

Jolanta Kulpińska

"Un travail à soi", Philippe Bernoux, Privat 1981 : [recenzja]

Przegląd Socjologiczny Sociological Review 36, 190-192

1986

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.

jak również samą naturę tych gier. Słusznie autorzy zauważają, że wobec dualizmu wolności i przymusu, egoizmu i wspólnoty celów, niezmiernie wagi w każdej organizacji nabiera problem integracji działań ludzkich. W jaki więc sposób dokonuje się integracja? Odpowiedź jest skomplikowana: „dzięki istnieniu gry, która integruje w jeden ustrukturalizowany model racjonalne kalkulacje «strategiczne» poszczególnych aktorów” (s. 263). Ale w innym miejscu sprawa staje się prostsza: racjonalne czyli wygrywające są tylko takie strategie, które uwzględniają wymagania i reguły gier toczących się w organizacji i które przyczyniają się do realizacji jej celów. Czyli wolność (czytaj: margines swobody) urzeczywistnia się przez respektowanie organizacyjnego przymusu.

Jest charakterystyczne, że Crozier i Friedberg pomijają milczeniem bardziej praktyczne sposoby poszerzania „marginesu swobody” w miejscu pracy. Mam na myśli np. *Rozwiązania z zakresu demokracji przemysłowej*, określane jako nowe formy organizacji pracy, których najlepszym przykładem są autonomiczne grupy pracownicze. Jak wiadomo, grupy te uzyskują znaczną samodzielność w organizowaniu, wykonywaniu i kontrolowaniu własnych, często złożonych zadań produkcyjnych. Stanowią one autentyczny krok do odzyskania przez pracowników wolności i godności w procesie pracy.

Autorzy *Człowieka i systemu* z wielką rezerwą odnoszą się też do upolitycznionej formy demokracji w przemyśle w postaci samorządu pracowniczego, któremu poświęcają w swej obszernej pracy zaledwie siedem stron. Imputują oni zwolennikom samorządności dążenie do zniesienia wszelkiej władzy (a więc anarchii) i nieświadomość faktu, że „relacje władzy zepchnięte z oficjalnej sceny wciskać się będą we wszelkie szczeliny tej konstrukcji, reprodukując tradycyjne dysfunkcje biurokracji” (s. 413). Prawdziwa samorządność ich zdaniem, jest niemożliwa, ponieważ nie ma „społeczeństwa cnotliwego”.

Można się domyślać, że jedynym nosicielem cnotliwości jest ich abstrakcyjny „aktor”. Tylko on jest w stanie dokonać wyboru satysfakcjonujących go celów, odkrywać nowe szanse i środki działania i dzięki temu w sposób istotny zwiększać rzeczywistą sferę własnej wolności i anotononii oraz ponosić odpowiedzialność za sposób korzystania z własnej swobody.

Wypada na koniec dodać, że ani słowa w ich dziele nie mówi się o jednym z rzeczywistych aktorów sceny przemysłowej – związkach zawodowych. Nie ma też słowa na temat patronatu, czy też na temat tego, co się modnie i uczciwie w socjologii nazywa *private government*. Zapewnienie autorów, że będą analizować zachowania konkretnych aktorów i konkretnych systemów działań społecznych, nie w pełni się sprawdziło. Zdecydowało o tym bardzo selektywne spojrzenie na charakter stosunków łączących aktora z organizacją i systemem społecznym. Crozier i Friedberg według mojej oceny, dokonali znacznego przesunięcia proporcji między zakresem przymusu i wolności przesadnie akcentując swobodę i wolność człowieka w organizacji.

Piotr Tobera

Philippe Bernoux, UN TRAVAIL À SOI, Privat 1981, ss. 252.

Philippe Bernoux podejmuje w swej książce na nowo sprawy nieustannie rozważane w literaturze socjologicznej, a mianowicie zachowania robotników sprzeczne z przypisaną im rolę posłusznego wykonawcy. Autor powraca do swych badań i obserwacji, analizowanych już we wcześniejszych publikacjach, aby przedstawić swoją interpretację procesu zawłaszczania (*appropriation*) sytuacji pracy i kształtowania społecznej (grupowej) tożsamości.

W kolejnych rozdziałach omawiane są procesy tworzenia kontrorganizacji i formowania norm grupowych, interpretacje konfliktu przemysłowego oraz stosunku do pracy i norm organizacji formalnej. Część końcowa książki poświęcona jest filozoficznym źródłom koncepcji zawłaszczania.

