

*Piotr Tobera **

MATERIALNE WARUNKI PRACY W OCENACH ROBOTNIKÓW

1. WSTĘP

W artykule tym pojęcie materialnych warunków pracy ograniczamy do niektórych elementów „fizycznego” środowiska pracy. Nazwy tej używamy na określenie zespołu czynników, które kształtują bezpieczeństwo i zdrowie pracowników. Materialne warunki pracy stanowią jeden z elementów szerzej rozumianych warunków pracy, do których zaliczyć można czas pracy, organizację i podział pracy, wynagrodzenie, świadczenia socjalno-bytowe, opiekę lekarską w zakładzie pracy itp. Wychodząc z typologii środowisk, w których człowiek żyje, a mianowicie biosfery, socjosfery i technosfery, możemy powiedzieć, że przemysł jest zasadniczą częścią, a zarazem „twórcą” owej technosfery zarówno w sensie twórczonego pejzażu, jak również przemysłowych wyrobów oraz własnego wewnętrznego środowiska. W tym właśnie środowisku przebywa jedną trzecią swego życia poważny odłam dorosłej ludności społeczeństwa przemysłowego i przeważająca część klasy robotniczej.

Mówiąc o materialnym środowisku pracy należy podkreślić ogromne zróżnicowanie czynników oddziałujących na zdrowie fizyczne oraz psychiczne pracowników w różnych gałęziach przemysłu i w zależności od poziomu stosowanej techniki oraz technologii, która dodajmy, nie zawsze jest „postępowa”, jeśli chodzi o wymogi stawiane jej przez humanistycznie zorientowane nauki o pracy. Z faktu złożoności i zróżnicowania fizycznego środowiska pracy wynikają istotne trudności w ogólnej ocenie aktualnego stanu tego środowiska w przemyśle czy danym zakładzie pracy, nie mówiąc już o ocenach i przekroju czasowym, kiedy chcemy poznać stopień poprawy tych warunków w porównaniu z poprzednimi latami.

* Dr, adiunkt w Zakładzie Socjologii Przemysłu UŁ.

2. ZNACZENIE MATERIALNEGO ŚRODOWISKA PRACY DLA KLASY ROBOTNICZEJ

Klasa robotnicza od początku powstania przemysłu walczyła o poprawę warunków pracy, w tym również o bezpieczne i higieniczne aspekty pracy. Z historii powstania i kształtowania się kapitalizmu zachowały się liczne świadectwa nieludzkich wprost warunków, w jakich musiał pracować i przebywać, w czasie o wiele dłuższym niż obecny czas pracy, proletariat fabryczny. Szczególnie duże znaczenie mają dla nas studia Marksa i Engelsa nad kapitalizmem oraz ich działalność polityczna w międzynarodowym ruchu robotniczym. Przełomowym wydarzeniem było opublikowanie przez Engelsa w 1845 r. *Położenia klasy robotniczej w Anglii*. Godzi się również przypomnieć, że Marks był autorem projektu przeprowadzenia przez samą klasę robotniczą badań statystycznych nad położeniem klasy robotniczej we wszystkich krajach. Szczegółowy projekt badań dotyczących tej samej kwestii znajdujemy w „Ankiecie robotniczej”. Marks apelował w niej do robotników i socjalistów francuskich o pełny opis warunków życia według szczegółowo przygotowanych przez niego punktów¹.

