

Część III:

***Aktorzy i klienci
zmian instytucjonalnych***

Rozdział 6

Andrzej Rychard

Aktorzy społeczni i instytucje: strategie adaptacji

1. Wprowadzenie: od dynamiki do stagnacji instytucjonalnej?

Polska transformacja kojarzona jest z dynamiką zmian instytucjonalnych – bo tym w istocie są przemiany ustrojowe. Tymczasem teza ta przy bliższym oglądzie okazuje się dalece uproszczona. Dynamika zmian instytucjonalnych wykazuje bowiem w naszym kraju tendencję wygasającą, a dokładniej mówiąc tendencję wygasającą ma pewien typ tej dynamiki, generowany przez elity polityczne.

Gdy rozpoczynały się zmiany w roku 1989, ich głównym aktorem były nowe elity polityczne, które w ciągu paru lat wprowadziły podstawowe instytucje gospodarki rynkowej i demokratycznej polityki. Instytucje te były wówczas – mówiąc w pewnym uproszczeniu – głównym kapitałem i zarazem aktorem zmiany. Jednakże po pewnym czasie impet odgórných przemian instytucjonalnych zaczął słabnąć. Niedokończona prywatyzacja, spory konstytucyjne – wszystko to powoduje, że widzimy dziś w instytucjach raczej balast niż zasadniczy kapitał dokonujących się zmian. Rośnie natomiast aktywność społeczeństwa. O ile w początku transformacji było ono raczej pasywnym „przedmiotem” biernie dostosowującym się do trudów i wymogów nowego systemu, o tyle od paru lat zaczęło stawać się coraz bardziej aktywne w swych procesach dostosowawczych. Jest to aktywność specyficzna, nieobecna

w polityce, nie realizuje się ona przez wielkie zbiorowe ruchy społeczne. Jednak to społeczeństwo pomалу staje się głównym aktorem zmiany, a instytucje stają się, być może, przedmiotem dostosowań, a nie kreatorem warunków. Poprzez mechanizmy dostosowawcze społeczeństwo wpływa także na system instytucjonalny. W istocie więc dynamika instytucjonalna nie tyle wygasa, ile raczej zmienia się jej źródło: jest to ewolucja od zmian generowanych odgórnie, do zmian powstających w coraz większym stopniu w rezultacie spontanicznych procesów społecznych, także dostosowawczych. Rezultatem jest modyfikacja kierunku zmiany, gdzie ideologiczne i normatywne założenia mówiące o rynku i demokracji są konkretyzowane i modyfikowane przez procesy dostosowań. Dokonująca się zmiana uzyskuje przez to lepsze oparcie w strukturach społecznych i instytucjach; te ostatnie stają się w pewien sposób „oswojone”, a zmiana zaczyna się konsolidować. Jednakże jest to konsolidacja nieco innego ładu niż ten, który planowany był pierwotnie; można ją, do pewnego stopnia, nazywać konsolidacją przedwczesną (Rychard, 1996b).

Czy więc ta niejako osamotniona aktywność społeczna wystarczy, by nadać nowy impuls zmianom? Czy nie przeszkodzi jej to, że w istocie jest to właśnie aktywność w dostosowywaniu się, a nie w tworzeniu nowego? Polskie społeczeństwo wydaje się bowiem kreatywne właśnie w dostosowywaniu się: jest twórcze, ale w adaptacji i zapewne nie różni się tym od społeczeństw innych, które przecież tylko w szczególnych, krótkich okresach wybuchu wielkich ruchów społecznych same tworzą instytucje. Co jednak w sytuacjach, gdy te instytucje są w stadium początkowym, gdy stare mieszają się z nowymi? Do czego następuje wówczas dostosowanie i jakie może dawać rezultaty? Wówczas jest to proces dostosowawczy dwóch, do końca niewykształconych i dość słabych partnerów¹: „niedokończo-

¹ D. Stark (1992) uważa, że słabość państwa i społeczeństwa to jedna z charakterystyk postkomunistycznej transformacji.

nych” instytucji i będącego w trakcie odkrywania swych interesów społeczeństwa. Obydwaj partnerzy tego procesu, choć nie dysponują dużą siłą, właśnie z racji słabości drugiej strony, mogą wpływać na siebie wzajemnie i formować się. Pewne hipotezy na ten temat będzie zawierał ten rozdział.

Dwie są główne przyczyny konieczności zwrócenia uwagi na aktorów społecznych i na rezultaty ich działań. Po pierwsze, jest to wspomniane wyżej osłabienie dynamiki zmian instytucjonalnych, na którego tle aktywność społeczna staje się bardziej widoczna. Po drugie, społeczeństwo polskie w swej większości otrząsnęło się już chyba z „szoku transformacyjnego”, coraz trafniej rozpoznaje reguły rządzące nowym ładem i coraz lepiej, bardziej aktywnie do niego się dostosowuje. Aktywność ta, jak zauważano, lokuje się poza polityką, koncentrując się raczej na sprawach lokalnych, ekonomicznych i o charakterze społecznym.

W rezultacie zachodzących procesów wygasająca dynamika instytucjonalna spotykała się z rosnącą dynamiką społeczną. Gdzieś w punkcie tego przecięcia wypadła data naszego badania. Społeczeństwo coraz lepiej odnajdując się w niedokończonym instytucjonalnie, hybrydowym systemie utrwala go, zarazem konserwując owo niedokończenie. Z drugiej jednak strony to właśnie aktywność społeczeństwa jest głównym czynnikiem zastępującym brak dynamiki „odgórnych” instytucji. Dlatego też w istocie możemy mówić o dwóch procesach budowy ładu instytucjonalnego: odgórnym, który wygasa, oraz oddolnym, nieformalnym, często odbiegającym od normatywnych założeń transformacji, ale przecież bardzo realnym. Ludzie poprzez swoje strategie dostosowawcze, zachowania też w sumie i w dłuższym okresie czasu tworzą instytucje. Podstawowe pytanie, jakie staje przed Polską dziś, to pytanie o to, czy osamotniona dynamika społeczna wystarczy, by kontynuować impet zmian, czy też przy braku kontynuacji impulsu odgórnych zmian instytucjonalnych

przybierze ona raczej formy pasywne, dostosowawcze. A więc: czy idziemy w stronę kontynuacji zmian, czy raczej ich stagnacji?

Nie jest celem tego rozdziału odpowiedź na tak ogólne pytanie. Jednak chcielibyśmy, by było ono w tle przedstawianych tu analiz. One zaś generalnie służą ukazaniu tego, w jaki sposób ludzie poruszają się w przestrzeni instytucjonalnej. To znaczy: jak widzą, używają i dynamizują przestrzeń instytucjonalną poprzez swoje zachowania i strategie. Instytucje są obecne w naszym badaniu na dwa sposoby niejako. Po pierwsze, pytamy się, jak instytucjonalna pozycja jednostki wpływa na jej rynkowe szanse, jak określa to, czy jednostce uda się skapitalizować dostępne jej zasoby. Po drugie, analizujemy, jakie strategie stosują ludzie wobec instytucji i organizacji obecnych w ich doświadczeniu codziennym. Jak postrzegają tę przestrzeń? W jakim stopniu darzą ją zaufaniem?

Zwykle badanie instytucji i stosunku do nich traktowano jako wskaźnik akceptacji, legitymizacji systemu. Tę perspektywę chcielibyśmy nieco poszerzyć w tym rozdziale. Od kilku lat zyskuje popularność analiza zaufania społecznego (*trust*, np. z nowszych prac warto tu wskazać Misztal, 1996). Zaufanie społeczne traktowane jest jako swoisty kapitał społeczny (Putnam, 1995: 20). W związku z tym można założyć, że badanie opinii, stopnia akceptacji i preferencji poszczególnych elementów ładu instytucjonalnego informuje nas nie tylko o stopniu legitymizacji „systemu”, lecz mówi nam także coś o stanie społeczeństwa. Dowiadujemy się bowiem, czy i jak rozdzielony jest w nim kapitał społecznego zaufania. To zaś, jak wynika z badań (Putnam, 1995), w istotny sposób wpływa na szanse zwiększenia społecznej dynamiki, bo zmiana uzyskuje wsparcie społeczne. I to nie tyle wsparcie w postaci masowych społecznych ruchów i wystąpień, co raczej w wyniku powstawania sieci codziennych zależności, gdzie utrwalają się strategie zmianę wspierające. Utrwalają się, bo są opłacalne dla jednostek.

W ten oto sposób możemy nawiązywać do zarysowanego wyżej generalnego pytania. Dlatego też w analizie tej traktujemy stosunek do rozmaitych rozwiązań instytucjonalnych, instytucjonalne strategie stosowane przez ludzi bardziej jako źródło wiedzy o społeczeństwie niż o „systemie”.

