



Centrum Badania Opinii Społecznej

**ul. Żurawia 4a
skr. pt. 24
00-955 Warszawa 15
tel. 28-37-04**

Warszawa, dnia sierpień 1984r.

BDF/294/84

**STOSUNEK PRACOWNIKÓW WIELKIEGO PRZEMYSŁU
DO FUNKCJONOWANIA REFORMY GOSPODARCZEJ**

W miesiącach wrzesień-październik 1983 r. Centrum Badania Opinii Społecznej przeprowadziło badanie opinii pracowników wielkiego przemysłu na temat reformy gospodarczej. Objęto nim próbę losową liczącą 42 przedsiębiorstwa dobrane spośród zakładów zatrudniających 3 tys. i więcej robotników. Dobór zakładów zapewnił ich reprezentatywność dla wielkiego przemysłu ze względu na branżę i makroregion planistyczny.

Sondaż objął robotników i pracowników umysłowych wylosowanych zakładów. Brak powtarzających się różnic w poglądach poszczególnych grup w obrębie klasy robotniczej i pracowników umysłowych skłoniły nas do biegunowego analizowania opinii: robotniczych i nierobotniczych - pracowników umysłowych.

W badaniu chodziło o ustalenie poglądów na temat efektów reformy w skali całej gospodarki. Po uzyskaniu opinii w makroskali zebraliśmy sądy na temat funkcjonowania przedsiębiorstw w okresie wdrażania reformy gospodarczej w życie.

Można mieć co prawda wątpliwości, czy:

- robotnicy są kompetentni do oceny procesów zachodzących w całej gospodarce narodowej /ich opinie mogą być stereotypami nie opartymi na pełnej znajomości rzeczy/

- opinie na temat kondycji przedsiębiorstw są równoznaczne z oceną efektów wdrażania reformy /stan przedsiębiorstw wiąże się nie tylko i nie tyle z jej zaawansowaniem, ile z kryzysem gospodarczym/.

Obie te obiekcje wydają się wszakże niezasadne. Opinie robotników ważą na klimacie społecznym. A klimat ten jest bez wątpienia nieobojętny dla przebiegu procesów gospodarczych. Podobnie opinie pracowników wielkiego przemysłu o funkcjonowaniu ich przedsiębiorstw są ważne dla procesów zachodzących w przemyśle. Mniej ważne jest, czy podstawą tych ocen są niedostatki wdrażania reformy czy zjawiska kryzysowe.

Zarówno w praktyce społecznej, jak i wyrastających z niej opiniach trudno jest precyzyjnie oddzielić zamysł od jego urzeczywistnienia, dlatego sądzimy, że samooceny kondycji przedsiębiorstw są równie ważne dla losów reformy, jak obiektywne, oceny ekonomiczne.

1. Opinie na temat reformy gospodarczej w skali kraju

Można ogólnie powiedzieć, że reforma jest przedmiotem zainteresowania badanych. Zdecydowana ich większość jest w stanie ocenić jej dotychczasowe efekty. Jedynie 1/3 badanych uchyliła się od odpowiedzi na pytanie, czy reforma wywołała jakieś zmiany w sytuacji gospodarczej, a 1/6 - czy spowodowała jakieś zmiany w ich życiu codziennym.

Wpływ reformy na gospodarkę jest postrzegany przez znaczną część badanych /43,7% robotników i 51,4% pracowników umysłowych/ i z reguły oceniany pozytywnie /80% obu zbiorowości/. Obie grupy upatrują go jednak w czym innym. Robotnicy wiążą ten wpływ z normalizacją rynku /52,3 wobec 26%/, pracownicy umysłowi natomiast - częściej z poprawą funkcjonowania gospodarki jako całości /46,1 wobec 12,3%/. Pewna liczba badanych widzi reformę jako proces politycznej stabilizacji i demokratyzacji /7,5% robotników i 9,6% pracowników umysłowych/.

