

ANDRZEJ RYCHARD

Ludzie a instytucje: obszary atrakcyjności i wolności z perspektywy jednostek

WSTĘP

W analizach instytucjonalnych dokonującej się transformacji dominuje perspektywa „odgórna” i makrosystemowa. Oznacza to, że instytucje, organizacje czy całe systemy badane są jako podstawowi aktorzy zmiany, przy czym zapomina się, że same podlegają działaniom innych aktorów – jednostek występujących w rolach obywateli, klientów czy pracowników. Wiąże się to często z przyjmowaniem optyki „systemowej” i oglądaniem instytucji z punktu widzenia elit czy ogólnie decydentów. To ostatnie zjawisko bywa przywarą badań nad organizacjami i instytucjami i jest niekiedy określane jako „paradygmat menedżerski”.

Dlatego więc warto przypomnieć, że w klasycznej tradycji socjologicznej instytucje – to podstawowe zestawy norm, reguły działania. Często przybierają one kształt organizacji formalnych, ale przecież nie wyczerpuje to ich rozmaitości. Stałe strategie działania, sposoby reagowania stają się też swego rodzaju instytucjami, które tworzone są oddolnie. To jeden powód podkreślania wagi perspektywy jednostkowej, społecznej w badaniach nad instytucjami: jednostki tworzą instytucje, nie zawsze w postaci formalnych organizacji. Jest i przyczyna druga. To jednostki są przecież głównymi użytkownikami i odbiorcami pozytywnych bądź negatywnych rezultatów działania organizacji i instytucji. Dlatego też warto analizować działanie, poziom zaufania instytucji właśnie z perspektywy jednostek. Taką optykę przyjmuję w poniższym opracowaniu.

Poświęcone jest ono dwóm kwestiom. Pierwsza z nich to atrakcyjność rozmaitych instytucji widziana w perspektywie dwóch ról społecznych: pracowników i klientów. Sieci instytucji i organizacji określają życie codzienne jednostek i grup społecznych. Interesowało nas to, jak oceniane są poszczególne

„oczka” tych sieci, czyli konkretne organizacje. Z czasów realnego socjalizmu pamiętamy, że często lepiej było być pracownikiem danej organizacji niż użytkownikiem efektów jej działań. Gospodarka niedoboru próbowała bowiem łączyć niedostatki w zaspokojeniu potrzeb konsumenckich relatywnie większym dbaniem o potrzeby ludzi w rolach pracowniczych. Często miało to także uzasadnienie polityczne jako sposób pacyfikacji ewentualnych niepokojów. Jak dziś, w okresie wprowadzania gospodarki rynkowej, społeczna świadomość ocenia biura, urzędy, przedsiębiorstwa przez pryzmat tych dwóch ról? Które instytucje są bardziej atrakcyjne jako miejsce pracy, a które jako dostawcy dóbr i usług? Czy gospodarka rynkowa, nastawiona głównie na konsumenta, oznacza większą atrakcyjność danych organizacji dla konsumentów właśnie, czy też stara świadomość przeważa? Pytanie o to, czy ludzie wolą być pracownikami czy konsumentami i jak te preferencje rozkładają się przy ocenie różnych organizacji, pozwala także szukać głównych mechanizmów zmiany i rozpoznawania potrzeb. Czy jest to rynek, czy też raczej miejsce pracy? Wyniki pozwalają postawić tezę, iż ocena świata instytucji jest niejednorodna i zależy od tego, czy widzimy go przez pryzmat roli pracowniczej czy konsumenckiej. Przy czym niejednorodność ta jest też zróżnicowana. W sferze ekonomii panuje względna równowaga ocen, to znaczy, iż atrakcyjność instytucji gospodarczych dla pracowników jest podobnie oceniana jak dla konsumentów, natomiast świat władzy jest postrzegany jako bardziej atrakcyjny dla jego uczestników niż odbiorców. Krótko mówiąc: w polityce lepiej być niż korzystać z jej efektów.

Drugą kwestią podejmowaną w artykule jest postrzeganie swobody wyboru w różnych życiowych sytuacjach. Poprzez pytanie o to, jaką realną możliwość wyboru miejsca pracy, zakupów, kształcenia itp. mają Polacy, rozpoznawaliśmy pole „powszedniej wolności”. Kwestia ta, widziana zwykle w perspektywie makrosystemowej i w wymiarze ideologicznym, tu interesowała nas w swym wymiarze codziennym. Innymi słowy, badaliśmy, jak „wielka” wolność przekłada się na swobodę podejmowania decyzji życiowych. Okazało się, że polskie społeczeństwo oglądane z tej perspektywy to raczej zbiorowość wolnych konsumentów niż pracowników i obywateli. Bardzo różnie bowiem były oceniane szanse wyboru w tych sferach. Wynik ten pozwala postawić pytanie bardziej generalne: jaki typ ładu społecznego i jakie państwo mogą zbudować wolni konsumenci, ograniczeni w swej swobodzie wyboru pracownicy i wyalienowani obywatele?

