

ANDRZEJ RYCHARD

Codziennosc świata instytucji

WSTĘP

Przedmiotem rozważań w tym krótkim tekście jest zmiana instytucjonalna oglądana z perspektywy codziennego życia Polaków. Zwykle tematyka instytucjonalna podejmowana jest w wymiarze makro, kojarzy się z przemianami ekonomicznymi i politycznymi na skalę całego kraju. Mój zamiar jest o wiele skromniejszy. Interesuje mnie to, jaki obraz i kształt owej zmiany wylania się z codziennych zachowań ludzi. Wielkie hasła, pod którymi przeprowadzana jest transformacja – czy też, jak wolałby socjolog, zmiana społeczna – takie jak rynek czy demokracja mają przecież swój powszedni wymiar i sens. Powyższe przekonanie leży u podstaw prezentowanej tu analizy.

Jej dodatkowego uzasadnienia można poszukiwać w tym, że perspektywa „oddolna”, powszednia, wciąż jest słabo reprezentowana w polskich studiach nad transformującym się społeczeństwem. Być może jest to sąd zbyt kategori- czny, wydaje mi się jednak, że w Polsce za często patrzymy na społeczeństwo z perspektywy „systemu” i jego zmiany, za mało zaś przyglądamy się samemu systemowi (i zmianie) właśnie z perspektywy społeczeństwa, czyli ludzi. Tymczasem to w codziennych zmaganiach ludzi z organizacjami i instytucjami tworzy się realny kształt zmiany czy też transformacji. Dostrzegam więc potrzebę rozwijania czegoś w rodzaju swoistej „antropologii instytucjonalnej”, kierunku dziś nieco zapomnianego. Dzisiejszym studiom potrzeba coraz bardziej tej wiedzy i rozumiejącego podejścia, które w analizach realnego socjalizmu prezentował dorobek Winicjusza Narojka.

Aby lepiej uzasadnić sens tego podejścia, zwrócę uwagę na pewien aspekt dzisiejszych lęków i frustracji Polaków. Dotyczy on emocjonalnego „klimatu”

stosunków między instytucjami a obywatelami. W Polsce komunistycznej zagrożenia płynące ze świata instytucji były rozpoznane społecznie i znane. Instytucjonalne zagrożenia były zdecydowanie silniejsze i scentralizowane, lecz właśnie owo scentralizowanie umożliwiało radzenie sobie z nimi. Roszczenia instytucji wobec obywateli i obywateli wobec instytucji mogły być załatwiane przez interwencje polityczne, np. przez komitety partyjne. W pewnym więc sensie można powiedzieć, że owe wzajemne roszczenia były przechodnie i w konsekwencji redukowalne do dominującej siły politycznej. Za błąd w pracy ponosiło się nie tylko zawodową odpowiedzialność, ale można było być też ukaranym w innych sferach. I odwrotnie, przeciw złym warunkom w pracy, brakowi mieszkania można było protestować nie tylko na odpowiednich „drogach służbowych”, ale i poprzez interwencje u władz politycznych, co było zwykle skuteczniejsze. Teraz świat instytucji jest pluralistyczny, a roszczenia w pewnym sensie stały się „nieprzechodnie”. Oczywiście, mam świadomość tego, że swoista przechodniość nie znikła całkowicie i jest obecna w postaci możliwości politycznych nacisków dla ułatwienia np. rozmaitych rozwiązań biznesowych, czyli w postaci tzw. politycznego kapitalizmu (jakkolwiek ten nieprecyzyjny termin wydaje się być u nas nadużywany).

Jednakże dla tzw. zwykłych obywateli i wyzwań płynących dla nich ze świata instytucji sytuacja dziś jest odmienna. Inne oczekiwania i zagrożenia płyną ze strony pracodawców, inne ze strony banków, kas chorych, władz podatkowych. Każda instytucja ma swą logikę i nie ma jednej, która może „unieważniać” te lokalne logiki. Nie ma także jednej instytucji, do której można by się „odwołać” w przypadku niespełniania przez jakieś organizacje swych zadań. Nie ma, bo taka jest istota demokracji, w której jedynie prawo może pełnić rolę owego „wspólnego mianownika”. Ale prawo działa w Polsce tak, jak działa, i można zasadnie pytać o to, jak Polacy dają sobie radę z owym pluralizmem drobnych, lecz wzajemnie nieredukowalnych zagrożeń. Jak postrzegają świat poszczególnych instytucji czy organizacji – które z nich jawią się jako przyjazne, które jako atrakcyjne, które jako groźne. Wydaje się, że owe badanie „klimatu stosunków instytucjonalnych” (by sparafrazować określenie Narojka o klimacie stosunków międzyludzkich) mogłoby być w Polsce owocnym poszerzeniem perspektywy dotychczasowego badania stosunku do organizacji i instytucji.