Na negatywne następstwa reformy w postaci wzrostu cen i obniżenia standardu życia wskazało około 1/3 robotników i 1/6 pracowników umysłowych dostrzegających zmiany w gospodarce pod wpływem reformy.

Ten ostatni aspekt często jest przedmiotem uwagi tych, którzy widzą wpływ reformy na swoje życie codzienne / po ok. 30% obu grup respondentów/, przy czym między badanymi grupami występują znaczne różnice pod względem liczebności wypowiedzi /mówi o tym 71% robotników, i 59% pracowników umysłowych/. Opinie są wyrażane dwoma sposobami: zwraca się uwagę bądź to na obniżenie standardu życia i wzrost cen bądź też na konieczność oszczędnego gospodarowania budżetem domowym i podjęcia dodatkowej pracy dla utrzymania dotychczasowego poziomu życia /odsetek dwóch ostatnich kategorii wypowiedzi świadczących o aktywnych zabiegach adaptacyjnych jest

minimalny - 2,1 i 2,9% w przypadku robotników oraz 1,3 i 6,5% w przypadku pracowników umysłowych.

Część wypowiedzi /druga pod względem liczebności/ dotyczy poprawy zaopatrzenia/odczuwa ją 23,8% robotników i 22,2% pracowników umysłowych/, a także - ale już w znacznie mniejszym stopniu /7,8 i 5,8%/- sytuacji materialnej /nawet mimo wzrostu cen, jak pisze jeden z respondentów/.

Pracownicy umysłowi stosunkowo często sygnalizują różnorodne negatywne następstwa reformy w swoim życiu zawodowym. Polegają one głównie na zbyt nerwowej atmosferze pracy, wiążącej się niewątpliwie z rozchwianiem się mechanizmów funkcjonowania przedsiębiorstw tak z racji kryzysu, jak też wdrażania reformy.

Ogólnie w wypowiedziach na temat przejawów wpływu reformy na życie codzienne dominują zjawiska negatywne: wskazało na nie 65% ogółu pracowników umysłowych i 69% robotników.

O ile w miarę powszechnie osądza się dotychczasowe efekty reformy, o tyle w odniesieniu do przyszłości przeważająca część respondentów /ok. 60% robotników i 50% pracowników umysłowych/ uważa, że trudno w tej chwili przesądzać, czy reforma przyniesie jakieś pozytywne skutki dla gospodarki. Pracownicy umysłowi częściej niż robotnicy twierdzą, że wywrze ona korzystny wpływ /24,6 wobec 20,9%, rzadziej natomiast - że nie będzie miała takiego wpływu, /14,6 wobec 20,5%. Obie grupy równie często /po około 18%/ postrzegają zagrożenia, jakie niesie ze sobą reforma dla sytuacji społeczno-gospodarczej kraju.

Istotne różnice występują w wypowiedziach co do tego, w jakich obszarach życia gospodarczego będą następowały pozytywne przemiany pod wpływem reformy. Po pierwsze, robotnicy widzą mniej takich obszarów. Po drugie, przejawy przemian wiążą najczęściej z poprawą sytuacji na rynku konsumenckim. O tym, że wzrośnie zaopatrzenie rynku, mówi 45,3% robotników wobec 30,5% pracowników umysłowych. Pracownicy umysłowi najczęściej wyrażają nadzieję na usprawnienie funkcjonowania przedsiębiorstw /68,6 wobec 40,5%. Równie powszechne są oczekiwania na poprawę funkcjonowania systemu gospodarczego.

Wprawdzie daleko jeszcze do wykrystalizowania się opinii na temat reformy gospodarczej - często łącznie rozpatruje się skutki reformy i kryzysu gospodarczego - można jednak powiedzieć, że są postrzegane objawy normalizacji gospodarczej okupione oczywiście obniżeniem standardu życia. Wyrażane są też nadzieje na poprawę sytuacji materialnej i usprawnienie systemu gospodarczego.