W pierwszej części rozdziału przedstawiam wizję „dobrych” i „złych” segmentów przestrzeni instytucjonalnej w świadomości respondentów. Wyniki tu prezentowane nie rozstrzygają jednoznacznie pytania o dynamizujący lub stagnacyjny charakter stosowanych strategii społecznych. Z jednej strony bowiem ilustrują tezę o utrwalaniu hybrydowości systemu, z drugiej zaś wskazują na pewne zwiastuny tworzącej się systemowej spójności i lokalizację zasobów społecznego zaufania w „modernizacyjnych” segmentach instytucjonalnych.

Tę ostatnią rozbieżność częściowo można będzie wyjaśnić w części drugiej, zajmującej się strategiami stosowanymi przez jednostki „poruszające” się w przestrzeni instytucjonalnej. Wyniki wskazują tu na odmienność perspektyw: system instytucjonalny „oglądany” przez respondentów w skali „makro” wywołuje, mówiąc najogólniej, odpowiedzi bardziej „prorynkowe”, podczas gdy pytania o osobiste, angażujące interesy strategie i wybory powodują raczej oceny bardziej wstrzeźliwe, gdzie co prawda rynek jest dobry, ale dla bezpieczeństwa dobrze jest też mieć wsparcie w strukturach nierynkowych. Nie znaczy to, że dominują postawy pasywne. Jest to jednak specyficzny rodzaj aktywizmu, do pewnego stopnia wymuszonego rozwiązaniami systemowymi bądź też „wciskający się” w systemowe niespójności i wykorzystujący je. W tej części przedstawię też wyniki dotyczące stopnia aktywności–pasywności w podejmowanych strategiach radzenia sobie z problemami. Widziane z tej perspektywy społeczeństwo polskie jawi się jako całość daleka od buntu, składająca się w przeważającym stopniu z „zaradnych przegranych”, tj. tych, którzy widzą w dniu dzisiejszym, co prawda, więcej zagrożeń niż szans, ale też sądzą, że sobie z tymi zagrożeniami poradzą.

W trzeciej części rozdziału podejmę temat zmian struktury instytucjonalnej widzianej przez rolę pracownika. Wyniki wskażą, jak ważna jest wciąż w Polsce rola społecznego kapitału zaufania, jakości stosunków międzyludzkich w życiu pracowniczym. Miejsce pracy jawi się wciąż jako dostarczyciel nagród społecznych, a nie tylko ściśle ekonomicznych. Być może, tak jak w realnym socjalizmie kultura organizacyjna (rozumiana jako społeczne normy, wartości i atmosfera w pracy) pełniła funkcje ochronne wobec zagrożeń płynących z systemu monocentrycznego (i usytuowanych głównie poza granicami firm), tak teraz pełni ona funkcje ochronne wobec wymogów rynku i powodowanych przezeń stresów (tym razem ulokowanych już wewnątrz firm). W obydwu jednak wypadkach podobieństwo polegałoby na funkcji kultury jako „bufora” stresu wywoływanego przez rozwiązania systemowe.

Całość analiz zamkną refleksje nawiązujące do podstawowego pytania: czy te strategie radzenia sobie, strategie angażujące i modyfikujące instytucje prowadzą raczej do utrwalenia istniejącego stanu, czy też do zwiększenia dynamiki? Pozwoli to na odniesienie się do podstawowego pytania: na ile instytucje są aktywnym aktorem obecnych przemian, a na ile są raczej „wehikułem”, przedmiotem, wykorzystywanym przez innych aktorów w ich strategiach i procesach przystosowawczych? W szczególności zaś interesować nas będzie wskazanie, w jaki sposób mogą one równocześnie pełnić te dwie, pozornie sprzeczne role: siły determinującej i ograniczającej działania innych aktorów oraz przedmiotu tych działań, który sam podlega ograniczeniom i determinacji ze strony innych aktorów. Tę dwoistość dobrze jest wyjaśniać przez koncepcję dwóch poziomów instytucjonalizacji: odgórnej i oddolnej, wskazującej, w jaki sposób w miejsce niedoskonałości oficjalnych form instytucjonalnych „wciska się” instytucjonalizacja spontaniczna, która co najmniej współtworzy nowy ład.

Ponieważ badanie to było elementem projektu międzynarodowego, w prezentacji danych znajdują się odwołania do wyników czeskich i słowackich. Nie jest to jednak jeszcze

w żadnym wypadku pełna analiza porównawcza. Niniejszy rozdział jest bowiem częścią opracowania przedstawiającego głównie dane polskie. Porównania zagraniczne pełnią więc przede wszystkim rolę ilustracyjną.

2. Atrakcyjność segmentów instytucjonalnych

Atrakcyjność tę próbowaliśmy ocenić poprzez pytanie o preferowaną przyszłość dla dorastającego dziecka respondenta. Było to więc pytanie projekcyjne, w którym, jak sądziliśmy, odbijały się preferencje i systemy wartości respondentów. Odniesienie do wyników badań z roku 1993 i 1988 (choć treść pytań nie była identyczna, por. przypis do tabeli 1) pozwala na postawienie pewnych hipotez dotyczących trendów. Wyniki przedstawia tabela 1.

Spróbujmy poddać analizie zawarte tu wyniki, pamiętając o ich niepełnej porównywalności (nieidentyczne zestawy pytań i nie takie same sformułowania w poszczególnych latach). Przede wszystkim uderza silna pierwsza pozycja dalszego kształcenia się. Pomnażanie kapitału społecznego, którego element stanowi wykształcenie, jest jeszcze bardziej popularne w roku 1995 niż w 1993. Następnie – własna firma, podobnie jak dwa lata wcześniej, choć znów nieco silniej. Po załamaniu w roku 1988 wyraźnie wzrasta popularność pracy w sektorze państwowym, która staje się ponownie ceniona wysoko – być może decyduje tu oczekiwanie pewności zatrudnienia. Jednocześnie, po sporej popularności wariantu najemnej pracy w sektorze prywatnym, widzimy, jak spada ona zarówno w roku 1993, jak i w 1995. Być może jej popularność u schyłku komunizmu brała się po części z tego, że w ówczesnych badaniach był to jedyny wariant dotyczący sektora prywatnego. Ale być może też praca najemna w sektorze prywatnym traci na rzecz „własnego biznesu”. Nie tyle ważny byłby sektor, co pełniona w nim rola społeczna: w sektorze prywatnym zdecydowanie preferowana jest rola właś-

Tabela 1. Atrakcyjność segmentów instytucjonalnych: preferowana przyszłość dla dziecka (poparcie netto dla poszczególnych poglądów)^a

Preferowana przyszłość dla dziecka	1995	1993	1988
Kształcenie się	90,6	72,0	–
Własna firma	57,9	33,8	–
Firma państwowa	41,9	20,1	79,2
Czasowo za granicę	20,7	–	36,7
Praca w gospodarstwie/przedsiębiorstwie rodzinnym	–3,4	–	–
Zatrudnienie w sektorze prywatnym	–11,8	–14,5	14,6
Na stałe za granicę	–54,9	–50,2	–74,3
Zajęcie się polityką	–70,4	–83,1	–66,5

^a Poparcie netto, tj. różnica pomiędzy odsetkami popierających a odrzucających dany pogląd. Oto dokładna treść sformułowań: podjęcie pracy w firmie państwowej (w roku 1993: aby szybko znalazł pracę w państwowej firmie, w 1988: znaleźć taką pracę w sektorze państwowym, która dawałaby mu zadowolenie i perspektywy rozwoju), podjęcie pracy w prywatnej firmie (w roku 1988: znaleźć sobie pracę w sektorze prywatnym, w 1993: aby szybko znalazł pracę w prywatnej firmie), założenie własnej firmy (w roku 1993: aby zajął się robieniem interesów), praca w gospodarstwie lub przedsiębiorstwie rodzinnym, zajęcie się polityką (w 1988: próbować zrobić karierę polityczną), dalsze kształcenie, wyjazd na stałe za granicę (w 1993: aby wyemigrował z Polski), wyjazd za granicę na dłuższy czas (w 1988: wyjechać na pewien czas za granicę, a po zarobieniu pieniędzy wrócić do kraju).

Dane za rok 1993 pochodzą z badania „Mikro- i makroracjonalność w okresie zmiany systemowej” finansowanego w ramach grantu KBN i przeprowadzonego wspólnie przez autora wraz z A. Gizą-Poleszczuk i M. Marody; dane za rok 1988 pochodzą z badania „Polacy '88”, zrealizowanego przez Uniwersytet Warszawski przez zespół pod kierunkiem W. Adamskiego, z udziałem autora.

ciciela, natomiast gdy chodzi o pracę najemną, to respondenci raczej doradzaliby zatrudnienie w sektorze państwowym. Jeśli prywatnie – to dla własnego biznesu, jeśli zaś zatrudnić się, to już raczej „na państwowym”.