W poniższej krótkiej analizie realizuję ów cel w sposób cząstkowy, w istocie przyczynkarski. Po pierwsze, interesuje mnie to, jak ludzie oceniają atrakcyjność rozmaitych organizacji w dwóch wymiarach: dla pracowników i dla klientów. Jest to kontynuacja analizy z roku 1997 zamieszczonej w tomie

Elementy nowego ładu i podobnie opiera się na założeniu, że interesujące jest śledzenie dynamiki tej kwestii. I to począwszy od czasów minionego ustroju, gdy bardziej warto było być pracownikiem danej organizacji niż jej klientem, bo brak rynku powodował, iż często zaspokajano potrzeby konsumenckie poprzez zakłady pracy. Ale warto też przyrzeć się czasom dzisiejszym, gdy pytanie to zachowuje swój sens, np. w odniesieniu do partii politycznych, którym często zarzuca się orientację na siebie i zapominanie o interesach wyborców. Po drugie, także podobnie jak w opracowaniu z roku 1997, zamierzam spojrzeć tu na kwestię „codziennych” wolności, to znaczy szukać odpowiedzi na pytanie, jak wielkie hasło wolności przekłada się na odczuwaną swobodę wyboru w życiu codziennym. Szczególnie interesować mnie będzie, czy utrzymuje się odnotowane w roku 1997 zjawisko polegające na relatywnie większej postrzeganej swobodzie wyborów na rynku konsumenckim niż ludzi w rolach pracowników i obywateli (Rychard 1997). Czy nadal można zasadnie pytać o to, czy Polacy są raczej zadowolonymi konsumentami i raczej sfrustrowanymi pracownikami i obywatelami?

KLIENCI I PRACOWNICY: KOMU JEST LEPIEJ?

Podobnie jak w poprzedniej edycji naszego badania, także i teraz poddałmy ocenie respondentów listę rozmaitych organizacji pytając, jak oceniają ich sprawność działania (w roku 1995: jakość pracy) i atrakcyjność pracy w danej organizacji. Wyniki uzyskane w roku 1995 i 1999 przedstawiam w tabeli 1.

Zajmijmy się najpierw porównaniem hierarchii ocen sprawności działania organizacji w obu badaniach. Hierarchie te są bardzo zbliżone. Najlepiej działają banki, prywatny sektor. Gorzej instytucje „usług społecznych”, takie jak służba zdrowia, oraz ekonomiczne (państwowe przedsiębiorstwa), które pogorszyły swe oceny w ciągu pięciu lat. Na uwagę zasługuje wysoka lokata Kościoła, o którego ocenę nie pytaliśmy w roku 1995. Dużo słabiej wypadają instytucje władzy, choć widać zarazem, że nie jest to grupa jednorodna. Dużo lepiej ocenia się władzę lokalną niż centralną, a także wyżej lokuje się SLD niż AWS. Ogólnie, ocena sprawności działania systemu instytucjonalnego wypada niewiele powyżej dostatecznej (3,15) i jest to ocena nawet nieco niższa od udzielanej przez respondentów w roku 1995 (3,29, jednakże porównanie to jest mocno utrudnione przez różnice w składzie ocenianych organizacji w poszczególnych latach).

Przyjrzyjmy się teraz ocenom atrakcyjności organizacji z punktu widzenia pracowników.

Tabela 1. *Sprawność działania i atrakcyjności pracy w danej organizacji*

	Sprawność działania organizacji		Atrakcyjność pracy w organizacji	
	1995	1999	1995	1999
Sklepy	3,89	–	3,46	–
Banki	3,85	3,79 n.s.	4,23	4,30
Prywatne przedsiębiorstwa	3,55	3,44	3,55	3,41
Szkoły państwowe (95: podstawowe)	3,47	3,44 n.s.	3,21	3,05
Państwowe przedsiębiorstwa	3,29	3,07	3,27	3,27 n.s.
Urzędy gminne	3,09	3,12 n.s.	3,55	3,62
Przychodnie rejonowe	3,05	2,78	3,04	2,82
Policja	2,95	2,86	3,25	3,16
Partie polityczne	2,48	–	3,32	–
SLD	–	3,10	–	3,18
AWS	–	2,74	–	3,27
Kościół	–	3,63	–	3,65
Urzędy centralne	–	2,66	–	4,14
Średnia ocen	3,29	3,15	3,43	3,44