W badaniu poruszano również szczegółowe zagadnienia związane ze społecznymi kosztami reformy. Interesowało nas, czy respondenci zgadzają się ze zwolnieniem pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach, które zbankrutowały. Rozwiązanie to zaakceptowała 1/3 pracowników umysłowych i tylko 1/6 robotników. Powód jego odrzucenia przez pozostałych badanych był mniej więcej taki sam w obu zbiorowościach. Natomiast nieodzowność omawianego rozwiązania, jego zgodność z duchem reformy itp. znacznie częściej akcentowali pracownicy umysłowi. W tej grupie jest też znacznie więcej zwolenników redukcji zbędnych pracowników dla uzyskania funduszy na podwyżkę. Robotnicy często mieli wobec takiego rozwiązania obiekcje natury humanitarnej, ludzkiej.

2. Opinie na temat funkcjonowania przedsiębiorstwa

Rozważania na temat kondycji przedsiębiorstw po kilkunastu miesiącach wdrażania reformy warto rozpocząć od zarejestrowania odpowiedzi na pytanie, co badani odczuwają w swojej pracy jako szczególnie niewłaściwe, denerwujące, przykre czy oburzające, co zaś jest dowodem, że jest lub może być lepiej. Nieprawidłowości w funkcjonowaniu przedsiębiorstw jest wiele, przejawy poprawy natomiast zauważa stosunkowo mało respondentów, przy czym występują tu znaczne różnicowania między robotnikami a pracownikami umysłowymi /tab.1/. Pierwsi znacznie częściej postrzegają różnorakie mankamenty w funkcjonowaniu zakładu pracy, rzadziej zaś objawy poprawy. Szczególnie charakterystyczne są różnice w kategoriycznym zanegowaniu symptomów poprawy. Z informacji szczegółowych należy odnotować, że robotnicy częściej widzą jako denerwujące wady w zasadach funkcjonowania przedsiębiorstw, warunkach pracy, stosunkach między podwładnymi i przełożonymi, a pracownicy umysłowi - w stosunkach między ludźmi i poziomie dyscypliny pracy.

Tabela 1

w procentach

Wyszczególnienie	Robotnicy	Pracownicy umysłowi
1. Sprawia trudności:		
- organizacja pracy	35,2	30,3
- warunki pracy	12,7	5,2
- funkcjonowanie przedsiębiorstw	23,1	14,3
- stosunki między przełożonymi a podwładnymi	17,4	9,4
- stosunki między ludźmi	10,5	6,1
- relacje płaca-praca	7,8	10,3
- dyscyplina pracy	6,3	14,1
- nic	13,4	7,7
- wszystko	-	7,3
2. Jest przejawem obecnej lub przyszłej poprawy sytuacji:		
- organizacja pracy	5,7	12,7
- warunki pracy	3,7	4,0
- funkcjonowanie przedsiębiorstwa	12,2	18,5
- stosunki między przełożonymi a podwładnymi	6,6	4,7
- stosunki między ludźmi	0,0	3,5
- wysokość płac	5,9	3,0
- relacje płaca-praca	1,1	5,4
- wszystko	0,7	0,2
- nic /lub jest gorzej/	51,3	28,2

Ci ostatni częściej są przekonani, że następuje poprawa w organizacji pracy i zasadach funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Można mówić też o znacznej, jeśli nie zasadniczej różnicy w postulatach zmian pod wpływem reformy zgłoszonych przez robotników i pracowników umysłowych wielkich zakładów przemysłowych. Za pomocą pytania: "Co powinno się zmienić w przedsiębiorstwie pod wpływem reformy" zamierzano uchwycić wizję przemian w zakładzie przemysłowym w opinii badanych. Rozkład odpowiedzi obrazuje tabela 2.