Istotne jest to, że dla twórców naukowego socjalizmu warunki pracy, w tym także fizyczne środowisko pracy, określały położenie klasy robotniczej i pozostawały w ścisłym związku z wyzyskiem oraz alienacją klasy robotniczej w społeczeństwie kapitalistycznym. Badanie położenia klasy robotniczej miało dla Marksa i Engelsa nie tylko wartość poznawczą, ale także demaskatorską, pokazywało bowiem rozmiary, formy i skutki wyzysku klasy robotniczej w kapitalizmie. Marks w III tomie *Kapitału* podkreślał, że kapitalistyczny sposób produkcji mocą swej pełnej przeciwności i sprzeczności natury dochodzi do tego, że trwonienie życia i zdrowia robotnika i pogarszanie jego egzystencji zalicza do oszczędności. Obserwacja ta jest wiążąca również dla współczesnego kapitalizmu, przykładem niech będzie Francja. Jak powszechnym zjawiskiem jest narażanie zdrowia i życia pracowników świadczyć może to, że w 1971 r. odnotowano tam 1 112 749 wypadków przy pracy. Podobnie było w poprzednich latach². P. Gavi pisze w 1970 r. o robotnikach francuskich, tak jakby opisywał sytuację z XIX w.: „Niemal wszy-

¹ Zob. interesujący szkic J. Szczepańskiego, *Zagadnienia metodologii badań społecznych w niektórych pracach Marksa i Engelsa* [w:] *Odmiany czasu teraźniejszego*, Warszawa 1971, w którym autor omawia zainteresowania kwestią robotniczą przed Marksem oraz mało znane projekty badań empirycznych nad warunkami życia klasy robotniczej planowane przez Marksa.

² *Cadre et qualité de vie, comparaisons internationales. La documentation française*, Paris 1974.

stkim ankietowanym robotnikom fabryka wciąż jeszcze wydaje się »więzieniem«, gdzie cierpią z powodu hałasu, niedostatecznego oświetlenia, z powodu brudu, ryzyka wypadków i piekielnego rytmu pracy”³.

W czasie międzynarodowej wystawy „Ochrona człowieka w środowisku pracy” — Secura 78 w Poznaniu dyrektor generalny Międzynarodowego Biura Pracy Francis Blanchard stwierdził, że co roku na świecie zdarza się 50 mln wypadków przy pracy, a w przemyśle 100 tys. pracowników ginie każdego roku⁴. Wielkość owych liczb świadczy o tym, że życie człowieka jest stale zagrożone w pracy, rozgrywa się tam swego rodzaju wojna, której należy zapobiegać wszystkimi dostępnymi nam środkami. Klasowa treść warunków pracy znajduje swój wyraz w biologicznych szansach przeżycia. Jak podaje „Le Monde” z 26 V 71 r. we Francji, przeciętna długość życia robotnika niewykwalifikowanego lub przyuczonego wynosi od 59 do 62 lat, robotnika wykwalifikowanego 65—67 lat, a osoby należące do wolnych zawodów od 72—74 lat.

Przeobrażenia społeczne w krajach socjalistycznych radykalnie zmieniły położenie klasy robotniczej. W naszym ustroju troska o dobre warunki pracy oznacza jednocześnie troskę o człowieka pracy. Państwo nasze wydaje poważne sumy pieniędzy na poprawę warunków pracy. Tylko w 1973 r. nakłady na bezpieczeństwo i higienę pracy wynosiły 26,3 mld zł, co stanowiło 70% osobowego funduszu płac netto w gospodarce uspołecznionej. Efektem owych wysiłków było m.in. to, że w latach 1974—1975 bezwzględna liczba wypadków śmiertelnych przy pracy była o 70% niższa niż w latach 1954—1955. Wymowa tego faktu jest tym większa, że w pierwszym okresie (tj. w latach 1974—1975) liczba zatrudnionych pracowników była blisko dwukrotnie większa niż w drugim. Mimo stale rosnących wydatków na ten cel oraz szybkiego procesu modernizacji przemysłu i budowy nowych obiektów przemysłowych stwarzających dogodniejsze warunki do pracy, znaczna jeszcze część klasy robotniczej napotyka na trudne bądź uciążliwe dla zdrowia warunki pracy. Fizyczne środowisko jest nadal ważnym elementem charakteru pracy. Odgrywa ono ważną rolę w procesie zanikania różnic między pracą fizyczną a umysłową i pozostaje ważnym atrybutem świadomości klasowej.