Uwaga: Ocena była dokonywana na 5-punktowej „szkolnej” skali, od 1 (niedostatecznie) do 5 (bardzo dobrze). W tabeli zamieszczono średnie oceny. Odchylenia standardowe wahają się pomiędzy 0,86 a 1,17 dla roku 1995 i pomiędzy 0,94 a 1,13 dla roku 1999. Wszystkie wartości różnic (poza zaznaczonymi symbolami „n.s.”) są istotne statystycznie na poziomie $p \leq 0,05$.

Banki, instytucje władzy centralnej, Kościół, a potem dopiero prywatne przedsiębiorstwa postrzegane są jako najbardziej atrakcyjne miejsca pracy. Zauważmy, że nieco spadła atrakcyjność prywatnych przedsiębiorstw jako miejsc pracy przy utrzymującej się na tym samym, nieco ponad „dostatecznym” poziomie ocenie atrakcyjności pracy w przedsiębiorstwach państwowych. Przychodnie i szkoły państwowe widziane są jako mało atrakcyjne miejsca pracy. W sumie ocena atrakcyjności tych organizacji jako miejsc pracy średnio wynosi 3,44 i jest praktycznie na tym samym poziomie jak w roku 1995 (choć znów – trudno tu o pełne porównanie, bo listy organizacji nie były identyczne).

Interesujące jest porównanie obydwu wymiarów ocen. Instytucje oceniane z punktu widzenia swej sprawności wypadają gorzej w roku 1999 niż pięć lat wcześniej. Z kolei obraz oceny instytucji z punktu widzenia ich atrakcyjności dla pracowników wygląda nieco inaczej. Niektóre polepszyły swe notowania (banki, urzędy gminne), większość jednak wypada gorzej lub tak samo. Jeśli zaś skupimy się na porównaniu dwóch hierarchii ocen w roku 1999, wówczas

widać, podobnie jak i pięć lat wcześniej, że istnieją organizacje „lepsze” dla klientów lub dla swych pracowników. Do tej pierwszej grupy zaliczyć można tylko szkoły i prywatne przedsiębiorstwa. Druga grupa jest o wiele liczniejsza, a największe różnice ocen na rzecz atrakcyjności „pracowniczej” notujemy w przypadku władz centralnych, banków i AWS. Zauważmy przy tym, że władze centralne i AWS, w odróżnieniu od banków charakteryzują się bardzo niską oceną sprawności działania, tym większego znaczenia nabiera relatywnie wysoka ocena ich atrakcyjności dla pracowników. Byłyby to więc w społecznej percepcji organizacje zorientowane „na wewnątrz”. Z tego punktu widzenia interesujące jest porównanie postrzegania SLD i AWS. Choć obie te organizacje są lepiej postrzegane jako „miejsca pracy” niż jako instytucje służące swym klientom, to jednak w przypadku AWS ta różnica jest wyraźnie silniejsza (jest ona gorsza dla użytkowników i lepsza dla pracowników w porównaniu z SLD). Być może jest to refleks patrzenia na „władzę”, jako bardziej dbającą o „swoich”. Do takiej interpretacji skłania porównanie ocen przyznawanych władzy centralnej i gminnej. Władza lokalna wypada dużo lepiej z perspektywy „klienta” niż władza centralna, która z kolei bije władzę lokalną jako „miejsce pracy”. Jak widać więc, mimo pewnych podobieństw (obydwa szczeble władzy są postrzegane lepiej jako miejsca pracy niż jako instytucje służące swym użytkownikom) są jednak widoczne różnice: można przypuszczać, że, zdaniem naszych respondentów, władza gminna alienuje się wyraźnie mniej niż władza centralna. Ta odmienność perspektyw w patrzeniu na politykę lokalną i centralną koresponduje z wynikami badań na temat uczestnictwa politycznego, które wskazują, że w Polsce uczestnictwo w polityce lokalnej i ogólnokrajowej tworzą dwa odmienne typy politycznej partycypacji (Pełczyńska-Nałęcz 1999).

Pewnego rodzaju syntezę spojrzenia na dwie hierarchie ocen uzyskujemy poprzez porównanie współczynników korelacji dla każdej organizacji pomiędzy jej ocenami z punktu widzenia pracownika a ocenami z punktu widzenia klienta. Wyniki przedstawia tabela 2.