Tabela 2

w procentach

Wyszczególnienie	Robotnicy	Pracownicy umysłowi
Usprawnienie organizacji pracy	35,0	26,5
Poprawa warunków pracy	18,7	3,7
Wzrost płac	20,9	7,3
Wzrost motywacyjnej funkcji płacy	12,0	19,2
Zwiększenie wydajności i dyscypliny pracy	14,6	22,1
Poprawa sprawności działania przedsiębiorstwa	23,2	35,4
Poprawa stosunków między ludźmi	12,9	1,4

O robotniczej wizji reformy można powiedzieć, że wkracza ona daleko w kwestie społeczne, poza sprawy czysto ekonomiczne. Należy przy tym zauważyć, że na aspekty społeczne zwraca uwagę zgoła marginalna liczba pracowników umysłowych. Dotyczy to szczególnie poprawy warunków pracy /18,7% robotników wobec 3,7% pracowników umysłowych/ oraz stosunków między ludźmi /12,9% wobec 1,4%/. Oczywiście zmiany w tych dziedzinach mogą następować w wyniku oddziaływania innych mechanizmów niż sama reforma. Nie zmienia to jednak faktu, że wielu robotników wiąże z nią nadzieję. Przypomnijmy, że także wśród mankamentów funkcjonowania zakładu znikoma część pracowników umysłowych wymienia problem poprawy warunków pracy i stosunków między ludźmi /5,2 i 6,1%/. Jest to zatem dla nich sprawa mniej ważna, a od ich działania mogą zależeć zmiany w omawianym zakresie. Organizacja pracy należy do tych spraw, które w dużym stopniu mieszczą się w mechanizmach reformy gospodarczej. I w tym przypadku pracownicy umysłowi rzadziej niż robotnicy eksponują ją w swojej wizji reformy w przedsiębiorstwie. Akcentują natomiast częściej niż robotnicy takie zmiany, jak usprawnienie funkcjonowania przedsiębiorstwa /35,4 wobec 23,2%/, wzrost wydajności i dyscypliny pracy /22,1 wobec 14,6%/ i motywacyjnej funkcji płac /19,2 wobec 12,0%/. Dodajmy, że robotnicy znacznie częściej uważają, że reforma

gospodarcza powinna zaowocować wzrostem płac /20,9 wobec 7,3%/.

Można zatem mówić o dość konsekwentnym wpływie miejsca zajmowanego w strukturze społecznej /Zadania przypisywane reformie na poziomie przedsiębiorstwa. Dla robotników jest to kwestia lepszych warunków pracy i płacy, natomiast dla pracowników umysłowych - sprawa warunków funkcjonowania przedsiębiorstwa i wzrost produktywności jego załogi. Niepokoi lekceważenie przez pracowników umysłowych sprawy warunków pracy i po trosze organizacji pracy oraz przywiązywanie przez robotników większej wagi do wzrostu płac niż do jakości pracy.

W celu ustalenia postrzegania wpływu reformy na funkcjonowanie przedsiębiorstwa pytaliśmy badanych, czy ich zdaniem od 1 stycznia 1982 r. w podstawowych dziedzinach nastąpiła poprawa, ma miejsce regres, czy też nie zaszły żadne zmiany, a w odniesieniu do dziedzin, w których nie zanotowano pozytywnych efektów, czy jest szansa na ich osiągnięcie w najbliższych 2-3 latach.