W sumie więc, nieco lepiej jest być pracownikiem niż konsumentem (szczególnie w polityce), ale większą swobodę wyboru widzimy właśnie jako konsumenci niż pracownicy. To nie jest sprzeczność. Skoro trudno znaleźć pracę, to zyskuje na atrakcyjności właśnie rola pracownicza. Zarazem jest to

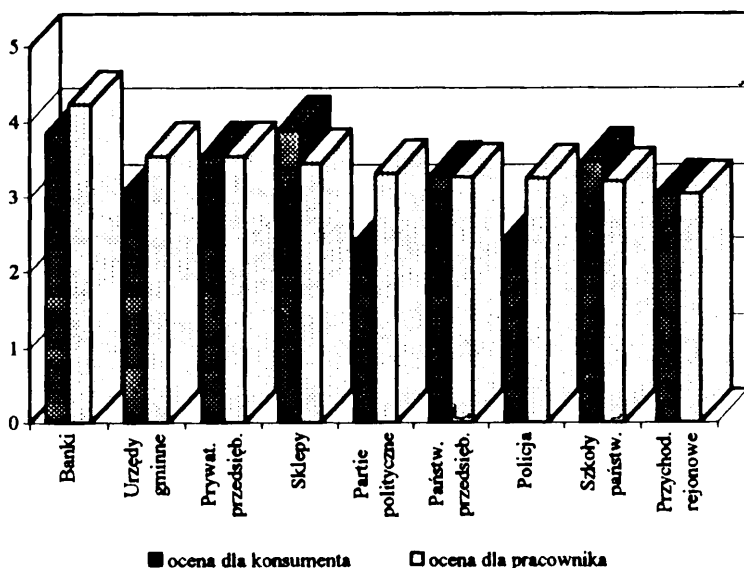
jednak pewna niespójność, będąca refleksem łączenia elementów starego i nowego porządku w okresie przejściowym. Z realnego socjalizmu pozostaje bowiem atrakcyjność roli pracowniczej, a początki kapitalizmu przynoszą trudności na rynku pracy. Z kolei relatywnie niska odczuwana swoboda wyboru na rynku politycznym współbrzmi ze zdecydowanie wyższą oceną dobroci instytucji politycznych dla swych uczestników niż użytkowników. Im bliżej monopolu, tym lepiej „być w nim” niż korzystać z efektów jego pracy.

To krótkie opracowanie analizujące pewne aspekty zmiany instytucjonalnej w perspektywie codziennej, jednostkowej, pozwala więc na zadawanie pytań bardziej generalnych, wykraczających poza zebrany materiał. Dlatego też wszelkie tego typu sądy są wyłącznie hipotezami, które mogą orientować przyszłe wysiłki badawcze i – miejmy nadzieję – prowokować czytelników do formułowania własnych wyjaśnień stwierdzonych rezultatów i prawidłowości.

KOMU JEST LEPIEJ: PRACOWNIKOM CZY KONSUMENTOM?

Aby rozpoznać ten problem poddaliśmy ocenie respondentów rozmaite organizacje ze względu na ich jakość pracy i atrakcyjność dla osób w nich

Atrakcyjność dla pracowników i konsumentów



zatrudnionych¹. Ocena ta była dokonywana na 5-punktowej skali. Na rysunku przedstawiam średnie ocen uzyskane przez poszczególne organizacje.

Widzimy, że ocena działania instytucji dla pracowników jest przeciętnie nieco wyższa (3,43 ogółem) i bardziej wyrównana niż dla konsumentów (3,29). Świat instytucji „dla siebie” to głównie partie polityczne i policja – czyli sfera władzy. Z kolei instytucje relatywnie nieco lepsze dla klientów niż pracowników to instytucje sfery publicznej i handlu. Te dwa wymiary oceny są ze sobą skorelowane, choć w stopniu zróżnicowanym w przypadku poszczególnych instytucji. Obrazuje to poniższa tabela, gdzie przedstawiłem wielkości korelacji obrazujących siłę związku pomiędzy ocenami atrakcyjności dla pracowników i dla konsumentów (tab. 1).