Najwyższy stopień spójności ocen reprezentują przedsiębiorstwa państwowe i prywatne, a najniższą spójnością charakteryzują się instytucje władzy centralnej. Ta ostatnia informacja stanowi interesujący sygnał: w przypadku instytucji władzy (z wyjątkiem władzy lokalnej) związek pomiędzy tym, czy widzimy ją jako dobrą dla pracownika, a dobrą dla klienta, jest bardzo słaby. Te dwie hierarchie ocen są bardzo słabo ze sobą związane. Warto dodać, że ta hierarchia spójności wygląda paraktycznie identycznie jak w roku 1995 (gdy wyeliminujemy organizacje, które nie występowały w obu edycjach badania). Oznacza to, że istnieje w miarę stały wzór społecznej percepcji tych organizacji i że dotyczy on także związków pomiędzy różnymi wymiarami oceny.

Tabela 2. Związek pomiędzy ocenami „pracowniczymi” a „konsumenckimi” (współczynniki korelacji Pearsona)

Oceniana organizacja	Wartość korelacji
Państwowe przedsiębiorstwa	0,55
Prywatne przedsiębiorstwa	0,52
SLD	0,49
Kościół	0,45
Przychodnie rejonowe	0,45
Urzędy gminne	0,43
Szkoły państwowe	0,40
AWS	0,40
Banki	0,39
Policja	0,35
Urzędy centralne	0,10

Uwaga: wszystkie wartości są istotne statystycznie (dla $p < 0,01$)

Oceny organizacji poddałem analizie czynnikowej – oddzielnie dla roli konsumenta i dla roli pracownika. Analiza czynnikowa w obu przypadkach wyodrębniła grupę organizacji publicznego sektora własności (przychodnie, szkoły, policja, państwowe przedsiębiorstwa oraz urzędy gminne w przypadku oceny „konsumenckiej”), instytucje władzy (urzędy centralne, AWS, SLD – w przypadku oceny „pracowniczej” oraz, co ciekawe, Kościół). Trzeci czynnik w przypadku oceny konsumenckiej wyodrębnił prywatny sektor i SLD, a w przypadku oceny pracowniczej – urzędy gminne i centralne oraz sektor prywatny. W sumie, poza niejasną interpretacją trzeciego czynnika, w obu pozostałych, zarówno dla oceny przez pryzmat atrakcyjności konsumenckiej, jak i pracowniczej, wyodrębnia się sektor instytucji publicznych i sektor instytucji władzy. Są to zdaniem respondentów dwa segmenty struktury instytucjonalnej, gdy chodzi o zaufanie, jakimi są obdarzane.

Powyższa krótka analiza pozwala spojrzeć w nieco innej niż dominująca perspektywie na dystrybucję jednej z podstawowych form kapitału społecznego, jakim jest zaufanie (Putnam 1995a; Fukuyama 1997; Misztal 1996). Wyniki wskazują, że jest to zjawisko wielowymiarowe i że zaufanie dotyczące sieci stosunków organizacyjnych (Lane i Bachmann 1998) rozkłada się nieco inaczej, gdy zastanawiamy się, czy danej organizacji ufamy jako ewentualnemu

pracodawcy czy też dostarczycielowi dóbr i usług. Wciąż jeszcze widać, że istnieje przewaga atrakcyjności wielu organizacji dla ludzi „swoich” (czyli dla pracowników) wobec ich atrakcyjności dla ludzi „z zewnątrz” (czyli klientów). Jak widać, likwidacja podstawowych elementów gospodarki niedoboru nie zmieniła tej prawidłowości całkowicie (wówczas to właśnie zaspokajano potrzeby ludzi częściej poprzez ich zakłady pracy niż poprzez rynek). Mechanizm ten pozostał, choć – co jest niezmiernie istotne – zmieniła się jego lokalizacja. Przedsiębiorstwa, zarówno prywatne, jak i państwowe, nie są wcale widziane jako lepsze dla swych pracowników niż dla klientów (co, jak można sądzić, było cechą oceny w minionym ustroju). Teraz to instytucje władzy (głównie centralnej i politycznej), obrotu pieniędzmi (banki) wydają się być bardziej atrakcyjne dla pracowników niż dla klientów. Ponieważ nie znam odpowiednich wyników dotyczących ocen instytucji politycznych w poprzednim ustroju, jedyną uprawomocnioną konkluzją jest stwierdzenie, że w wyniku działania rynku przedsiębiorstwa stały się bardziej otwarte dla swych klientów. Nie wiemy natomiast, czy relatywnie większa przewaga atrakcyjności „pracowniczej” nad „konsumencką” w przypadku instytucji władzy jest zjawiskiem nowym czy też stałym. Z całą pewnością utrzymuje się ona w ciągu ostatnich pięciu lat. Lata te ogólnie, co pokazują wyniki, charakteryzują się względną stałością społecznej dystrybucji zaufania organizacyjnego, co jest zjawiskiem o tyle interesującym, że zachodzi w okresie poważnych przekształceń instytucjonalnych. Być może oznacza to, że z punktu widzenia percepcji tych przemian wyższą dynamiką charakteryzowała się pierwsza połowa ostatniej dekady, dlatego też wyniki roku 1999 nie odbiegają tak bardzo od wyników roku 1995.