Badani w różnym stopniu czuli się kompetentni do oceny zmian, jakie zaszły w poszczególnych dziedzinach. Odpowiedzi "trudno powiedzieć" było więcej wśród robotników i szczególnie często pojawiały się w wypowiedziach dotyczących następujących zagadnień: likwidacja zbędnego zatrudnienia /28,0%/ , zaangażowanie pracowników w sprawy przedsiębiorstwa /25,3%/ , zadowolenie pracowników z pracy /22,4%/ , jakość pracy pracowników umysłowych /19,8%/ , wpływ pracowników na to, co się dzieje w zakładzie /19%/ , jakość produkcji /18,9%/ , wykorzystanie wiedzy i umiejętności pracowników /18,6%/ . To, że ^{te} właśnie problemy przysparzały trudności przy ocenie, wydaje się zrozumiałe. Zauważmy, że większość z nich dotyczy zaspokojania różnorodnych potrzeb psychologicznych pracowników. Wszystkie pozycje z zakresu wymienionych zagadnień zamieszczone w ankiecie znalazły się na tej liście. Wyjaśnić to można tym, że ^{że} aby dokonać prawidłowej oceny, trzeba mieć znaczną wprawę w obserwowaniu przejawów świadomości i zachowań innych ludzi. Być może generalnym wyjaśnieniem jest znaczna atomizacja społeczności zakładowych, uniemożliwiająca taką obserwację. Natomiast wszędzie tam, gdzie stosunki między ludźmi znajdują

swój wyraz w relacjach organizacyjnych, ekonomicznych i technologicznych, odsetek uchylających się od wypowiedzi jest niski. Dotyczy to takich dziedzin, jak: warunki pracy /5,2%/, dyscyplina pracy /6,1%/, wysokość płac /6,7%/. Ze względu na znaczne zróżnicowanie odsetka osób mających wyrobione zdanie w odniesieniu do poszczególnych dziedzin życia zakładu, skoncentrujemy uwagę tylko na tej zbiorowości, która jest w stanie ocenić, czy w danej dziedzinie nastąpiła poprawa, jest regres, czy też nie zaszły żadne zmiany. Dla uproszczenia będziemy mówić o niezadowoleniu w przypadku, gdy badani odnotowują pogorszenie lub brak zmian. Najczęściej niezadowolenie występuje w takich oto kwestiach: zadowolenie pracowników z pracy /23,8% mówi o pogorszeniu sytuacji w tym zakresie i 40,5% o braku zmian/, szacunek dla robotników /26,3 i 55,9%/, wpływ pracowników na to, co się dzieje w przedsiębiorstwie /18,6 i 48,8%/, związek między płacą a ilością i jakością pracy /17,4 i 44,9%/, zaangażowanie pracowników w sprawy przedsiębiorstwa /16,5 i 42,2%/, warunki pracy /15,4 i 69,1%/.

Ocena wysokości płac jest natomiast wyraźnie zróżnicowana wśród badanych robotników. Co prawda 51,1% mówi o polepszeniu się sytuacji płacowej, ale 13,6%, a więc stosunkowo dużo mówi o pogorszeniu. Warto przy okazji jeszcze raz podkreślić, że mimo znacznego odsetka mówiących o zwiększeniu się płac niewielu jest takich, którzy dostrzegają poprawę w zakresie powiązań między płacą a pracą. Rozkład odpowiedzi jest następujący: 24,1% - powiązania uległy poprawie, 54,6% - pozostały bez zmian, 21,1% - uległy pogorszeniu.

Następujące dziedziny stosunkowo często są oceniane pozytywnie: wydajność pracy /47,5% - nastąpiła poprawa, 34,3% - bez zmian, 6,4% - pogorszenie/, dyscyplina pracy / odpowiednio 49,6, 36,4 i 7,4%/, oszczędność surowców / 39,6, 40,9 i 5,4%/, przy czym jest tu daleko do całkowitego zadowolenia. Także na podstawie makroskopowego oglądu gospodarki można mówić o pewnej poprawie w wyszczególnionych dziedzinach. Pracownicy umysłowi częściej niż robotnicy postrzegają zmiany na lepsze w funkcjonowaniu przedsiębiorstw. Dotyczy to przede wszystkim takich

spraw, jak: wysokość płac /20 punktów procentowych/, szacunek dla robotnika /15,4/, likwidacja nadmiernego zatrudnienia /14,3/, jakość pracy pracowników umysłowych /10,7/, oszczędność surowców /6,3/. Robotnicy jedynie dyscyplinę pracy oceniają bardziej pozytywnie /7,1 punktów procentowych/ niż pracownicy umysłowi.