Aby zobaczyć, jak układają się związki pomiędzy przedstawianymi do wyboru strategiami, przeprowadziliśmy analizę czynnikową. Jej wyniki przedstawia tabela 2.

Tabela 2. Strategie dla dziecka: analiza czynnikowa

Strategia	1	2	3	4
Firma państwowa	-0,83601			
Zatrudnienie w sektorze prywatnym	0,80623			
Na stałe za granicę		0,84034		
Czasowo za granicę		0,82144	0,15719	
Kształcenie się			0,87080	
Własna firma	0,37399	0,52967		0,24635
Zajęcie się polityką		0,17325	-0,15155	0,74658
Praca w gospodarstwie/ przedsiębiorstwie rodzinnym		-0,14113	0,21722	0,68866

Uwaga: rotacja Varimax, cztery wyróżnione czynniki wyjaśniają 64,8% wariancji; w tabeli zamieszczono tylko ładunki czynnikowe większe od 0,1.

Czynnik pierwszy łatwo poddaje się interpretacji. Reprezentuje on stosunek do sektora prywatnego i państwowego, przy czym najwyraźniej poprzez przeciwstawny stosunek do pracy najemnej w sektorze państwowym i prywatnym. Czynnik drugi to przede wszystkim strategie związane z wyjazdem za granicę. Interesujący jest tu czynnik trzeci, „naładowany” głównie stosunkiem do własnego biznesu oraz dalszego kształcenia się, a także chęcią czasowego wyjazdu za granicę oraz pracy w rodzinnym przedsiębiorstwie/gospodarstwie. Można powiedzieć, że czynnik ten w największym stopniu wyraża skłonność do inwestowania we własny „kapitał” ludzki. Natomiast czynnik czwarty trudno poddać interpretacji.

Aby pogłębić obraz przynoszony przez analizę czynnikową warto spojrzeć dokładniej na związki pomiędzy poszczególnymi strategiami. W tym celu przedstawiamy w tabeli 3 miary tych związków, czyli współczynniki korelacji „r” Pearsona. Tabela ta ukazuje także dynamikę, ponieważ zawiera dane z roku 1993 i 1995.

Tu obraz jest bardzo interesujący. Przede wszystkim zauważmy, iż wyraźnie maleje skłonność do wyrażania jedno-

Tabela 3. Związki pomiędzy strategiami dla dziecka (r Pearsona)

Strategia	1993	1995
Zatrudnienie w sektorze prywatnym i własna firma	0,2811	0,1483
Zatrudnienie w sektorze prywatnym i w firmie państwowej	-0,2319	-0,4229
Zatrudnienie w firmie państwowej i własna firma	-0,0564	-0,2055
	(p = 0,103)	

litego stosunku do zatrudnienia w sektorze prywatnym i uruchomienia własnej firmy. Choć nadal jest widoczna pozytywna tendencja, to jednak jest ona słabsza niż w roku 1993. Może więc, mimo że łączy te dwie strategie jeden sektor – prywatny – coraz bardziej zaczyna być dostrzegana odmiennosc ról (pracownik najemny i właściciel) i dlatego korelacja, choć wciąż pozytywna, jednak maleje. Na ważność roli społecznej, a nie tylko sektora własnościowego wskazuje wynik następny: praca najemna w sektorze prywatnym i państwowym wyklucza się wyraźnie i stopień tego wykluczania w roku 1995 jest jeszcze wyższy w porównaniu do roku 1993. Zauważmy, że nie jest całkiem tak w przypadku ostatniej pary wyborów: choć praca najemna w sektorze państwowym i zajęcie się własnym biznesem także silniej wykluczają się w roku 1995 niż w 1993, to jednak poziom tego wykluczania jest wyraźniej słabszy niż w przypadku poprzedniej pary. Co więcej, praktycznie w roku 1993 w ogóle nie było żadnego związku między dwoma ostatnimi poglądami. Co ciekawe, mimo pojawienia się negatywnej korelacji pomiędzy tymi poglądami, dokładniejszy wgląd w strukturę odpowiedzi na pytania ujawnia nowe, interesujące prawidłowości. Prezentuje to tabela 4.

Przed wszystkim widzimy, że mimo pojawienia się negatywnej korelacji pomiędzy tymi dwoma pytaniami, wzrasta proporcja osób wybierających pracę „na państwowym” i prywatny biznes. W roku 1995 blisko połowa respondentów sugerowałaby takie rozwiązanie swemu dziecku. Czy wyniki osiągnięte w analizie korelacji i analizie procentowych roz-

Tabela 4. Strategie dla dziecka: zatrudnienie w firmie państwowej i własna firma (% wybierających poszczególne kombinacje)

Strategia	1993	1995
Firma państwowa i własna firma	33,9	49,9
Własna firma bez państwowej	25,8	23,5
Firma państwowa bez własnej	17,8	15,8
Ani państwowa, ani własna	9,8	2,6
	(N = 837)	(N = 1991)

Uwaga: nie uwzględniono odpowiedzi „trudno powiedzieć”, stąd procenty nie sumują się do 100.

kładów są więc sprzeczne? Oczywiście tak nie jest. Trzeba pamiętać, że te dwie kategorie odpowiedzi (zatrudnienie w firmie państwowej i własna firma) należały do bardzo popularnych, co niewątpliwie zwiększa szanse ich współwystępowania. Poza tym, wynik ten po raz kolejny ukazuje, że analiza rozkładów procentowych daje nam lepszy wgląd w strukturę zależności niż sam współczynnik korelacji. Ten bowiem zakłada liniową współzmiennność dwóch zmiennych we wszystkich ich „kategoriach”, czyli wartościach. Z kolei rozkłady procentowe wskazują, że poza ogólną prawidłowością polegającą na zmierzaniu w stronę spójności, w przypadku dwóch kombinacji odpowiedzi – akceptacji obydwu rozwiązań – dochodzi do wyłamującej się z ogólnej prawidłowości interakcji i proporcja jednocześnie akceptujących obie strategie jest spora i na dodatek rosnąca.

Ważniejszy jednak od interpretacji statystycznej jest socjologiczny sens uzyskanego wyniku. Czy świadczy on o niespójności świadomości respondentów? Poglądu tego nie daje się, jak sądzę, utrzymać. Po pierwsze, nie można odrzucić ewentualności, że respondenci odpowiadając na te pytania myśleli w pewnej sekwencji chronologicznej. Najpierw praca w sektorze państwowym, a potem założenie własnego biznesu, wykorzystującego kapitał doświadczeń i kontaktów zebrany w trakcie pracy „na państwowym”. Taka jest przecież ugrun-

towana w społecznej świadomości wizja budowy polskiego kapitalizmu, wizja – dodajmy – nieodległa od rzeczywistości. Po drugie, w tej strukturze odpowiedzi widać racjonalną strategię maksymalizacji szans. Jeśli nawet odrzucimy hipotezę o sekwencyjności, wówczas można zauważyć, że to przecież niespójna struktura systemu instytucjonalnego stwarza możliwości jednoczesnego korzystania z dwóch sektorów: prywatnego i państwowego. Niejasne powiązania własnościowe, przenikające się struktury, współlistnienie dwóch sektorów, wszystko to sprawia, że strategia „niespójna” staje się jak najbardziej racjonalna i spójna w niespójnym systemie. W ten sposób widzimy, jak indywidualne i społeczne strategie adaptacyjne do systemu instytucjonalnego mogą go zarazem konserwować w niedokończonym kształcie. Po trzecie wreszcie, pamiętajmy, że mimo wzrostu frakcji osób wybierających poglądy „niespójne”, ogólna spójność poglądów wyrażana współczynnikiem korelacji, rośnie. Poza tym nie można również zapominać o odmienności stosunku do sektora prywatnego w zależności od pełnionej w nim roli (por. tab. 3). To też ukazuje spójność poglądów. Zarówno praca najemna w sektorze prywatnym jest o wiele mniej popularna niż pełnienie funkcji właścicielskich, jak i też obie te role słabiej się łączą w świadomości respondentów, co widać w analizie współczynników korelacji. Niewątpliwie jest to rezultatem dojrzewania świadomości społecznej, postrzegającej rzeczywistość ekonomiczną już nie przez jedną kliszę państwowe–prywatne, lecz przez role w tych sektorach pełnione. To także jest argument za wzrostem poziomu „społecznej racjonalności” w rezultacie procesów uczenia się i nabywaniem praktycznych doświadczeń, wynikających z funkcjonowania gospodarki rynkowej.