Tabela 1. *Związek między ocenami atrakcyjności „pracowniczej” i „konsumentckiej”. Współczynniki korelacji Pearsona*

| Oceniane instytucje | Wartości korelacji |
|----------------------------|--------------------|
| Przedsiębiorstwa państwowe | 0,64 |
| Przedsiębiorstwa prywatne | 0,59 |
| Przychodnie rejonowe | 0,41 |
| Sklepy | 0,39 |
| Urzędy gminne/dzielnicowe | 0,37 |
| Banki | 0,35 |
| Policja | 0,34 |
| Partie polityczne | 0,24 |

Wszystkie wartości są istotne statystycznie (dla $p < 0,001$).

Widać, że najbardziej zgodne są oceny dotyczące przedsiębiorstw, zarówno państwowych, jak i prywatnych. Mamy tu do czynienia z dwoma przypadkami równowagi w ocenach: dla przedsiębiorstw państwowych jest to równowaga na niższym poziomie (niższe średnie oceny) niż dla przedsiębiorstw prywatnych (gdzie obie średnie oceny są wyższe). Z kolei najmniejszy stopień równowagi czy też spójności charakteryzuje oceny instytucji reprezentujących świat władzy: policję i partie polityczne. Widać to przy porównaniu średnich ocen; zarówno policja, jak partie są lepiej oceniane jako miejsce pracy niż jako dostawcy

¹ Pytanie sformułowano następująco: „Na tej liście wymienione są różne instytucje i organizacje, z którymi stykamy się w naszym życiu codziennym. Proszę, aby ocenił P. każdą z nich najpierw pod względem jakości jej pracy, tzn. czy instytucje te dobrze pracują, dobrze wywiązują się ze swoich zadań, a następnie pod względem atrakcyjności tych instytucji dla osób tam zatrudnionych, tzn. na ile jest to dla nich dobre miejsce pracy”. Oceny od 1 (niedostatecznie) do 5 (bardzo dobrze).

efektów swej działalności. Są lepsze dla pracowników niż dla konsumentów. Oddalając się już od wyników, można zauważyć, że zaspokajanie potrzeb ludzi poprzez miejsce pracy, a nie rynek, może wiązać się z rozwiązaniami typu korporatystycznego. Względna nierównowaga ocen świata polityki wskazywałaby być może na to, że w ocenie społecznej bardziej sprzyjający dla takich rozwiązań jest świat polityki niż świat ekonomiki. Świat władzy, zdaniem respondentów, lepiej dba o interesy swego wnętrza niż otoczenia. Aby więc skutecznie artykułować swe interesy polityczne, lepiej być tej polityki uczestnikiem niż klientem.

Aby sprawdzić, czy oceny organizacji przez pryzmat roli pracowniczej i konsumenckiej układają się w jakieś wzory, przeprowadziliśmy analizę czynnikową. Dała ona interesujący rezultat w przypadku oceny atrakcyjności instytucji przez pryzmat roli pracowniczej. Wyodrębniły się trzy czynniki – segmenty sieci instytucjonalnej będące w pewnym sensie trzema segmentami rynku pracy. Pierwszy z nich identyfikuje sektor publiczny, czyli te instytucje, które popularnie nazywamy sferą budżetową: głównie szkoły, przychodnie rejonowe i przedsiębiorstwa państwowe. Drugi składnik – to sektor „władzy”: partie, urzędy, policja, ale też i banki. Trzeci zaś – to sektor rynku: prywatne przedsiębiorstwa, sklepy i banki. Wynik ten pokazuje, że w świadomości społecznej występuje swoista segmentacja rynku pracy na części różniące się pomiędzy sobą oceną atrakcyjności jako miejsca pracy, a wewnątrz oceniane w zbliżony sposób.

WOLNOŚĆ NA CO DZIEŃ: SWOBODA WYBORÓW INSTYTUCJONALNYCH

Wielkie hasła i postulaty zmiany, jak budowa demokracji, mają swój sens wymierny i codzienny. Nie jest on jednak często przedmiotem refleksji w Polsce, gdzie dyskusje na ten temat mają zwykle charakter ideologiczny. My w naszym badaniu zeszliśmy na bardzo „niskie piętro” analizy demokracji i postanowiliśmy zobaczyć, jak wygląda owa „wolność na co dzień”. Jej obraz odtwarzaliśmy poprzez pytanie o to, jakie realne możliwości wyboru rozmaitych instytucji, koniecznych dla powszedniego życia, mają respondenci². Wyniki przedstawia poniższa tabela, w której zamiesz-

² Pytanie brzmiało: „Niektórzy ludzie mają większą możliwość wyboru instytucji, z których korzystają, inni zaś w praktyce zmuszeni są do korzystania stale z tej samej przychodni, sklepu czy punktu usługowego. Zależy to od ich sytuacji finansowej, miejsca zamieszkania i innych czynników. A jak to jest w P. przypadku? Jakie ma P. rzeczywiste możliwości wyboru, jeśli chodzi o...”

czam średnie oceny (im wartość wyższa, tym większa postrzegana wolność wyboru na skali od 1 do 5) (tab. 2).