Na podstawie wypowiedzi respondentów o zmianach, jakie zaszły lub mają szansę nastąpić w najbliższym okresie w przedsiębiorstwie, można ogólnie powiedzieć, że widzi się możliwość pojawienia się zmian w kwestiach organizacyjno-ekonomicznych, rzadko zaś postrzega się ich wystąpienie lub szansę na to w zakresie humanizacji pracy. Szczegółowe dane dla obu badanych zbiorowości zawiera tabela 3.

Tabela 3

w procentach

Wyszczególnienie	Robotnicy	Pracownicy umysłowi
Organizacja pracy	81,8	67,6
Wydajność pracy	88,6	70,7
Wysokość płac	98,3	81,1
Wykorzystanie czasu pracy	92,5	73,9
Oszczędność surowców	82,3	65,7
Zaangażowanie pracowników	40,9	50,0
Szacunek dla robotników	43,9	49,3
Jakość pracy kadry kierowniczej	42,9	48,6
Regulacja zbędnego zatrudnienia	42,8	46,9
Wpływ pracowników na funkcjonowanie przedsiębiorstwa /na to, co się w nim dzieje/	38,7	53,0
Zadowolenie pracowników z pracy	34,5	36,2

Pracownicy umysłowi wyrażają większy sceptycyzm co do rzadziej zmian w kwestiach organizacyjno-technicznych. Jakkolwiek postrzegają szansę na pojawienie się zmian w kwestiach umownie nazwanych humanizacją pracy niż zmian ekonomicznych, to jednak wyrażają mniejszy niż robotnicy sceptycyzm. Dotyczy to zwłaszcza zaangażowania pracowników w sprawy przedsiębiorstwa i wpływu pracowników na to, co się dzieje w zakładzie. Nadzieje pracowników umysłowych

na wzrost uczestnictwa w sprawach zakładu jest prawdopodobnie wyrazem ich aspiracji w tym zakresie.

Podobny obraz funkcjonowania przedsiębiorstwa uzyskaliśmy na podstawie odpowiedzi na pytanie o to, jakie czynniki powodują jego złą pracę. Interesowaliśmy się uwarunkowaniami zewnętrznymi i wewnętrznymi, w tym wynikającymi zarówno ze złego sposobu zarządzania, jak i z postaw pracowników. Robotnicy widzą przyczyny złego funkcjonowania najczęściej w: trudnych warunkach pracy /40,7% wskazuje to jako czynnik w wysokim lub bardzo wysokim stopniu utrudniający pracę przedsiębiorstwa/, zbyt niskich płacach /40,7%/, braku związku między płacą a pracą /36,2%/, niedoborach zaopatrzeniowych /35%/. Stosunkowo często wskazywano też na organizację pracy /29,5%/, niedostateczną liczbę pracowników w produkcji /28%/, marnotrawstwo surowców i materiałów /27,9%/, niekompetencje osób zajmujących kierownicze stanowiska /25,2%/. Natomiast rzadko wskazywano na takie czynniki, jak: niskie kwalifikacje kadry inżynieryjno-technicznej /16,5%/, brak samorządu lub jego niewłaściwe funkcjonowanie /14,9%/, zwolnienie chorobowe /14,9%/.

