospołecznej chodzi o władzę polityczną, w odniesieniu do charakterystyki uwarstwienia pozycji społecznych chodzi o dysponowanie dobrami, mierzone głównie stanowiskiem w układzie zarządzania, w odniesieniu do pozycji pracowników wykonawczych chodzi o możliwości ich wpływu na decyzje, kontroli ich własnej sytuacji. Ten ostatni aspekt jest rzadziej uwzględniany w badaniach struktury społecznej, coraz częściej zaś w badaniach sytuacji pracy. Mamy tu na względzie wspomniane już problemy zakresu autonomii pracownika jak też problemy partycypacji i samorządu robotniczego.

Wszystkie opisane dotąd elementy sytuacji pracy mają charakter obiektywny, nie pozostają jednak bez wpływu na ocenę i samoocenę pracowników. Stąd też wynika rozpatrywanie sytuacji pracy jako źródła prestiżu społecznego jednostek i grup. Hierarchia zawodów według prestiżu może być traktowana jako obraz stratyfikacji społecznej. Ma to uzasadnienie, odzwierciedla bowiem kryteria wartości uwzględnione w hierarchii prestiżu, zaś korelaty prestiżu stanowią zarazem elementy

charakterystyki sytuacji pracy — złożoność pracy (kwalifikacje, wykształcenie), charakter pracy (fizyczny—umysłowy), zakres władzy, ekwiwalent materialny, dostępność do zawodu i awansowanie, warunki pracy.

Ocena sytuacji pracy podobnie jak wartościowanie pozycji społecznych i hierarchizowanie prestiżu zawodów są wyznaczane przez ten sam system wartości. Prestiż zawodu staje się wskaźnikiem pozycji grupy zawodowej, złożonym z elementów obiektywnych i subiektywnych. Subiektywny charakter ocen często wzmacnia tzw. rozbieżność czynników statusu, kiedy prestiż zawodu nie odpowiada miejscu w obiektywnie ustalonej hierarchii zawodów. Skutkiem rozbieżności czynników statusu jest kompensowanie pewnych cech przez inne (np. dochody mogą rekompensować poważanie społeczne) oraz zróżnicowanie sposobu oddziaływania różnych elementów charakterystyki pracy (bądź zawodu) na pozycję społeczną.

Sarapata wymienia czynniki, od których zależy prestiż zajęcia¹⁶.

Prestiż zajęcia wg Sarapaty

Nakłady	Nagrody
wykształcenie	korzyści materialne
wysiłek fizyczny	władza
wysiłek umysłowy	interesująca praca
zagrożenie zawodowe	praca dająca zadowolenie
czas pracy	środowisko pracy
odpowiedzialność	
ograniczenie życia rodzinnego	

Propozycja A. Sarapaty uwzględnia szereg elementów sytuacji pracy, jak również wskazuje na mechanizm oceny w kategoriach nakładów i nagród, jakie są związane z danym zajęciem. Dopiero w ten sposób powstaje konstrukcja — prestiż zajęcia. W większości jednak badań nad hierarchią prestiżu zawodów, które prowadzono w Polsce, uwzględniano tylko te czynniki, które uznane są za decydujące o uwarstwieniu społecznym, tj. położenie ekonomiczne (dochód), wykształcenie i stanowisko (władza) oraz poważanie społeczne.

W badaniach struktury społecznej są to zmienne określające pozycję jednostek lub grup, w badaniach sytuacji pracy są to niektóre zmienne wyznaczające zachowania pracowników, zwłaszcza zaś ich zadowolenie z pracy. Badania obu rodzajów wskazują, że w Polsce występują dość wyraźne rozbieżności statusu zawodowego (między innymi w takich wy-

¹⁶ A. Sarapata, *Z badań nad hierarchią prestiżu zajęć w Polsce*, „Studia Socjologiczne”, 1975, nr 1, s. 63.

miarach, jak wykształcenie i dochód, dochód i prestiż¹⁷). Badania różnorodnych kategorii społeczno-zawodowych wskazują, że nie tylko zawód określa zajmowane stanowisko czy wysokość zarobków, lecz także miejsce pracy (branża, zakład pracy). Można by sądzić, że rozbieżności czynników statusu są rezultatem zróżnicowania sytuacji pracy w obrębie ogólniejszych kategorii zawodu czy charakteru (fizycznego lub umysłowego) pracy.

Z badań Jarosińskiej i Kulpińskiej nad zróżnicowaniem klasy robotniczej wynika, że swego rodzaju generatorem cech zawodowych, techniczno-organizacyjnych i warunków pracy jest dział (gałąź) gospodarki narodowej. W grę wchodzi tu również instytucjonalizacja tych cech w ramach określonego systemu organizacyjnego, uzyskanego poziomu ekwiwalencji i gratyfikacji oraz identyfikacji zawodowo-branżowej pracowników (nie tokarz czy spawacz, lecz metalowiec, stoczniowiec, hutnik)¹⁸. Wszystko to znajduje odzwierciedlenie w prestiżu i społecznym znaczeniu branży.

IV.

Jednym z ważnych problemów badań struktury społecznej jest sposób mierzenia i oceniania różnic między wyodrębnianymi grupami. Oczywiście łatwiej o te miary w odniesieniu do cech obiektywnych, trudniej — do cech subiektywnych, łatwiej w przypadku skal interwałowych, trudniej — skal nominalnych. Istotne jest ponadto, że wyznaczniki pozycji społecznej jak również sytuacji pracy mają zróżnicowany charakter z punktu widzenia ich mierzenia i w związku z tym kumulowanie cech w jednym wskaźniku jest przeważnie jedynie umowne. Co więcej, może zamazywać rzeczywiste położenie przez zbytne zastępowanie różnych i nieporównywalnych czynników.