Tabela 2. *Swoboda wyboru instytucji*

| Oceniane instytucje | Średnia ocen |
|-----------------------------|--------------|
| Robienie zakupów | 3,80 |
| Korzystanie z różnych usług | 3,16 |
| Wybór oglądanej stacji TV | 3,05 |
| Szkoła średnia dla dzieci | 2,93 |
| Opieka zdrowotna | 2,70 |
| Rozrywki poza domem | 2,38 |
| Skład władz lokalnych | 2,27 |
| Miejsce pracy | 1,76 |

Usatysfakcjonowany konsument i zadowolony telewidz, lecz zarazem przywiązany do swego miejsca pracy i pozbawiony większego wpływu obywatel: czy to jest obraz polskiego społeczeństwa? Jeśli tak, to nie jest to społeczeństwo rewolucyjnego zrywu ani nawet aktywnych obywateli, tak długo, póki sklepy są dobrze zaopatrzone, a pod ręką jest pilot TV dający dostęp do wielu stacji. Jest to jednak obraz mocno przerysowany. Być może wynik ten oznacza coś wręcz odwrotnego: jeśli brak wpływu politycznego i brak swobodnego dostępu do miejsc pracy to ważne i nie zaspokojone potrzeby. Wówczas dążenie do ich zaspokojenia może być zaczynem jakichś działań zbiorowych. Nie wiemy jednak, na ile odczuwana mała swoboda wyboru w tych kwestiach jest dla jednostek dolegliwa – tego problemu nie dotyczyły bowiem nasze badania.

Wynik ten uzmysławia jak wielowymiarowa jest nasza swoboda wyboru: poruszając się w świecie rozmaitych instytucji w pewnych sytuacjach mamy dużą swobodę wyboru, w innych – dużo mniejszą. Ogólnie jednak Polacy zdają się być bardziej wolni jako konsumenci niż jako obywatele i pracownicy (a właściwie poszukujący pracy). Wynik ten potwierdza analiza czynnikowa, która unaocznia istnienie dwóch sfer wolności. Przedstawiam jej rezultaty w tab. 3.

Wyraźnie widać, że pierwszy czynnik reprezentuje oceny dokonywane w roli konsumenta i użytkownika, a czynnik drugi – to przede wszystkim rola pracownicza i obywatelska. Analiza struktury ocen ukazuje więc, że istnieją co najmniej dwa wymiary czy też światy codziennej wolności: świat wyborów konsumenckich (gdzie postrzegane możliwości wyboru są duże) i świat wolności pracowniczej i obywatelskiej, z nikłymi możliwościami wyboru. I znów

Tabela 3. *Sfery wolności: analiza czynnikowa możliwości wyboru instytucji^a*

| Wybierane instytucje | I | II |
|----------------------|------|------|
| Usługi | 0,84 | |
| Zakupy | 0,79 | |
| Szkoły | 0,69 | |
| Opieka zdrowotna | 0,56 | |
| Stacje TV | 0,49 | |
| Miejsca pracy | | 0,76 |
| Władze lokalne | | 0,68 |
| Rozrywki poza domem | | 0,61 |

^a Wagi czynnikowe po rotacji Varimax. W tabeli zamieszczono tylko wartości większe od 0,40.

przywołajmy wyniki poprzednie, ukazujące, że rozmaite organizacje są nieco lepiej widziane jako miejsce pracy niż jako dostarczyciel efektów swej działalności. A więc lepsze dla swych pracowników niż dla konsumentów. A tu widzimy, że swoboda wyboru w roli konsumenta jest oceniana wyżej niż w roli pracownika. Dodatkowym argumentem na rzecz stanowiska, że między tymi wynikami nie ma sprzeczności jest fakt, iż respondenci mówili o wyborze miejsca pracy, a nie o wolności – czy też możliwościach wyboru już „wewnątrz” tego miejsca pracy. Pracę na rynku jest trudno znaleźć, ale gdy już jest, to często dana instytucja jest bardziej atrakcyjna dla swych pracowników niż dla klientów. To układa się w spójny obraz.