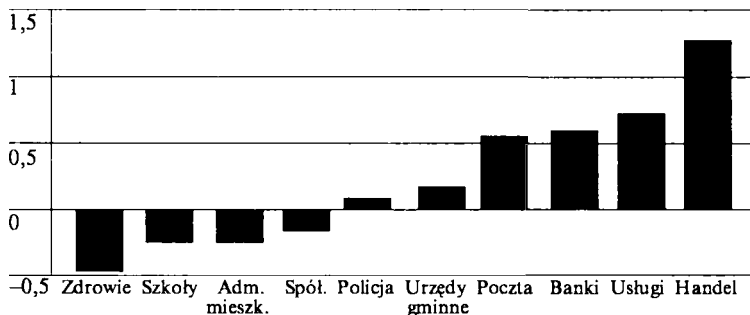
Jeśli chodzi o determinanty poszczególnych strategii dla dziecka, to szczególną uwagę wypada zwrócić na wykształcenie. Wchodzi ono w najwyraźniejsze związki z analizowanymi strategiami. I tak zmienna utworzona² na podstawie czyn-

² Zastosowano procedurę tworzenia „factor scores”.

nika określającego stosunek do sektora prywatnego wiąże się z wykształceniem ($r = 0,2458$) oraz z pracą w sektorze prywatnym ($r = 0,2057$). Z kolei zmienna tworzona z czynnika określającego inwestowanie we własny kapitał ludzki także wiąże się z wykształceniem ($r = 0,1534$). To były praktycznie wszystkie związki, jakie wykryto między zmiennymi utworzonymi z wyróżnionych czterech czynników a podstawowymi charakterystykami demograficzno-instytucjonalnymi respondentów. Co ciekawe, wybór poszczególnych strategii dla dorastającego dziecka nie zależał od tego, czy dokonując tego wyboru respondenci myśleli o córce, czy o synu. Jest to wynik o tyle interesujący, że wskazuje, iż wybór strategii dla dziecka zależy bardziej od kapitału kulturowego respondenta (rola wykształcenia) niż od płci dziecka.

Analiza preferowanych strategii dla dorastającego dziecka informuje nas o atrakcyjności poszczególnych segmentów instytucjonalnych. Jest to atrakcyjność widziana z perspektywy jednostkowych wyborów. Można tę perspektywę uzupełnić postrzeganiem atrakcyjności instytucji na poziomie całego systemu. W tym celu zapytaliśmy respondentów o ich ocenę jakości pracy poszczególnych instytucji. Wyniki przedstawiamy na rysunku 1.

Rysunek 1. Ocena dynamiki działania instytucji



Legenda: ■ średnia oceny (-2 = zdecydowane pogorszenie, 2 = zdecydowane poparcie)

Widzimy, że najwyżej oceniane są instytucje gospodarcze, operujące na rynku. Sektor publiczny i urzędy lokują się „pod kreską” oznaczającą przewagę ocen negatywnych. Z tego porównania można wyprowadzić dwa wnioski. Po pierwsze, ocena systemu instytucji dokonywana na poziomie makro, gdy nie angażuje się w nią planów własnych lub osób bliskich, wypada zdecydowanie na korzyść instytucji rynkowych. Gdy jednak oceny tej dokonuje się przez pryzmat planów bliższych własnemu życiu – jak widzieliśmy to w przypadku pytania o przyszłość dla dziecka – wówczas widoczna jest chęć łączenia rozwiązań „rynkowych” i „państwowych”, po to, by zmaksymalizować szanse. Inaczej mówiąc: gdy pytamy o system, wtedy rynek wygrywa, gdy pytamy o własne życie, wówczas popularny jest rynek „z państwowym wspomaganie”. Po drugie, poprzez spojrzenie na te dwa wyniki możemy porównać ocenę dokonywaną przez pryzmat roli pracowniczej (strategia dla dziecka) z oceną w optyce roli konsumenta i użytkownika (w pytaniu o jakość pracy rozmaitych instytucji). Widać, że te dwa obrazy nie są tożsame. Z perspektywy konsumenta najlepiej wyglądają instytucje rynkowe, natomiast jako miejsce pracy najkorzystniejsza jawi się kombinacja sektora prywatnego i państwowego. Przy czym nie jest to łączenie pracy najemnej w tych dwu sektorach, lecz własności prywatnej i najemnej pracy w państwowym przedsiębiorstwie. Dodajmy jednak, że choć obrazy te nie są całkiem tożsame, to nie są też sprzeczne: praca w sektorze prywatnym jest popularną strategią dla dorastającego dziecka. Warto w tym miejscu odwołać się do wyników innego badania, przeprowadzonego w roku 1995 przez IFiS (Rychard, 1997). Okazało się, że Polacy postrzegają sferę wyborów konsumenckich jako obszar największej „wolności codziennej”, w odróżnieniu np. od satysfakcji ze stopnia swobody obywatelskiej. Wyniki te korespondują ze sobą, wskazując, iż to segment rynkowy jest źródłem relatywnie największej „satysfakcji instytucjonalnej” w społeczeństwie. Związki sektora państwowego z prywatnym nie są jednostronne: przepływy i zasilenia

biegną tu w obu kierunkach, pozwalając widzieć wzajemne sprzężenia utrwalające hybrydowy system. Z tego punktu widzenia najbardziej interesująca jest wciąż utrzymująca się popularność strategii łączącej etatową pracę „na państwowym” z działaniem we własnym biznesie. Pewne hipotezy na ten temat przedstawimy w konkluzjach.

W sumie, wyniki te ukazują raz jeszcze, że na ocenę atrakcyjności poszczególnych segmentów instytucji warto patrzeć nie tylko w perspektywie całych systemów, ale i w optyce użytkowników. Poza tym, na uwagę zasługuje różnicowanie ocen w zależności od przyjmowanej roli: już nie stereotypowe i ujednolicające klisze opisują stosunek do sektora prywatnego, lecz to, czy chodzi o własność, czy o pracę najemną. Postrzegana atrakcyjność sektora prywatnego w tych dwóch przypadkach jest zasadniczo odmienna. Świadczy to o pewnego rodzaju „dojrzewaniu” społecznej świadomości poprzez doświadczenia już blisko dekady transformacji.

Przyjrzymy się teraz, jak te doświadczenia wpłynęły na popularność poszczególnych strategii w Czechach i Słowacji. Dane przedstawia poniższa tabela.

Tabela 5. Strategie dla dziecka: Czechy i Słowacja (wskaźniki poparcia netto)

Strategia	Czechy	Słowacja
Zdobyć wyższe wykształcenie	85,6	72,1
Praca w firmie państwowej	20,1	62,0
Własny biznes	17,0	12,1
Praca w firmie prywatnej	3,7	2,0
Czasowo za granicę	0,8	17,8
Gospodarstwo/firma rodzinna	-5,5	-14,7
Emigracja	-82,7	-68,4
Polityka	-81,2	-78,1

Przede wszystkim widoczna jest zbieżność hierarchii proponowanych strategii w obydwu krajach. Jedynymi różnicami

są wyraźnie wyższa pozycja czasowego wyjazdu za granicę w przypadku Słowacji niż Czech i także wyższa w Słowacji popularność pracy „na państwowym”. Jeśli odniesiemy te wyniki do hierarchii polskiej, wówczas widać także pewne podobieństwa. Są nimi: najwyższa pozycja wykształcenia, popularność pracy w państwowej firmie (szczególnie w Słowacji) i mała atrakcyjność zajmowania się polityką oraz emigracji. Te podobieństwa świadczyłyby, być może, o działaniu wspólnego wzoru doświadczeń transformowanych krajów. Mimo odmienności wielu z tych doświadczeń, co skłaniało pewnych badaczy do mówienia wręcz o pluralizmie *transitions* (np. Stark, 1992), istnieje pewien zasób wspólnych doświadczeń. On to chyba wpływa ujednocniająco na społeczną świadomość. Wizje tego, gdzie są ulokowane bardziej, a gdzie mniej atrakcyjne segmenty systemu instytucji, są dość zbliżone. Na uwagę zasługuje jednak to, że w przypadku Polski popularność strategii zakładania własnej firmy jest dużo wyższa niż w Czechach i Słowacji. Szczególnie respondenci ze Słowacji prezentują skłonności bardziej „etatystyczne”. Z tego punktu widzenia Polacy zdają się darzyć większym zaufaniem sektor prywatny, ale – podkreślmy to raz jeszcze – nie jako miejsce pracy, lecz jako obszar własnej aktywności ekonomicznej, realizowanej w roli właściciela. Ta różnica pomiędzy rolami społecznymi pełnionymi w gospodarce prywatnej nie jest tak wyraźnie zaznaczona ani w Czechach, ani w Słowacji, choć jest także widoczna. Wyniki te stanowią pewne tło dla rezultatów polskich, pozwalając widzieć je w szerszej perspektywie. Jednakże hipoteza „etatystyczna” jest tylko jedną z możliwych. Wydaje się ona bardziej adekwatna w przypadku Słowacji niż Czech, gdyż to właśnie stopień upaństwowienia słowackiej gospodarki był relatywnie wyższy niż czeskiej w okresie badania. W przypadku Czech zaś może jest to „realizm” odpowiedzi respondentów – którzy generalnie, poza dalszym kształceniem, pozostałe drogi życiowe darzą dużo mniejszym zaufaniem.