Obraz przyczyn złego funkcjonowania w opinii pracowników umysłowych jest w zasadzie podobny. Występuje jedna charakterystyczna różnica. Pracownicy umysłowi znacznie częściej widzą przyczyną złego funkcjonowania w zwolnieniach chorobowych i niedbałym stosunku robotników do pracy. Warto to bliżej zobrazować. Zwolnienia chorobowe były postrzegane przez 60% robotników jako nie wpływające na funkcjonowanie przedsiębiorstwa, a przez 15% jako w dużym stopniu odbijające się na niedomogach przedsiębiorstwa. Liczby te zaś w przypadku pracowników umysłowych wynosiły 40 i 30%. Stosunek robotników do pracy był przez 56% zainteresowanych oceniany jako nie oddziałujący na funkcjonowanie zakładu, a przez 15% - jako przyczyna jego niedomagania. Wśród drugiej grupy badanych odsetki te wynosiły 40 i 25%. Pracownicy umysłowi rzadziej dostrzegają warunki pracy i wysokość płac jako czynnik utrudniający pracę przedsiębiorstwa /30% wobec 40%/ w przypadku każdej z tych spraw.

Potwierdza się znowu teza o wpływie miejsca w strukturze na rozumienie procesów pracy. Pracowników umysłowych prosiliśmy o ocenę wpływu na funkcjonowanie przedsiębiorstwa czynników organizacyjnych tkwiących czy to w jego organizacyjnym otoczeniu, czy też w bardziej szczegółowych wewnętrznych zasadach organizacyjnych, o których założyliśmy, że są mało znane robotnikom. Ich zdaniem, silny lub bardzo silny wpływ na niedowład przedsiębiorstwa wywierają rozdzielnictwo materiałów i surowców /40%/ oraz błędy w planowaniu produkcji /32,2%. Nieco rzadziej zaś mówiono tak o ciągłych zmianach w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa /22,1%/ i nieudolności kadry kierowniczej /20,6%. Często są formułowane opinie, że jedną z przyczyn niedowładu funkcjonowania przedsiębiorstw są postawy kadry kierowniczej wobec nowych rozwiązań systemowych wyrażających się czy to w oczekiwaniu pomocy ze strony jednostek nadrzędnych, czy to w totalnej nieumiejętności działania według zasad reformy. Opierając się na naszych danych, można powiedzieć, że badana kadra nie posiada tych zjawisk. Odsetki osób przypisujących tym czynnikom szczególnie silne znaczenie wynoszą odpowiednio 15,0 i 13,9. Można ogólnie powiedzieć, że utrudnienia w kontaktach z otoczeniem widzi się w jego zmienności.

Tym, którzy widzieli w danym czynniku ważny mankament obniżający sprawność funkcjonowania przemysłu, zadano pytanie, czy jest on łatwy czy trudny do usunięcia. Odpowiedzi wydają się świadczyć o realizmie badanych i przeświadczeniu o potrzebie szukania rezerw w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. Zdecydowana większość badanych uważała bowiem, że można zlikwidować marnotrawstwo i nadmierne zatrudnienie, poprawić organizację pracy, trudno będzie natomiast osiągnąć poprawę w zakresie stanu maszyn, warunków pracy oraz zaopatrzenia surowcowo-materiałowego. Podzielone są zdania co do takich kwestii, jak: usunięcie ludzi niekompetentnych ze stanowisk kierowniczych, powiązanie płac z wynikami pracy, niedbały stosunek robotników do pracy, zła jakość surowców i materiałów, niedostateczna liczba pracowników w produkcji, zbyt niskie płace

i kwalifikacje kadry inżyniersko-technicznej. Można tu zatem generalizować sprawę w ten sposób, że w odniesieniu do czynników czysto organizacyjnych panuje przekonanie, że są one w zasięgu ręki, tam zaś, gdzie w grę wchodzi oddziaływanie na czynniki kadrowe, ludzkie, panuje już pewien sceptycyzm. Natomiast za niemożliwe do usunięcia uważa się te, które wiążą się z wkładami materialnymi, tak w sensie materiałów, jak i nakładów finansowych. Należy tu odnotować fakt, że zwolnienia chorobowe stosunkowo często są uważane za trudne do wyeliminowania.