Philippe Bernoux jest profesorem INSA w Lyonie oraz kierownikiem Groupe Lyonnais de Sociologie Industrielle. Wyniki wielu badań tej grupy stanowią podstawę źródłową omawianej książki. Bardzo znaczące jest tu badawcze doświadczenie Bernoux – obserwacja uczestnicząca robotników przyuczonych, pracujących na taśmie w Zakładach „Berliet”.

Książka jest przerobioną wersją tezy doktoratu państwowego (odpowiednik naszej habilitacji), wersją przeznaczoną dla szerszego grona czytelników. Jest więc nie obciążona aparatem naukowym, za to dobrze, jasno napisana, z wyraźnie postawioną i udokumentowaną tezą. Autor obok swych badań wykorzystuje socjologiczną literaturę przedmiotu, odwołując się w szczególności do założeń analizy strategicznej Croziera i Friedberga oraz koncepcji organizacji totalnej i roli komunikacji – E. Goffmana.

W stosunku do innych publikacji na temat organizacji nieformalnej (Autor mówi o organizacji tajnej), lub ograniczania wydajności, interpretacja Ph. Bernoux wnosi nowe elementy, podkreślając raczej tworzenie się grupy robotniczej i kształtowanie tożsamości społecznej tej grupy, niż indywidualne uleganie naciskowi grupy (tzw. konformizm grupowy). Bernoux zwraca uwagę na racjonalność i funkcjonalność nieformalnych zachowań robotniczych wobec celów produkcyjnych, wiążąc te zachowania z ogólniejszymi orientacjami wobec pracy robotników o niskich kwalifikacjach. Nie chodzi tu o inną niż kierowników logikę działania (jak w interpretacji szkoły Human Relations), lecz o określoną strategię zawłaszczania sytuacji pracy, zdobywania przez robotników obszaru własnej podmiotowości.

Na uwagę zasługuje interpretacja konfliktu przemysłowego i strajków. Ph. Bernoux uzasadnia w przekonujący sposób ich nieekonomiczny charakter. Podstawową funkcją konfliktu jest protest wobec hierarchii narzucającej swoją kontrolę, legalizacja reguł organizacji nieformalnej, integracja grupy roboczej. „Zawłaszczanie nadaje wszelkiemu ruchowi strajkowemu i konfliktowi podwójny cel: indywidualny – utworzenia lub poszerzenia obszaru autonomii i niezależności; kolektywny – określania zbiorowości pracy. Każdy konflikt jest miejscem poszukiwania tożsamości indywidualnej i zbiorowej. Jeśli nie jest to jedyną przyczyną wybuchu konfliktu, jest zawsze przyczyną obecną” (s. 117).

Zrekonstruujemy krótko koncepcję zawłaszczania. Ph. Bernoux wywodzi ją z dwu źródeł filozoficznych – Marksowskiej koncepcji alienacji pracy oraz koncepcji osoby i jej prawa do kontroli własnej sytuacji według katolicyzmu społecznego. Autor uważa, iż zawłaszczanie odnosi się nie tyle do wyzwolenia od eksploatacji spowodowanej przez własność prywatną, lecz od cudzej dominacji nad sytuacją pracy. Robotnicy dążą do uwolnienia się od dominacji, tworząc własne reguły kontroli miejsca i czasu pracy, jej rytmu i intensywności. Te zachowania i normy indywidualne stają się grupowymi, ponieważ są przedmiotem negocjacji z kierownikami, powinny być przez nich uznane jako czynniki autonomii robotniczej. W owych negocjacjach robotnicy występują jako grupa społeczna i o jej uznanie również chodzi, o uznanie jej prawa do kształtowania sytuacji pracy wbrew (czy obok) władzy hierarchii kierowniczej. Owo dążenie do appropriation (w polskiej literaturze powiedzielibyśmy raczej – do podmiotowości, nie są to jednak pojęcia tożsame) jest traktowane przez Bernoux jako rodzaj „prawa naturalnego” osoby – robotników. Ujawnia się ono w zachowaniach, traktowanych przez managerów jako dysfunkcyjne a nawet patologiczne, a stanowi najgłębszy sens wielkich ruchów społecznych robotników rewindykujących prawo do dysponowania środkami pracy. Proces kształtowania kolektywnej tożsamości robotników ma wówczas szczególnie intensywny charakter.