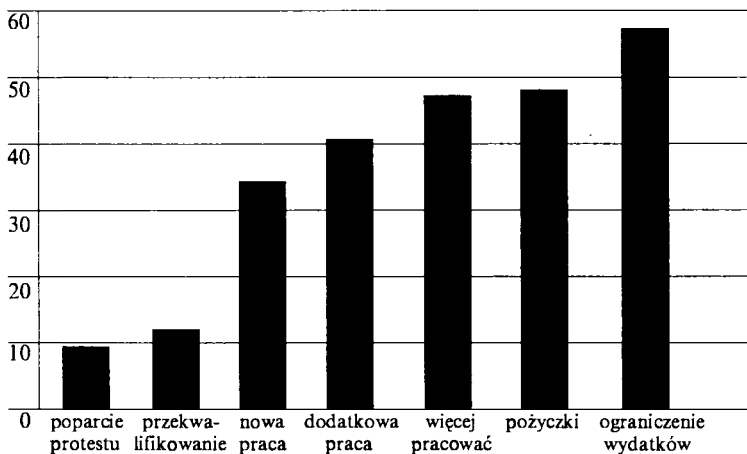
Spójrzmy teraz, jak wyglądają strategie radzenia sobie przez respondentów z problemami ekonomicznymi. Rezultaty

te uzupełniają bowiem dotychczasowy obraz systemu instytucjonalnego i pozwalają kontynuować analizę działania instytucji z perspektywy doświadczeń i strategii jednostkowych.

3. Strategie wobec trudności ekonomicznych: społeczeństwo pogodzone z transformacją?

Zapytaliśmy respondentów, czy w ciągu ostatniego roku podejmowali rozmaite działania zmierzające do poprawy sytuacji materialnej. Popularność tych strategii przedstawiamy na rysunku 2.

Rysunek 2. Strategie poprawy sytuacji materialnej



Legenda: ■ odsetek wskazań

Na pierwszych miejscach lokują się strategie pasywne, polegające na minimalizacji potrzeb (ograniczanie wydatków) lub na doraźnej pomocy (pożyczanie pieniędzy), a także zachowania raczej aktywne, choć w ramach istniejącego układu instytucjonalnego (starać się pracować więcej). Strategie aktywne są mniej popularne, a zdecydowanie najmniej zwolenników ma strategia kontestacyjna (strajki). Generalnie jednak,

poza ograniczaniem wydatków, większość społeczeństwa nie deklaruje działań zmierzających do poprawy swej sytuacji. Czy jest to obraz społeczeństwa pogodzonego z transformacją? Dalekiego od buntu, ale i niechętnie podejmującego próbę zmiany? Byłoby pewnie uproszczeniem formułowanie takiej opinii. Warto w tym miejscu bowiem odwołać się do rezultatów badania CBOS (1995a), z których wynika, iż więcej osób zmieniło pracę w ciągu ostatnich pięciu lat (25%) niż deklaruje chęć uczynienia tego (13%). Oczywiście, ta rozbieżność może być też wynikiem tego, że ci, którzy pracę zmienili, już nie odczuwają potrzeby dalszych zmian. Ale możliwe jest i wyjaśnienie innego rodzaju. Odwołuje się ono do istoty zmiany w porównaniu do okresu realnego socjalizmu. Wówczas, można przypuścić, ludzie chcieli być bardziej aktywni niż byli (mogli być) w rzeczywistości. Dziś zdaje się być odwrotnie: chcą być mniej aktywni niż muszą. Może więc mamy do czynienia z fenomenem „sytuacyjnie wymuszonej” aktywności? Wedle naszych badań blisko 35% respondentów, którzy pracowali w grudniu 1988 roku, zmieniło po tym okresie pracę. Nie jest to mało. Z kolei wśród wszystkich respondentów blisko 36% deklaruje, że w ciągu ostatniego roku rozglądało się za dobrze płatną pracą. Mimo więc większej popularności strategii pasywno-ograniczających także i strategii aktywne są dość powszechne w społeczeństwie polskim.

Przeprowadziliśmy analizę czynnikową, aby ujawnić, czy w społecznej świadomości istnieją jakieś wyodrębniające się wzory tych strategii. Uzyskaliśmy bardzo wyraźny wynik, który przedstawiamy w tabeli 6.

Te wyraźnie wyodrębnione wzory dwóch strategii – aktywnej i pasywnej – posłużyły do skonstruowania zmiennych. Dalsze analizy wykazały, że stosowanie jednego z dwóch typów strategii nie zależy od orientacji ideowej (wiera) ani od politycznego „pochodzenia” (przynależność do oficjalnych organizacji politycznych w okresie realnego socjalizmu). Tym, co wyraźnie różnicuje podejście do sposobów radzenia sobie z trudnościami ekonomicznymi jest rodzaj doświadczeń, kapi-

Tabela 6. Wzory strategii radzenia sobie z problemami ekonomicznymi

Strategia	Czynnik 1	Czynnik 2
Dodatkowe źródło zarobków	0,761	
Szukanie dobrze płatnej pracy	0,756	
Przekwalifikowywanie się	0,575	
Staranie, aby pracować więcej	0,500	
Pożyczanie pieniędzy		0,813
Ograniczanie wydatków do minimum		0,755

Uwaga: rotacja Varimax, w tabeli zamieszczono tylko ładunki czynnikowe $>0,50$.

tału społecznego wyposażenia będącego w dyspozycji jednostki. Doksztalcanie się ($r=0,19$), wykształcenie ($r=0,09$), praca w sektorze prywatnym ($r=0,15$) były pozytywnie związane z wyborem strategii aktywnej i negatywnie ze stosowaniem strategii pasywnych (odpowiednio r równe: $-0,15$, $-0,24$ i $-0,17$). Znow więc badanie nasze wskazało na rolę kapitału wyposażenia kulturowego i doświadczeń w wyborze strategii bardziej aktywnych, czy też – ryzykując pewien normatywizm – strategii modernizacyjnych. Nawiasem mówiąc, inne wyniki pochodzące z naszego badania wskazują na tendencje do kumulowania owego kapitału (na co na podstawie wyników innych badań zwróciła uwagę A. Giza, 1995). Otóż istnieje wyraźny związek między poziomem wykształcenia respondenta a jego aktywnością w zakresie podwyższania poziomu swego wykształcenia w postaci różnych form doksztalcania się ($r=0,37$). Wyniki te pozwalają pytać się, jaki wzór postaw „promodernizacyjnych” niesie ze sobą transformacja. Wydaje się, że rzadziej mamy tu do czynienia z upowszechnianiem tych postaw, a częściej z ich pogłębianiem i utrwalaniem w obrębie grup, które i przedtem były ich promotorami. Rola wykształcenia i doświadczeń osobistego uczestnictwa w zmianach (np. poprzez pracę w sektorze prywatnym) są tu dobrymi przykładami.

Wątek społecznego dostosowania do wymogów transformacyjnych pozwala kontynuować kolejną analizę. Podjęliśmy w niej problem „wygranych i przegranych” w okresie zmiany. Jest to temat obciążony wieloma sporami, w których dane empiryczne często ustępują preferencjom i uprzedzeniom ideologicznym, a używanie tych kategorii często jest instrumentalizowane dla mobilizowania kapitału politycznego poparcia. Operowanie kliszami „wygrani–przegriani”, przydatne w walce politycznej, często jednak zaciemnia obraz rzeczywistości, która nie daje się strukturalizować wedle tej prostej dychotomii (Rychard, 1996a). Dlatego też próbowaliśmy w naszym badaniu zidentyfikować te grupy, pamiętając, że poza skrajnymi istnieją spore grupy „środka”: tych, którzy nie są ani jednoznacznie wygrani, ani przegrani. Zadaliśmy więc trzy pytania. Pierwsze dotyczyło tego, czy zmiany niosą więcej szans (30,9%) czy zagrożeń (55,2%). Widoczna tu była wyraźna przewaga odczuwanych zagrożeń. Następnie pytaliśmy, czy respondenci poradzą sobie z zagrożeniami i czy wykorzystają szanse. Pozwoliło to na wyodrębnienie czterech grup respondentów w całej próbie: tych, którzy szanse wykorzystają („wygrywający wygrani”), którzy tego nie uczynią („przegrywający wygrani”), tych, którzy poradzą sobie z zagrożeniami („wygrywający przegrani”) i którzy sobie nie poradzą („przegrywający przegrani”). Rozkład populacji poszczególnych wariantów przedstawiamy w tabeli 7.