Z czym wiąże się postrzegana swoboda wyboru w świecie instytucji? Warto zwrócić uwagę na wpływ wykształcenia, który rysuje się wyraźnie. Im wyższe wykształcenie, tym większa postrzegana swoboda wyboru instytucji. Korelacje z wykształceniem zachodzą tu w przypadku wszystkich sfer wyboru (poza wpływem na skład władz lokalnych). Nie są bardzo silne (od 0,12 do 0,18). Większemu poczuciu wolności sprzyjają też wyższe zarobki (ale tylko w przypadku opieki zdrowotnej i wyboru miejsca pracy). Na poczucie swobody w tej ostatniej kwestii wpływ ma też to, czy respondent pracował za granicą. Wydaje się, że wskazane wyżej czynniki charakteryzują stan zasobów kapitału społecznego i kulturowego, jaki ma do dyspozycji jednostka. To nie tylko wykształcenie *per se*, ale i zapewne związane z nim zamieszkiwanie w dużym mieście, dysponowanie różnymi zasobami (w tym finansowymi) i doświadczeniami poszerza skalę codziennej wolności. Kapitał społeczny (ale też w wymiarze materialnym) sprzyja poczuciu wolności – to zdają się mówić przedstawiane wyniki.

ZAMIAST KONKLUZJI

W tym krótkim opracowaniu – a właściwie wypowiedzi – próbowałem spojrzeć na przemiany instytucjonalne z perspektywy jednostkowych odczuć, satysfakcji, deprywacji i dostrzeganych szans wyboru. Jest to, jak się wydaje, warta eksplorowania droga uzupełniająca naszą wiedzę o zmianie instytucjonalnej. To, jak wygląda świat instytucji w optyce jednostek, jakie daje szanse wyboru, jak wielkie cele transformacyjne przekładają się na codzienne wolności, dostarcza informacji dopełniających obraz dokonującej się zmiany. Dodajmy, że o ile perspektywa ta jest w Polsce jeszcze dość rzadko spotykana, o tyle w literaturze światowej jest wyraźnie obecna, by wymienić chociażby już klasyczną pracę *Demokracja w działaniu* R. Putnama (1995) wydaną w Polsce. Jej autor na przykładzie ogromnych badań prowadzonych we Włoszech pokazuje, jak badać realną demokrację istniejącą w świecie codziennych wyborów i „powszednich” instytucji. Jego teza w istocie stanowi pochwałę owej codzienności: ukazuje bowiem, że demokracja buduje się w większym stopniu na drobnej, lecz silnej tkance porozumień, na rozwijanej przez lata kulturze umów i kompromisów niż na wielkich ideowych zrywach.

Z przekazanych tu wyników widać, że świat instytucji, tak jak postrzegają go ludzie, jest bardzo zróżnicowany. Jest zróżnicowany zarówno ze względu na swą atrakcyjność (która dodatkowo zmienia się w zależności od tego, czy mówimy o roli konsumenta czy pracownika), jak i ze względu na dostrzegane szanse wyboru, jakie daje. Te ostatnie są większe na rynku dóbr konsumpcyjnych niż na rynku pracy czy „rynku obywatelskim”. Na wstępie postawiłem pytanie dalece wykraczające poza zebrany materiał: jakie państwo mogą zbudować wolni konsumenci, przywiązani do swych firm i urzędów pracownicy i pozbawieni wpływu obywatele? Do pytania tego chciałbym teraz powrócić, zdając sobie sprawę, że odpowiedź będzie hipotezą, bo wyniki nie uprawniają do tak kategorycznych, zawartych w niej sądów. W Polsce powstaje rynek, przejawem jego istnienia jest też widoczna w naszych badaniach satysfakcja z możliwości wyboru konsumenckiego. Być może więc na jego tkance nadbuduje się aktywność obywatelska – sekwencji takiej nie można z góry odrzucać. Dlatego też wcale nie musi być tak, że jesteśmy świadkami jakiegoś strywializowania wolności przez duże „W” i sprowadzenia jej do swobody w robieniu zakupów. Wolni konsumenci mogą stać się wolnymi obywatelami, kto wie, czy nawet nie jest to sekwencja gwarantująca większą trwałość i społeczne zakorzenienie demokracji niż kolejność odwrotna. W każdym razie nie należy widzieć tych sfer jako wykluczających się. Choć wyniki pokazały, że postrzeganie wolności

w perspektywie codziennej jest bardzo zróżnicowane, że różnie są widziane poszczególne wymiary tej powszedniej wolności, to nie wynika stąd, że są wymiary lepsze i gorsze czy też ważniejsze i mniej ważne.