Tu jednak analiza Ph. Bernoux jakby się zatrzymuje. Nie wiemy jakie są trwałe skutki doświadczenia strajkowego – zwycięskiego (choćby częściowo) lub przegranego, konsolidującego grupę, prowadzącego do samoorganizacji. Autor jest przekonany o realności projektów samorządo-

wych, pokazuje zarazem w *Aneksie*, jak managerowie przechwytują ideę zwiększenia produkcyjnej autonomii robotników (tzw. grupy autonomiczne). Nie pisze jednak, jakie społeczne (i organizacyjne) warunki winny być spełnione aby doświadczenie appropriationi zostało utrwalone w danej grupie robotników, a może nawet rozszerzone jako doświadczenie całej klasy robotniczej.

Omawiana książka wyrosła z refleksji i badań francuskich a przecież odpowiada trafnie na pytania, jakie stawiają sobie polscy badacze stosunków przemysłowych. Dzieje się tak również dlatego, że w naszej refleksji nad pracą obecne są podobne wartości i koncepcje – autonomii, podmiotowości i tożsamości robotniczej. Wynika stąd klarowny i przekonujący obraz, żywy w warstwie opisowej i uniwersalny ze względu na swą warstwę filozoficzno-aksjologiczną.

Jolanta Kulpińska

EINFÜHRUNG IN DIE ARBEITS – UND INDUSTRIESOZIOLOGIE pod redakcją W. Litteka, W. Ramerta, G. Wachtlera, Campus Verlag Frankfurt/New York 1982, s. 392.

Wydawca reklamuje książkę jako „pierwszy w języku niemieckim obszerny podręcznik socjologii pracy, przemysłu i zakładu pracy, dający szeroki przegląd poszczególnych dziedzin tej dyscypliny”. Wyjaśnić jednak należy, na wstępie, że zarówno w RFN jak i NRD ukazały się podręczniki obejmujące powyższą problematykę. W RFN kilka wydań osiągnęła praca W. Burischa *Industrie und Betriebssoziologie*¹, w NRD podobną rolę odgrywa podręcznik R. Stollberga, *Arbeitssoziologie*², ostatnio przetłumaczony na język rosyjski.

W Polsce opublikowano kilka prac o charakterze podręcznikowym i popularyzatorskim obejmujących problematykę socjologii pracy. Ich wspólną cechą jest koncentracja zainteresowań na zagadnieniach funkcjonowania przedsiębiorstwa przemysłowego, a w prezentacji dominuje ujęcie „statyczno-normatywne”.

Omawiana książka powstała z inicjatywy Sekcji Socjologii Przemysłu Niemieckiego Towarzystwa Socjologicznego (DGS). W jej realizacji wzięło udział 27 czołowych specjalistów reprezentujących znane ośrodki akademickie RFN (Brema, Frankfurt nad Menem, Dortmund, Getynga) i inne (np. Instytut im. Maxa Plancka). W rezultacie książkę traktować można jako compendium wiedzy o tradycjach i obecnej sytuacji socjologii pracy w RFN, zawierające nazwiska i prace głównych przedstawicieli poszczególnych dziedzin socjologii pracy i przemysłu. Jednocześnie omawiana praca osadzona jest głęboko w tradycji europejskiej myśli filozoficznej, ekonomicznej i socjologicznej a autorzy poszczególnych rodzajów (artykułów) obficie korzystają z dorobku teoretycznego i badawczego socjologii europejskiej, nie eksponując nadmiernie literatury amerykańskiej. Analiza treści pracy W. Litteka i in. zdaje się wskazywać na nowe tendencje, prądy czy obszary wzmoczonych zainteresowań badawczych w socjologii zachodnoniemieckiej a może i zachodnioeuropejskiej, będących w jakimś stopniu reakcją na zachodzące tam procesy społeczne, gospodarcze i polityczne (jak kryzys gospodarczy, bezrobocie, wzrost znaczenia opiekuńczych funkcji państwa itd.) jak też na zmiany w zainteresowaniach czytelników.

Podstawowym obowiązkiem autora każdego podręcznika jest systematyczne przedstawienie głównych teorii i pojęć składających się na przedmiot danej dyscypliny naukowej. Przywilejem –

¹ W. Burisch, *Industrie und Betriebssoziologie*, Berlin 1969.

² R. Stollberg, *Arbeitssoziologie*, Berlin 1978.