CODZIENNA WOLNOŚĆ PRACOWNIKÓW, KONSUMENTÓW I OBYWATELI

Podobnie jak w poprzedniej edycji badania próbowałem zająć się postrzeganiem swobodą Polaków w codziennym życiu instytucjonalnym. W ten sposób można spojrzeć na wielkie problemy wolności z perspektywy nieco bardziej powszedniej, „oddolnej”. Nie musi to oznaczać, że jest to perspektywa mniej istotna. Co więcej, to, jak ogólne hasło „wolność” nabiera sensu w życiu codziennym, jest w istocie społecznym testem dokonujących się przemian. Ta perspektywa jest bliska podstawowemu celowi naszego tomu, jakim jest przedstawienie tego, jak żyje Polska i Polacy po dekadzie zasadniczej przemiany instytucjonalnej.

Respondentów pytaliśmy o to, jakie mają rzeczywiste możliwości wyboru rozmaitych organizacji ważnych dla codziennego życia. Wyniki przedstawiam w tabeli 3.

Tabela 3. *Postrzegana swoboda wyboru organizacji*

Postrzegana swoboda wyboru	1999	1995
Sklepu, w którym można robić codzienne zakupy (1995: robienie zakupów)	4,08	3,80
Stacji telewizyjnej, której program chce P. oglądać	3,57	3,05
Punktu usługowego, w którym można naprawić sprzęt rtv (1995: korzystanie z różnych usług)	3,27	3,16
Szkoły średniej dla dzieci	3,12	2,93
Ludzi do władz lokalnych (1995: skład władz lokalnych)	2,71	2,27
Przychodni służby zdrowia (1995: korzystanie z opieki zdrowotnej)	2,68	2,70 n.s.
Rozrywki poza domem	2,44	2,38 n.s.
Miejsca pracy	1,64	1,76

Uwaga: Ocena była dokonywana na 5-punktowej skali od 1 (bardzo mała lub wcale nie ma możliwości wyboru) do 5 (bardzo duża możliwości wyboru). W tabeli zamieszczono średnie oceny. Odchylenia standardowe wahają się pomiędzy 1,06 a 1,37 dla roku 1995 i pomiędzy 0,97 a 1,36 dla roku 1999. Wszystkie wartości różnic (poza zaznaczonymi symbolami „n.s.”) są istotne statystycznie na poziomie $p \leq 0,05$.

Znów, jak przed pięcioma laty, możemy powiedzieć, że mamy tu obraz usatysfakcjonowanych konsumentów i zadowolonych telewidzów, lecz zarazem pracowników nie widzących swobody na rynku pracy. Jest jednak i różnica: nieco wzrosła postrzegana możliwość wpływu na skład władz lokalnych. I jest to w istocie jedyny aspekt wolności wyboru, który zmienia hierarchię roku 1999 w porównaniu z hierarchią roku 1995. Wzrosła postrzegana swoboda wyboru na rynku konsumenckim (choć niekiedy nieco inne sformułowanie pytania utrudnia porównywalność). Dominujące pozostaje wrażenie stabilności postrzegania „codziennej wolności” w polskim społeczeństwie. Pozostaje więc w mocy pytanie, które stawiałem przed pięcioma laty o kształt ładu społecznego, który mogą zbudować zadowoleni konsumenci i przywiązani do swych firm pracownicy. Jest to jednak nieco odmienne pytanie od zadawanego w roku 1995, ponieważ nie można już jednoznacznie mówić

o pozbawionych wpływu obywatelach – przynajmniej, jeśli chodzi o wpływ na władzę lokalną. Pewien wzrost poczucia wpływu na władzę lokalną koresponduje z odnotowaną w poprzednich analizach tendencją do wyraźniej lepszej oceny tego szczebla władzy niż władzy centralnej. Może więc świat polityki zaczyna się zmieniać niejako od podstaw, od struktur lokalnych. Warto więc w socjologicznych rozważaniach pamiętać o tym, że istotnie polska polityka ma coraz wyraźniej zarysowujące się dwa wymiary: lokalny i centralny.