Obecnie, bardziej niż kiedykolwiek, docenia się rangę kształtowania środowiska człowieka w pracy i poza pracą. Można zaryzykować twier-

³ Cyt. za: D. Albers, W. Goldschmidt, P. Ochlike, *Walki klasowe w Europie Zachodniej*, Warszawa 1974, s. 48.

⁴ Zob. „Secura” a prawo do ochrony pracy, „Dziennik Popularny” 20 IV 1978.

dzenie, że w rozwiniętym społeczeństwie socjalistycznym środowisko człowieka urastać będzie do naczelnej wartości społecznej. Tendencja do skracania czasu pracy, stała poprawa warunków pracy nie pomniejszają znaczenia, jakie mają dla klasy robotniczej fizyczne warunki pracy. Wraz z postępem technicznym wzrasta wykształcenie, kwalifikacje pracowników, rosną również wymagania odnośnie do komfortu i estetyki miejsca pracy. Warunki w jakich człowiek pracuje są przecież istotnym elementem jakości życia człowieka w socjalizmie. Można nawet spotkać się z poglądem, że prawo do ochrony zdrowia człowieka w środowisku pracy stanowi jedno z elementarnych praw ludzi pracy i zaliczane jest do tak podstawowych, jak prawo do życia w pokoju czy prawo do pracy.

We wszystkich naszych programach humanizacji pracy poprawa warunków pracy, przede wszystkim warunków bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, jest podstawowym kierunkiem działalności. Programy albo plany humanizacji pracy są to wielokierunkowe przedsięwzięcia podejmowane w skali przedsiębiorstwa lub branży, mające na celu kształtowanie i doskonalenie środowiska pracy w sferze technicznej, organizacyjnej i społecznej, a tym samym zmierzające do pełniejszego oraz twórczego udziału pracowników w sprawniejszym funkcjonowaniu socjalistycznego zakładu pracy.

Jest to oczywiście bardzo ogólne określenie dla względnie spontanicznego ruchu wdrażania planów humanizacji pracy, który w Polsce był dość silny w latach 60-tych. Jego spontaniczność znajdowała swój wyraz w różnych tytułach dokumentów („Programy humanizacji pracy”, „Kompleksowy program społeczno-wychowawczy”, „Plan społecznego rozwoju załogi”, „Program adaptacji społeczno-zawodowej” itp.), które zarazem świadczą o różnicach w treści i zakresie pojmowania czy też praktycznego podejścia do humanizacji pracy. Plany te różnią się wieloma innymi cechami np. stopniem konkretności lub szczegółowości, okresami planowania (doraźnie i perspektywicznie), sposobami uchwalania, wdrażania, kontroli itp. Dwumiesięcznik „Humanizacja Pracy” ukazujący się od roku 1968 jest w całości poświęcony perypetiom teoretycznym i praktycznym tej problematyki w warunkach społeczeństwa socjalistycznego.

Tak rozumiana działalność humanizacyjna ma również pozytywne skutki ekonomiczne. Nie trzeba przekonywać, że złe fizyczne warunki pracy przyczyniają się do wypadków i absencji chorobowej, do fluktuacji, konfliktów społecznych, ponadto powodują ogromne straty czasu pracy ludzkiej, często utratę kwalifikacji zawodowych lub wręcz straty materialne. Chociaż bardziej optymalne warunki pracy nie likwidują

niektórych ze wspomnianych negatywnych skutków, stanowią one wartość samą w sobie. Zaspokajają podstawową potrzebę człowieka — potrzebę bezpieczeństwa i potrzebę adaptacji.