Choć większość respondentów oczekuje raczej zagrożeń, to jednak gdy przyglądamy się dokładniej danym, widzimy, że

Tabela 7. Wygrywający i przegrywający w transformacji (N = 2000)
(w %)^a

Respondenci:	%
Wygrywający przegrani	22,7
Wygrywający wygrani	21,7
Przegrywający przegrani	20,0
Przegrywający wygrani	7,4

^a Wyniki nie sumują się do 100, ponieważ pominięto kombinacje z „trudno powiedzieć”.

przeważają ci, którzy sądzą, że z zagrożeniami sobie poradzą. Ci „zaradni przegrani” to ponad 1/5 społeczeństwa, a grupy prawie równoliczne to absolutnie wygrywający i podobnie absolutnie przegrani. Polacy natomiast rzadko dopuszczali myśl, że mogliby nie wykorzystać szans dawanych przez zmiany. Gdy spojrzymy na te wyniki pamiętając o rezultatach poprzednich, wskazujących na „pogodzenie się” z transformacją, wówczas możemy powiedzieć, że obraz ten jest raczej spójny. Wyłania się z niego kształt społeczeństwa w sporej części dostosowanego, realistycznie oceniającego swe szanse. Nie jest to już, co prawda, społeczeństwo emocjonalnego zrywu pierwszych lat transformacji, ale też i nie jest to społeczeństwo przegranych i rozczarowanych, gdzie tłą się nastroje rewolty. To raczej wymuszona aktywność, umiejętność kapitalizowania doświadczeń transformacyjnych, kalkulacja i umiejętne „granie” w systemie instytucjonalnym zdają się dominującymi charakterystykami. Niekiedy prowadzi to do utrwalania hybrydowej struktury systemu, lecz jest to tylko wynikiem trudności dopasowania racjonalności mikrospołecznej do makrosystemowych wymogów. Otwarte pozostaje pytanie, do jakiego kształtu makrosystemu instytucjonalnego doprowadzi owo „twórcze dostosowywanie się”.

Przedstawione wyżej wyniki ukazują generalny obraz wygranych i przegranych. Szukając aktorów zmiany, warto było jednak spojrzeć głębiej i zobaczyć, w jakim stopniu przekonanie o transformacyjnej porażce lub sukcesie wiąże się z zajmowaniem skrajnych pozycji w strukturze instytucjonalnej. Jak sobie radzą przedstawiciele kadry kierowniczej i – z drugiej strony – bezrobotni? Wyniki wskazały, że kierownicy tylko nieco rzadziej widzą zagrożenia (47,3%) niż niekierownicy (53,7%). Podobnie kierownicy tylko w bardzo niewielkim stopniu częściej deklarowali, że z zagrożeniami sobie poradzą. Wynika to być może z tego, że różnica nie leży w skali zagrożeń, co raczej w ich rodzaju. Transformacja niesie wyzwania i dla kadry kierowniczej, i dla pracowników szeregowych. Kierownicy natomiast częściej są-

dzili, że wykorzystują niesione przez zmiany szanse (34,4%) wobec bardziej powściągliwego optymizmu pracowników szeregowych (21,1%).

Okazało się, że miejsce w systemie instytucjonalnym, a dokładniej w sektorze własności i pełniona w nim rola dużo silniej niż zajmowanie stanowiska kierowniczego wiążą się z postrzeganiem szans i zagrożeń. Dane przedstawia poniższa tabela.

Tabela 8. Szanse i zagrożenia niesione przez zmiany w percepcji uczestników sektora państwowego i prywatnego (w %)

Status uczestnika	Więcej szans	Więcej zagrożeń	Trudno powiedzieć	N
Poza sektorem prywatnym	32,5	55,5	12,0	631
Najemny w sektorze prywatnym	37,0	48,1	14,8	351
Właściciel w sektorze prywatnym	51,5	36,8	11,7	171

Przed analizą zwróćmy uwagę, że pytanie to nie dotyczyło tych, którzy pracują wyłącznie we własnym gospodarstwie rolnym, praktycznie więc chodzi tu o uczestnictwo w pozarolniczym sektorze prywatnym. Widzimy ogólną tendencję, iż „uprywatnianie” skłania do większego optymizmu w postrzeganiu skutków transformacji (V Cramera = 0,1). Ale gdy spojrzymy dokładniej na dane zwarte w tabeli 8, wówczas widać, że to nie tyle sam sektor, ile znów pełniona w nim rola ma decydujące znaczenie dla stopnia optymizmu – pesymizmu. Pracownicy najemni w sektorze prywatnym nie różnią się tak bardzo w swych opiniach od osób pozostających poza zasięgiem tego sektora. To właściciele odbiegają wyraźnie od dwóch pozostałych grup. Podobnie jest i w przypadku pytania o to, czy „optymiści” (a więc ci, którzy dostrzegają szanse) zrealizują swe zamierzenia: zgadza się z tym 20,6% pracujących poza prywatnym sektorem, 26,5% pracowników najemnych tego sektora i 41,9% właścicieli. Widać więc, że percepcja miejsca na skali zysków i strat płynących z transformacji zależy od specyficznej kombinacji

segmentu instytucjonalnego i pełnionej w nim roli społecznej. Wynik ten po raz kolejny ukazuje, że samo zróżnicowanie: prywatne–państwowe nie jest już czynnikiem wiele wyjaśniającym. Ważna jest rola pełniona w danym sektorze. Pokazuje to też wewnętrzne zróżnicowanie sektora prywatnego, w którym pracownicy najemni niewiele zdają się odbiegać od pracowników najemnych sektora państwowego. Może więc zasadnicza linia podziału z biegnącej między sektorami zaczyna przeistaczać się w linię oddzielającą dwie grupy różniące się stosunkiem do kapitału: pracowników najemnych i właścicieli? To już zapewne konkluzja zbyt daleko idąca, ale warto pozostawić ją w postaci pytania.

Zwracając uwagę na całkiem odmienne miejsce na skali społecznego statusu spojrzmy, w jaki sposób bezrobotni radzą sobie z postrzeganymi szansami i zagrożeniami. Wyniki wskazują, że stosowane przez nich strategie wiążą się z postrzeganiem ich miejsca jako wygrywających lub przegrywających. Po części są to wyniki zgodne z intuicją. Bezrobotni chodzący do urzędów zatrudnienia nieco rzadziej widzą zagrożenia ($r = -0,10$), nieco częściej sądzą, że sobie z nimi poradzą ($r = 0,10$). Ci spośród nich, którzy usiłują „otworzyć własny interes”, częściej sądzą, że zrealizują swe zamierzenia niż ci, którzy takiego zamiaru nie mają ($r = 0,15$). W sumie, aktywizm wiąże się z optymizmem, z jednym wszakże wyjątkiem. Ci bezrobotni, którzy postrzegają raczej zagrożenia niż szanse, są bardziej pesymistyczni w ocenie swych potyczek z owymi zagrożeniami, gdy deklarują, że odpowiadają na ogłoszenia o pracy. Tę zaskakującą prawidłowość ilustruje tabela 9.

Widzimy, że odpowiadający na ogłoszenia o pracy są większymi pesymistami, rzadziej sądzą, że poradzą sobie z zagrożeniami (V Cramera $= 0,17$, $r = -0,17$). Czy oznacza to, że aktywność jest źródłem bezradności? Wniosek ów byłby nieuprawniony w tak ogólnej postaci. Dane oznaczają, że pewne rodzaje aktywności, zapewne gdy są nieskuteczne, przynoszą bezrobotnym ugruntowanie ich pesymizmu. Odpowiadanie na ogłoszenia o pracy jest procesem, w którym

Tabela 9. Aktywne poszukiwanie pracy a radzenie sobie z zagrożeniami (w grupie bezrobotnych dostrzegających zagrożenia, % odpowiedzi)

Odpowiedź:	Nie da rady zagrożeniom	Nie wie	Da radę	N
Nie odpowiada na ogłoszenia o pracy	29,6	25,9	44,4	54
Odpowiada na ogłoszenia o pracy	41,8	29,9	28,4	67