Zważywszy na to, co jest przez robotników postrzegane - z ich stanowiska pracy - jako najbardziej utrudniające pracę i od kogo oczekują działań mających na celu usuwanie mankamentów, można powiedzieć, że oczekiwania te dotyczą rozwiązań przede wszystkim techniczno-organizacyjnych, a nie systemowych. Natomiast pracownicy umysłowi zatrudnieni w wielkich zakładach przemysłowych są zdania, że ich problemy zawodowe mogą być rozwiązane przez: dyrekcję przedsiębiorstwa /81% tej grupy respondentów/, ministerstwo /56%/, rząd /39%/. Prawie taki sam ich odsetek jak wśród robotników wskazuje na stosowność zajęcia się tymi sprawami przez samorząd **pracowniczy i ogół pracowników, mniejszy natomiast - postrzega możliwość rozwiązania swoich trudności przez kadrę inżyniersko-techniczną i średnią kadrę kierowniczą oraz związki zawodowe.**

Obraz mankamentów funkcjonowania przedsiębiorstwa postrzeganych ze stanowiska pracy robotników i pozostałych pracowników wielkich zakładów pracy jest w znacznym stopniu podobny. Natomiast odpowiedzialność za ich likwidację jest przenoszona na wyższe szczeble organizacyjne. Robotnicy obciążają nią kadrę inżyniersko-techniczną i średni dozór, który powinien poprawić ich warunki pracy, pracownicy umysłowi zaś domagają się, aby jej warunki pracy były polepszane przez dyrekcję, ministerstwo, rząd.

Jednym z problemów funkcjonowania przedsiębiorstw jest stosunek różnych grup w tej społeczności do reformy gospodarczej i ocena tego stosunku przez inne grupy. Nie można powiedzieć, żeby problem ten był w centrum zainteresowania badanych. Niemniej jednak można wskazać na parę charakterystycznych zjawisk. Robotnicy i pracownicy umysłowi na ogół rzadko są przekonani o negatywnym stosunku

poszczególnych grup społeczności zakładu do reformy. Najbardziej wskazuje się na życzliwy stosunek do reformy ze strony pracowników administracji /21,2% robotników i 28,6% pracowników umysłowych/. Stosunkowo rzadko zauważa się go wśród aktywu społeczno-politycznego zakładu: PZPR /zdaniem 38,2% robotników i 61,3% pracowników umysłowych/, samorządu /36,8 i 46,2%/, związków zawodowych /34,5 i 46,3%/. Zwraca uwagę fakt, że znacznie większy odsetek pracowników umysłowych niż robotników wskazuje na taki stosunek aktywu społeczno-politycznego, zwłaszcza PZPR. Wynika to z istotnych różnic między tymi grupami pod względem znajomości stanowiska aktywu w sprawie reformy. Pracownicy umysłowi są w przeważającej większości przekonani o życzliwym stosunku dyrekcji i średniej kadry kierowniczej do reformy /tego samego zdania jest tylko 1/2 robotników/. Połowa respondentów z obu grup wydaje taki sąd o stosunku kadry inżyniersko-technicznej, znaczne różnice występują zaś w ocenie stosunku robotników. Prawie połowa badanych robotników jest przekonana o pozytywnym nastawieniu współtowarzyszy pracy, a tylko 1/3 pracowników potwierdza ich zdanie w tym względzie. Charakterystyczne, że pracownicy umysłowi robotnikom częściej niż innym przypisują nieżyczliwy stosunek do reformy.

"Wzajemne oskarżanie się o niechęć do postępowych zmian, spoglądanie do góry, wyczekiwanie na ostateczny efekt to tylko niektóre z niepokojących elementów stanu świadomości pracowników wielkiego przemysłu w drugim roku wdrażania reformy gospodarczej. Dla jednych jest to reforma płacowa, dla innych systemowa, a dla wszystkich - trudna i wymagająca cierpliwej konsekwencji.