3. NIEKTÓRE OBIEKTYWNE WSKAŹNIKI WARUNKÓW PRACY

Warunki środowiska pracy w przemyśle kształtują przede wszystkim czynniki szkodliwe dla zdrowia. Ocenia się, że na ogólną liczbę zatrudnionych w przemyśle polskim (4,2 mln w 1972 r.) ponad 34% pracowników jest narażonych na szkodliwości fizyczne i chemiczne, a ok. 27% zatrudnionych wykonuje prace uznane za uciążliwe. Najwięcej pracowników narażonych jest na szkodliwe działanie nadmiernego hałasu (ok. 894 tys.)⁵. Stąd głuchota zajmuje wysokie miejsce na liście chorób zawodowych, po zatruciach i pylicach; w 1968 r. 17% wszystkich cierpiących na schorzenia związane z wykonywaną pracą stanowili częściowo lub całkowicie głusi. Według danych Ministerstwa Zdrowia i Opieki Społecznej spośród zgłaszanych chorób zawodowych upośledzenie słuchu stanowiło: w przemyśle włókienniczym — 73%, w hutnictwie żelaza — 49%, w przemyśle maszynowym — 39%, w przemyśle środków transportu — 20%, w przemyśle materiałów budowlanych — 11%, w przemyśle chemicznym — 8%⁶. Narażanie na pył przemysłowy obejmuje ok. 613 tys. osób. Wielu pracowników (160 tys.) podlega działaniu wibracji miejscowej, przenoszonej przez maszyny i przedmioty na ręce pracownika. Kontakt ze szkodliwymi związkami chemicznymi dotyczy blisko 19% pracowników przemysłu.

Wprowadzenie do przemysłu nowych technologii pociąga za sobą stosowanie nieznanych lub mało zbadanych, pod względem ich działania na ustrój, substancji. Szacuje się, że każdego roku pojawia się w przemyśle ok. 3 tys. nowych materiałów i związków chemicznych. Należy podkreślić, że obecne warunki higieniczne środowiska pracy odbiegają niejednokrotnie od przyjętych normatywów higienicznych. Odsetek badań środowiskowych, stwierdzających przekroczenie najwyższych dopuszczalnych parametrów higienicznych, kształtuje się w przemyśle na poziomie ok. 36%. W niektórych badaniach stwierdza się bardzo wysokie przekroczenie parametrów zapylenia (10—40 krotne), głównie na oddziałach, gdzie następuje mechaniczne czyszczenie odlewów. W przemyśle

⁵ Zob. J. Nofer (i in.), *Wpływ środowiska pracy oraz czynników pozazawodowych na stan zdrowia pracowników i ich zdolność do pracy*, [w:] Polska 2000. Aktualne perspektywiczne problemy zdrowotne Polski, nr 3, Wrocław 1975.

⁶ E. Talejko, *Od czego zależy samopoczucie pracowników i jego psychiczna zdolność do pracy*, Warszawa 1977, s. 70.

węglowym i maszynowym odsetek badań zapylenia stwierdzających przekroczenie norm higienicznych wynosi ok. 50%. Odsetek badań toksykologicznych, w których stwierdzono przekroczenie norm wynosił 27%. Badania mikroklimatu wykazały, że w 32% pomiarów nastąpiło przekroczenie dopuszczalnych norm w zakładach pracy. Pomiary hałasu, wibracji, pola elektromagnetycznego wielkiej częstotliwości, wskazują na przekroczenie norm w 38% przypadków badań przeprowadzonych w przemyśle. Przytoczone liczby obrazują raczej rodzaj narażenia zawodowego, w mniejszym natomiast stopniu jego wielkość. Zakres narażenia lepiej wykazują dane dotyczące chorób zawodowych i absencji chorobowej w przemyśle.

Liczba przypadków chorób zawodowych stwierdzonych 1972 r. w przemyśle wynosiła 5 277 i była o ponad 1000 przypadków większa w porównaniu z poprzednim rokiem. W 1970 r. zanotowano w przemyśle 144 tys. wypadków przy pracy. Było ich mniej niż w latach 1960—1969, lecz w całym tym okresie liczba dni niezdolności do pracy z powodu wypadków pracowników niemal liniowo rosła i wynosiła w 1970 r. 3004 tys. dni. Statystycznie oznacza to, że ok. 10 tys. pracowników przez cały rok nie pracowało z powodu wypadku przy pracy. Na absencję chorobową dość mocno rzutują warunki pracy w zakładzie. Szacuje się, iż niekorzystne warunki środowiska pracy, jak zapylenie, hałas, nieodpowiednie warunki klimatyczne, występowanie szkodliwych czynników chemicznych, niedostateczne bezpieczeństwo pracy zwiększają absencję chorobową o ok. 20—30%⁷.