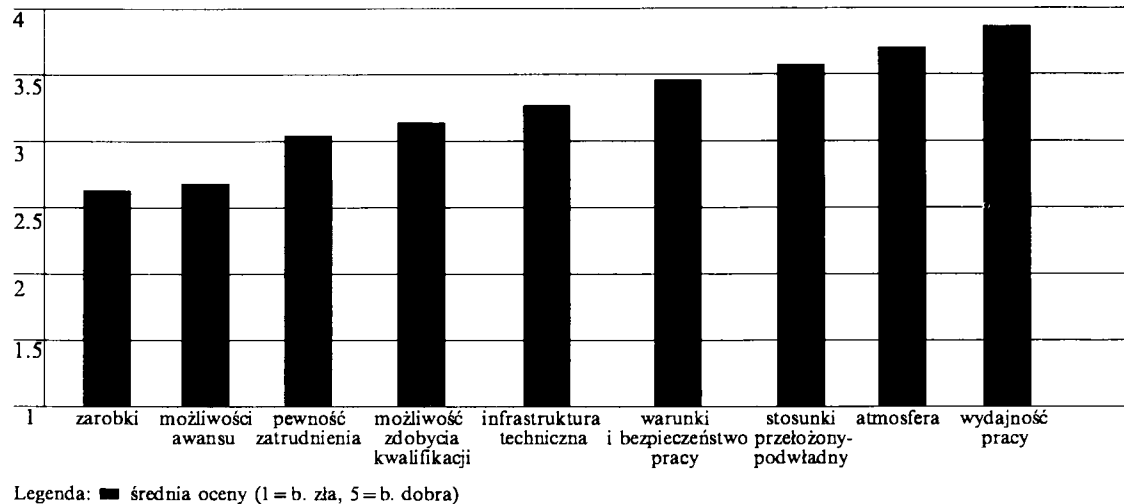
jednostka poznaje rynek pracy – lekcja ta wzmacnia, jak widać, poczucie bezradności wśród tych bezrobotnych, którzy postrzegają więcej zagrożeń niż szans.

4. Miejsce pracy: sfera wartości kulturowych czy merytokratycznych?

W ostatniej części tego rozdziału podejmujemy problem systemu instytucjonalnego widzianego przez pryzmat roli pracowniczej. W ten sposób analiza nasza powraca do wątku mikroorganizacyjnego, od którego ją rozpoczęliśmy. Jednocześnie też podjęcie problemu postrzegania zmian w miejscu pracy pozwala na większe zogniskowanie analiz w punkcie, gdzie splatają się doświadczenia jednostkowe i wymogi świata instytucji.

Podstawowym problemem, jaki nas interesował było postrzeganie ważności rozmaitych wymiarów działania zakładu pracy. W polskiej socjologii badającej stosunki przemysłowe w okresie realnego socjalizmu często była obecna problematyka współistnienia „społecznej” – czy też kulturowej – warstwy organizacji przemysłowych i warstwy sprawnościowo-merytokratycznej. Wielokrotnie zauważano, że miejsce pracy dostarczało gratyfikacji nie tylko ekonomicznych, ale i społecznych. Przy czym te ostatnie wynikały nie tylko z ideologii promującej tzw. socjalne funkcje zakładu pracy, ale i z tego, że miejsce pracy należało nie tylko do świata organizacji formalnych. Był to też świat struktur i działań nieformalnych, w których ludzie

Rysunek 3. Ocena sytuacji w zakładzie pracy



rysunek 3

starali się oswoić nieprzyjazną rzeczywistość, używali struktur formalnych do wywierania wpływu, starali się niekiedy wręcz odwracać wektory zależności w hierarchii. Jak te kwestie wyglądają w okresie transformacji do gospodarki rynkowej?

Zapytaliśmy respondentów, jak oceniają poszczególne aspekty działania swoich zakładów pracy. Odpowiedzi przedstawia rysunek 3.

Widzimy, że najwyżej oceniana jest wydajność pracy (co stanowi raczej opinię o wkładzie pracy pracowników niż charakterystykę ściśle ekonomiczną). Dalej idą cechy wyraźnie dotyczące „społecznej” strony zakładu pracy, budujące dobry klimat: atmosfera w pracy i stosunki z przełożonymi. Aspekty techniczne i merytoryczne oceniane są słabiej. Podobnie możliwości godziwych zarobków. Czyżby więc nadal utrzymywał się obraz pracy jako miejsca, w którym ludzie dobrze się czują, ale źle im się pracuje – jak scharakteryzował polski system przemysłowy ponad 15 lat temu T. Żukowski (1981)? Coś z tego niewątpliwie pozostało. Refleksem tych zjawisk jest też wynik ukazujący, że dla 40,8% badanych zarobki są złe, ale atmosfera dobra i jest to największa grupa, gdy rozpatrujemy odpowiedzi na te dwa pytania łącznie.

Przeprowadzona analiza czynnikowa potwierdziła istnienie tych „dwóch światów” miejsca pracy: społecznego i merytokratycznego. Wyniki zawiera tabela 10.

Tabela 10. Społeczne i merytokratyczne aspekty zakładu pracy

Aspekt	Czynnik 1	Czynnik 2
Atmosfera	0,836	
Stosunki przełożony–podwładny	0,745	
Wydajność pracy	0,594	
Pewność zatrudnienia	0,528	
Infrastruktura techniczna		0,788
Zarobki		0,776
Możliwości awansu		0,578
Warunki i bezpieczeństwo pracy		0,510

Uwaga: rotacja Varimax, w tabeli zamieszczono ładunki czynnikowe >0,5.

Na ile te dwa światy są ze sobą związane? Jak łączy się z nimi ogólna ocena sytuacji zakładu pracy? Analiza korelacji wykazała, że istnieje tu charakterystyczna hierarchia. Ogólna ocena sytuacji w zakładzie pracy i ocena szans jego przyszłości (o których dowiadaliśmy się za pomocą odrębnych pytań) łączyły się w następujący sposób z oceną poszczególnych aspektów sytuacji zakładu pracy:

Tabela 11. Ogólna ocena terażniejszości i przyszłości zakładu a ocena poszczególnych ich aspektów (r Pearsona)

Aspekt	Sytuacja zakładu	Przyszłość zakładu
Godziwe zarobki	0,53	0,44
Infrastruktura techniczna	0,46	0,33
Pewność zatrudnienia	0,35	0,33
Możliwości awansu	0,33	0,29
Warunki i bezpieczeństwo pracy	0,30	0,23
Wydajność	0,27	0,21
Możliwości zdobycia kwalifikacji	0,25	0,21
Stosunki przełożony-podwładny	0,20	0,15
Atmosfera	0,20	0,17

Widzimy, że zarówno dzisiejsza sytuacja zakładu, jak i jego szanse w przyszłości silniej wiążą się raczej z aspektami „merytokratycznymi” niż ze społecznymi. Potwierdziły to także korelacje zmiennych powstałych z analizy czynnikowej z oceną sytuacji i przyszłości zakładu. Czynniki „merytokratyczny” był silniej skorelowany zarówno z oceną dzisiejszej sytuacji ($r=0,57$), jak i przyszłej ($r=0,45$) niż czynnik „społeczny”, którego korelacja z oceną sytuacji dzisiejszej wynosiła $r=0,19$, a z przyszłością $r=0,14$. W sumie prowadzi to do interesującej obserwacji, iż o ile miejsce pracy jest „lepsze” pod względem nagród „społecznych” niż merytokratycznych, o tyle jednak to te ostatnie, zdaniem respondentów, silniej determinują dzisiejszą kondycję i przyszłość ich zakładów pracy.

Czyli to, co widziane jest jako lepsze, nie jest zarazem przesądające o kondycji zakładu – i w wyniku tym odbija się pewien realizm ocen dokonywanych przez respondentów. Z tego, że jest miło, nie wynika, że jest dobrze: te dwa aspekty oceny są oddzielane. Pewna rozbieżność dwu wymiarów oceny może być źródłem frustracji pracowników: aspekty oceniane pozytywnie nie są ważne dla przyszłości zakładu, a te, które ważą, są częściej oceniane gorzej.

Ocena poszczególnych aspektów zakładu pracy w charakterystyczny sposób wiąże się z pracą respondenta w sektorze prywatnym. Sprzyja to zarówno lepszej ocenie ogólnej sytuacji zakładu i jego szans w przyszłości, jak i wyższej ocenie zarobków, technicznej infrastruktury i warunków oraz bezpieczeństwa pracy. Pozostałe aspekty praktycznie nie wiążą się z doświadczeniami płynącymi z pracy w sektorze prywatnym.

W sumie rezultaty te ukazują wagę społecznych i kulturowych aspektów miejsca pracy. Nie zanikły one wcale w okresie transformacji. Można nawet zaryzykować hipotezę, że co najwyżej zmieniły się funkcje owych kulturowych wartości i nagród. O ile w realnym socjalizmie stanowiły one bufor przed opresją płynącą z centralistycznego zarządzania i niedostatków wynikających z braku rynku, o tyle teraz kultura zdaje się łagodzić zagrożenia płynące właśnie z samego rynku: niepewności zatrudnienia i trudności finansowych.