Trzy możliwe do wyodrębnienia typy rynku: konsumenckiego, obywatelskiego i rynku pracy Polacy w takiej właśnie kolejności sytuują pod względem postrzeganej swobody wyboru. Można zadać pytanie o to, jakie napięcia rodzi tak duży dystans pomiędzy swobodą wyboru w roli konsumenta i jej praktycznym brakiem w roli pracownika. Ten dystans niewątpliwie oddaje istotę polskiej transformacji widzianą z perspektywy życia codziennego. W ustroju komunistycznym było dokładnie odwrotnie: rola pracownicza dawała znacznie większe możliwości niż rola konsumencka. Choć nadal, jak pokazują poprzednie wyniki, firmy są nieco bardziej atrakcyjne dla swych pracowników niż dla konsumentów, to jednak znalezienie pracy czy też jej zmiana są znacznie trudniejsze niż znalezienie potrzebnego dobra konsumpcyjnego. Między tymi wynikami nie ma więc sprzeczności.

KONKLUZJE

Przedstawiłem tu skromny przyczynek do „antropologii instytucjonalnej” okresu transformacji. W pracy poświęconej temu, jak żyją Polacy i jak żyje Polska, warto bowiem było podjąć kwestię „jak Polacy żyją z instytucjami”. Organizacje, reguły instytucjonalne obecne są w całym naszym życiu. One zarazem nadają praktyczny sens i znaczenie wielkim hasłom transformacji, takim jak rynek, wolność, demokracja. Dlatego właśnie poprzez analizę zaufania organizacyjnego i organizacyjnych wolności dowiadujemy się chyba czegoś istotnego o stosunku Polaków do dokonujących się zmian. Trzy elementy tej wiedzy wydają się szczególnie istotne.

Po pierwsze, zastanawia wielowymiarowość stosunku do ładu instytucjonalnego. Inaczej jest on postrzegany przez pryzmat roli konsumenckiej, inaczej przez pryzmat roli pracowniczej. Inaczej wygląda świat władzy, inaczej świat biznesu czy też instytucji publicznych. Nawet w obrębie świata władzy występuje odmienność w postrzeganiu polityki lokalnej i centralnej. Niekiedy badacze twierdzą, że polska transformacja, podobnie jak zmiany przebiegające w innych krajach pokomunistycznych, dokonuje się w ramach „kultury braku

zaufania” do systemu instytucjonalnego (Misztal 2000: 218). Jednakże istotną cechą zmian jest pluralizacja tego systemu, a wręcz jego segmentacja. Dlatego też coraz trudniej mówić o jednym typie kultury instytucjonalnej. Jest ich wiele i właśnie badanie prowadzone na poziomie lokalnych struktur, instytucji i strategii pozwala dostrzec tę wielowymiarowość dokładniej.

Po drugie, interesujące są konsekwencje swobody wyboru na rynku konsumenckim i słabszego poczucia wolności obywatelskich oraz bardzo słabego odczuwania wolności pracowniczych. Powtórzę to, co pisałem pięć lat temu: nie sądzę, aby oznaczało to jakieś zasadnicze strywalizowanie kwestii wolności i sprowadzenie jej do swobody konsumenckiej. Na tkance wolności rynkowych może zbudować się wolność obywatelska – jest to bowiem grunt stabilny, znany z historii cywilizacji. Kto wie, czy pewien wzrost poczucia wpływu politycznego w skali lokalnej, który odnotowaliśmy w naszym badaniu, nie świadczy właśnie o tym, że sfery te, mimo odmienności, są ze sobą powiązane.

Po trzecie wreszcie, zastanawia stałość wyników, która jest bardziej widoczna niż pewne odmienności. Być może więc lata 1995–1999 stanowiły raczej czas konsolidowania niż dynamizowania zmian i to znalazło odbicie w świadomości. Owa „stabilność w zmianie” wydaje się jedną z ciekawszych cech polskiej transformacji.