Trzeba nadmienić, że przytoczone dane mają zaledwie wartość przybliżoną jeśli chodzi o ocenę warunków pracy w przemyśle. Nauka nie wypracowała dotąd syntetycznych mierników warunków pracy. Jak słusznie podkreśla A. Hansen, tradycyjnie stosowane w naszym kraju mierniki bezpieczeństwa pracy: wskaźnik częstotliwości wypadków przy pracy i wskaźnik ich ciężkości nie odzwierciedlają faktycznego stanu bezpieczeństwa pracy, pomijają bowiem potencjalne źródła zagrożeń tkwiące w technice, technologii, organizacji pracy oraz w czynniku ludzkim. Stąd autor proponuje dodatkowe wskaźniki, które opisywałyby prawdopodobieństwo perspektywnych zagrożeń wypadkami⁸. Gdy chodzi o obszar zjawisk określanych jako szkodliwości i uciążliwości w pracy, to tu pomiar jest prostszy, gdyż w każdym kraju na ogół istnieją państwowe normy określające dopuszczalne wartości oddziaływań wielu czynników szkodliwych w pracy. Jednak wielość owych czynników i zróżnicowanie ich

⁷ Nofer (i in.), *op. cit.*

⁸ A. Hansen, *Kompleksowa ocena poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy*, Warszawa 1977.

natury stwarza duże trudności w syntetycznej ocenie narażenia na szkodliwość w pracy.

Z socjologicznego punktu widzenia interesująca byłaby analiza kulturowego uwarunkowania minimalnych lub dopuszczalnych norm narażenia pracowników na substancje chemiczne i inne zjawiska szkodliwe dla człowieka. Badania zwykle ograniczają się do wybranych czynników środowiska, których działanie jest wyraźnie szkodliwe i na ogół znane. Natomiast niewiele wiemy o tych czynnikach, które są mniej szkodliwe lub uciążliwe, ale niewątpliwie wpływają na samopoczucie robotnika i jego pracę. Trzeba także podkreślić systemowy charakter powiązania różnych czynników fizycznych środowiska pracy oraz to, że niekiedy niewielki przyrost wartości szkodliwego jednego czynnika nie rekompensuje poprawa wielu innych czynników,

4. POSTAWY ROBOTNIKÓW WOBEC WARUNKÓW PRACY

We współczesnej socjologii stosunkowo mało uwagi poświęca się warunkom pracy rozumianym jako pozaspołeczne środowisko pracy. Można tu wskazać na niektóre przyczyny tego zjawiska:

a) od czasu słynnych eksperymentów prowadzonych przez grupę Eltona Mayo w zakładach w Hawthorne utrwaliło się przeświadczenie, że stosunki międzyludzkie są ważniejsze niż fizyczne warunki pracy;

b) powstanie złożonego podziału pracy w nauce, w ramach którego socjologii przypadło badanie czynnika ludzkiego;

c) stała poprawa warunków pracy dzięki postępowi technicznemu i polityce państwa, partii i związków zawodowych czuwających nad realizacją programu poprawy warunków pracy załóg.