5. Kilka konkluzji

Przedstawione wyniki wykazały, że instytucje stanowią nie tylko siłę zmiany promującą, ale również, a może nawet głównie, przedmiot tej zmiany, wykorzystywany przez aktorów społecznych i jednostkowych. Oni to bowiem, stosując rozmaite strategie dostosowawcze, wpływają na ostateczny kształt nieufornowanego jeszcze systemu instytucjonalnego.

Porównanie wyników badań z rezultatami wcześniejszymi, a także możliwość odniesienia się w pewnych analizach do rezultatów z Czech i Słowacji ukazały jednak, że stopniowo toruje sobie drogę świadomość aprobująca wagę instytucji rynkowych, że ich ocena jest wyższa niż kilka lat temu, że jest też wyższa niż ocena instytucji władzy i życia publicznego, że – podobnie – jest to świadomość nieco mniej etatystyczna niż u południowych sąsiadów. Może więc w Polsce będzie się realizował wariant nabudowywania na tkance rynkowej społeczeństwa obywatelskiego, a w końcu stworzy to podwaliny pod silne instytucje państwowe? To rynkowa modernizacja byłaby tu właśnie czynnikiem sprawczym, co pozwala odnosić nasze doświadczenia do wyników badań R. Putnama (1995) wskazujących na sekwencje odwrotną: od społeczeństwa obywatelskiego do rynku.

Doświadczenie rynkowej modernizacji powoduje swoiste „dojrzewanie” społecznej świadomości, która różnicuje swój doń stosunek w zależności od przyjmowanej roli: pracownika lub właściciela. Poza tym, jest to – przynajmniej w przypadku strategii stosowanych przez aktorów – rynek „z państwowym wspomaganiami”. Preferowanie tego typu rozwiązań, wciąż widoczne mimo rosnącej spójności poglądów, to zarówno efekt dostosowania się do hybrydowej struktury systemu, jak i czynnik tę hybrydowość pogłębiający.

Spróbujemy teraz uruchomić inną perspektywę i spojrzmy, jak ten splot instytucji państwowych i prywatnych wygląda w makroskali, jakie może nieść konsekwencje dla kształtu całego ładu instytucjonalnego. Niekiedy powiada się (Mokrzycki, 1994; Rychard, 1996), że owe hybrydy, czy też w ogóle związki pomiędzy sektorem państwowym a prywatnym polegają między innymi i na tym, że sektor prywatny wypracowuje nadwyżkę, która ulega transferowi do sektora państwowego podtrzymując jego istnienie. Transfer ów dokonuje się poprzez system państwowej redystrybucji. Gospodarka rynkowa, widziana w tej perspektywie, służy więc także podtrzymaniu nieefektywnych instytucji państwowych, takich jak np. pewne

nierentowne przedsiębiorstwa. Dzieje się tak zarówno w przypadku stosunków pomiędzy całymi systemami, jak też „hybrydowych” splotów państwowego z prywatnym. Mechanizm jest ten sam, jedyna różnica polega na tym, że w przypadku owych hybryd „odległość” między państwowym i prywatnym jest mniejsza i transfer jest chyba bardziej bezpośredni, nie przebiega przez system państwowej redystrybucji. Ale generalnie kierunek jest ten sam: od prywatnego do państwowego.

Ale czy jest to tylko jeden kierunek zależności? Na istnienie drugiego kierunku „przyływu” zwrócił mi uwagę W. Adamski. Otóż, zgodnie z jego poglądem, owe hybrydy służą też swoistej „akumulacji pierwotnej” kapitału. Państwowe firmy, dające pewność zatrudnienia, zabezpieczenia socjalne (składki ZUS), mające mniejsze wymagania, tworzą pewnego rodzaju bazę dla odtwarzania energii i ludzkiego kapitału, który potem może być efektywnie wykorzystywany w sektorze prywatnym. Teza Adamskiego pozwala więc dostrzec drugą stronę zależności: gdzie często nieefektywne elementy państwowego sektora służą sektorowi prywatnemu, pozwalając „odtworzyć” energię i ludzki kapitał.

Zwróćmy uwagę, że nie chodzi tu o patologie typu „nomenklaturowej prywatyzacji”: przepływ od „państwowego” do „prywatnego” istnieje nawet i bez tych patologii. Tak więc: w jedną stronę (od państwowego do prywatnego) płynie „odnowiona” energia, która, wykorzystana potem w sektorze prywatnym, płynąc w drugą stronę, służy wytwarzaniu nadwyżki zasilającej podupadający sektor państwowy. Dopiero wzięcie pod uwagę tych dwóch procesów pozwala dostrzec skomplikowanie procesu tworzenia nowego ładu instytucjonalnego. Jest to, jak widzimy, system silnych sprzężeń zwrotnych, w którym „zasilenia” idą w obie strony. Całość jest utrzymana przez nieustający proces wymian pomiędzy sektorem państwowym a prywatnym. Socjologowie badający wymianę społeczną – w istocie z jej przypadkiem mamy tu do czynienia – zwracają uwagę, że służy ona utrwalaniu stosunków społecznych. Wiele elementów splotu państwowego z pry-

watnym, czy też w ogóle w miarę „pokojowego współistnienia obydwu systemów utrzymywanych jest przez tego rodzaju wymianę. Jest to przykład tego, jak rozpoczęta kilka lat temu zmiana instytucjonalna wytworzyła już silne podstawy interesów, które – paradoksalnie – mogą ją zatrzymać niejako „w pół kroku”.

Jednakże ten samoreprodukujący się system może nabrać dynamiki. Warunkiem byłoby to, aby wymiany przestały być ekwiwalentne lub aby przynajmniej przez jednego z partnerów ich ekwiwalentność została zakwestionowana. Jeśli strumień środków płynący w jedną stronę będzie wyraźnie większy niż płynący w drugą, wtedy system zostanie wyrwany ze stanu równowagi. W istocie, z punktu widzenia przyszłości polskich przemian instytucjonalnych jest to jeden z podstawowych dylematów: czy równowaga budowana poprzez sieci wielu lokalnych wymian i przepływów tego rodzaju oraz przez przepływy na poziomie całych systemów jest już zjawiskiem trwałym, czy też przeciwnie, może zostać naruszona? A jeśli będzie naruszona, to w którą stronę: wzmocnienia państwowego, czy prywatnego? Rosnąca spójność poglądów, ilustrowana większym w roku 1995 niż w 1993 stopniem odmienności stosunku do prowadzenia własnej firmy i pracy najemnej w sektorze państwowym, wskazuje, iż ta „hybrydowa” równowaga być może ulega już naruszeniu. Oznaczałoby to, że granice między oboma systemami stawałyby się bardziej nieprzenikalne.

Na zakończenie powróćmy do refleksji na poziomie mikro – czyli ról społecznych. O ile w odniesieniu do instytucji widzianych przez pryzmat roli konsumenta i użytkownika segment rynkowy wydaje się zyskiwać najwyższe oceny, o tyle w odniesieniu do roli pracowniczej nie jest to już obraz tak jednoznaczny. Praca „na państwowym” jest nadal wysoko ceniona, a samo miejsce pracy to przestrzeń, w której wartości i nagrody o charakterze kulturowym mają nadal istotne znaczenie. Atmosfera jest lepsza niż zarobki i infrastruktura, ale nie od tego zależy sytuacja i przyszłość zakładów pracy, co

dostrzegają także respondenci. Wydają się oni generalnie pogodzeni z transformacją, umiejący korzystać zarówno z jej efektów, jak i niedostatków. Przy czym z racji charakteru polskiej transformacji większej racjonalizacji uległy zachowania ludzi w rolach konsumenckich. Role pracownicze stanowią jeszcze konglomerat pozostałości systemu poprzedniego i nowych wyzwań, choć też ulegają ewolucji. Jej przejawem jest chociażby wspomniana wyżej funkcja „akumulowania energii” w roli pracownika sektora państwowego, po to, by móc jej później użyć w pracy „na prywatnym”. Aktorzy polskiej transformacji to przede wszystkim członkowie gospodarstw domowych, choć już coraz częściej także i pracownicy. Oprócz zwrócenia uwagi na odmiennosć ról trzeba także pamiętać o roli kapitału kulturowego, który wyposaża pewne jednostki nieporównanie lepiej na drogę zmagania ze zmianą. Wykształcenie, doświadczenia z operowania w gospodarce prywatnej – to czynniki zwiększające szanse na aktywne strategie radzenia sobie. Są to jednak wciąż czynniki dostępne grupom relatywnie ograniczonym w swym zasięgu. Powoduje to, że aktywni aktorzy transformacji są w mniejszości – i tej oczywistej prawdy nie kwestionują nasze wyniki. Ale też nie są oni wyspą w morzu niechęci i niedostosowania. Przeciwnie, jest to raczej otoczenie dostosowujące się, „pogodzone z transformacją”. Te dwa światy nie są więc nieprzenikalne i jest to chyba jeden z ważniejszych rezultatów powyższych analiz.