Sytuacja pracy jest zasadniczo złożona z elementów obiektywnych, niemniej jednak trudności kumulacji miar są i tu nader wyraźne, zaś bez możliwości sformułowania klasyfikacji sytuacji pracy trudno byłoby zastosować tę zmienną w badaniach struktury społecznej.

Jak się wydaje, trudność ta leży u podstaw doboru jako zmiennych sytuacyjnych jedynie niektórych elementów. Bogate doświadczenia ba-

¹⁷ Por. W. Wesółowski, *Teoria — badania — praktyka*, Warszawa 1975.

¹⁸ Jarosińska, Kulpińska, *op. cit.*; por. także *Czynniki położenia klasy robotniczej*, [w:] W. Wesółowski (red.), *Kształt struktury społecznej*, Wrocław 1977, oraz M. Jarosińska, J. Kulpińska, *Zróżnicowanie i integracja klasy robotniczej w Polsce. Wybrane problemy*, [w:] *Klasa robotnicza i inteligencja techniczna w procesie kształtowania rozwiniętego socjalizmu w PRL i NRD*, red. K. Hartmann, S. Widerszpil, Warszawa 1978.

dawcze pokazują możliwości mierzenia poziomu technicznego, poziomu kwalifikacji, złożoności pracy. Znajduje to również odzwierciedlenie w wartościowaniu stanowisk pracy i sporządzaniu taryfikatorów płacowych¹⁹. Interesujące sposoby mierzenia i oceniania warunków pracy proponuje K. Szwemberg²⁰. On też zwraca uwagę na trudności tworzenia „wskaźnika syntetycznego” warunków pracy, żadne bowiem czynniki komfortu nie mogą rekompensować zagrożenia życia. Jednakże dla celów analitycznych i aby porównywać różne sytuacje pracy, konstruować ich klasyfikacje i typologie, zestawiać ich zmienność w czasie, wydaje się możliwe stosowanie punktowania poszczególnych elementów, ich skalowanie i kumulowanie. Zanim takie analizy i próby zostaną przeprowadzone i zastosowane w badaniach środowiska pracy i struktury społecznej, musimy zadowalać się ocenami mniej pewnymi i obiektywnymi, przeważnie opartymi na mieszanych kryteriach i na porównaniach dużych grup i kategorii społecznych. W odniesieniu do sytuacji pracy na uwagę zasługuje tak często stosowana ocena przez pracowników i ich zadowolenie z różnych elementów sytuacji pracy. A. Sarapata jest rzecznikiem uwzględniania zadowolenia z pracy w badaniach prestiżu zawodów i w badaniach stratyfikacji społecznej. Wydaje się, że obiecujące możliwości daje stosowanie kryterium nakładów i gratyfikacji, jakie są związane z daną sytuacją pracy i jakie pracownicy postrzegają i uwzględniają w swoich zachowaniach i postawach.

V.

Uwagi przedstawione w tym artykule wynikły z zainteresowań autorki problemem sytuacji pracy oraz charakterystyki i zróżnicowania klasy robotniczej. Omawiając poszczególne elementy opisu zwrócono uwagę na luki w dotychczasowych badaniach. Polegają one na niedostatecznie całościowym ujmowaniu sytuacji pracy i jej związków z pozycją społeczną pracowników. Jednocześnie zwrócono uwagę na doniosłość czynnika warunków pracy i organizacji, z czym wiążą się także uproszczenia w traktowaniu czynnika władzy. W sytuacji pracy aktualizują się wszystkie wyznaczniki pozycji społecznej. Podkreślono także, że generowanie komponent sytuacji pracy zachodzi w gałęzi (dziale) gospodarki, co pokazuje na wagę tej zmiennej dla analizy zróżnicowania społecznego. Jest to szczególnie interesujące w odniesieniu do pracowników przemysłowych.

¹⁹ Por. m.in. J. Kordaszewski, *Ekonomika pracy stanowiska roboczego*, Warszawa 1970; B. Livy, *Job Evaluation. A Critical Review*, London 1975.

²⁰ K. Szwemberg, J. Penc, *Warunki pracy w ekonomice przedsiębiorstw*, Warszawa 1975.

Zróznicowanie branżowe opiera się przede wszystkim na różnicach sytuacji pracy i wpływie czynników organizacyjnych. Skupienie w gałęzi produkcji pewnych kategorii pracowników o określonych cechach społeczno-kulturowych i demograficznych sprzyja krystalizacji grupowej. Dodatkowym wyznacznikiem stratyfikacji jest znaczenie społeczne, jakie przypisuje się branży poprzez różne formy gratyfikacji i tworzenie jej obrazu. Dobrą ilustracją tych procesów jest pozycja społeczna z jednej strony górników czy stoczniowców, z drugiej zaś włóknarzy²¹.

Badanie wewnętrznej struktury klasy robotniczej wiele zawdzięcza analizie sytuacji pracy oddzielnych grup branżowych. Niewątpliwie doświadczenia te mogą być pomocne w wzbogacaniu badań nad strukturą całego społeczeństwa.

²¹ Autorka wraz z M. Jarośnińską śledzi ten aspekt zróżnicowania klasy robotniczej w badaniach prowadzonych nt. „Zróznicowanie i integracja klasy robotniczej”. Por. też przypis 11. Także należy wymienić badania autorki z zespołem poświęcone położeniu włóknarzy. Por. m.in. *Włókniarze w procesie zmian*, pod red. J. Kulpińskiej, Warszawa 1975, oraz „Zeszyty Problemowe EKORNO”, 1976, nr 9.