Jedno z pierwszych badań na temat opinii robotników o warunkach ich pracy przeprowadzono w 1961 r. w ramach Ośrodka Badania Opinii Publicznej przy Polskim Radiu. Skierowano ankietę do robotników 15 wielkich zakładów przemysłowych i uzyskano 5576 wypowiedzi. Na otwarte pytania kwestionariusza: „Co najbardziej przeszkadza Pani (Panu) w pracy?” złe warunki pracy (głównie bhp) znalazły się w przemyśle bawełnianym i skórzanym na pierwszym miejscu, zaś w elektrycznym i maszynowym na drugim miejscu przy czym ilość wskazań tego typu wynosiła od 15% do 25%. Ciekawe, że na pytanie również otwarte: „Co Pana(i) zdaniem należałoby przede wszystkim zmienić na Pana(i) stanowisku pracy, a co w skali całego zakładu pracy?” propozycje dotyczące zmian warunków pracy wystąpiły na dalszym miejscu, zwłaszcza w odniesieniu do zmian w skali zakładu pracy, o których mówiło zaledwie od 2,4% do 6,4% respondentów. Zaznaczyły jednakże należy, że na to pyta-

nie większość badanych udzieliła odpowiedzi typu „nie wiem”, stąd wskazane wyżej liczby nie są reprezentatywne dla badanej zbiorowości. Z badań tych wynikało również, że negatywna ocena warunków pracy w małym stopniu decydowała o niezadowoleniu z zakładu pracy⁹. Wniosek ten potwierdzają i inne badania, aczkolwiek nie należy go zbyt generalizować. Okazuje się bowiem, że w okresie pewnych napięć społecznych w przemyśle problem warunków bezpieczeństwa i higieny pracy wysuwa się jako centralny do rozwiązania. Świadczy o tym niezwykle interesująca analiza wniosków robotniczych zgłaszanych przez załogi przedsiębiorstw przemysłu lekkiego w 1971 r. po wydarzeniach przełomu 1970/1971 r. Otóż z różnych zakładów pracy napłynęło ponad 13 tys. wniosków, wśród których przeważały właśnie wnioski z dziedziny bhp (ponad 4 tys.). Dotyczyły one poprawy warunków sanitarnych, wentylacji, klimatyzacji, oświetlenia, zmniejszenia hałasu, instalowania wyciągów odpylających, mechanizacji transportu wewnątrzzakładowego, zapewnienia napojów na wszystkich zmianach, zorganizowania przerw śniadaniowych i pomieszczeń do spożywania posiłków¹⁰.

Również sytuacje szczególne (wypadki przy pracy, awarie instalacji, upały, duże nasilenie absencji chorobowej lub fluktuacji kadr) wybitnie sprzyjają ożywieniu dyskusji na temat panujących w zakładzie warunków pracy. W „normalnych” okresach warunki pracy traktowane są przez robotników jako niezmienny element środowiska pracy lub jako konieczna konsekwencja dobrowolnego wyboru zakładu pracy czy zawodu. Jak wiadomo, człowiek wykazuje bardzo szerokie możliwości przystosowania i przyzwyczajania się nawet do niekorzystnych dla jego organizmu warunków życia i na co dzień zapomina o ich wpływie, a nawet skłonny jest je lekceważyć. Obserwacja wskazuje, że złe warunki pracy są ostrzej postrzegane i krytykowane przez ludzi młodych i osoby mające wyższe wykształcenie oraz kwalifikacje zawodowe, ponieważ w parze z tym idą wyższe aspiracje w zakresie wyboru stanowiska pracy i warunków pracy. Ujawniają tę zależność wszystkie badania nad preferencjami zawodowymi dzieci i młodzieży oraz badania nad prestiżem zawodów. Większym uznaniem cieszą się te zawody, które są „czyste” i wykonywane w znośnych warunkach. Oczywiście nie wszystkie zawody atrakcyjne spełniają te wymagania, ale wówczas ich przedstawiciele oczekują zrekompensowania trudnych warunków pracy (górnicy, hutnicy, stoczniowcy itp.). Problem kompensacji jest sprawą dwuznaczną. Jak podkreśla W. Szubert, dodatki do wynagrodzenia z tytułu pełnienia prac niebezpiecznych i szko-

⁹ W. Wesołowski, *Teoria, badania, praktyka. Z problematyki struktury klasowej*, Warszawa 1975, s. 164—225.

¹⁰ I. Dryll, *Kierunki zmian w sytuacji społeczno-zawodowej włóknarzy*, [w:] *Włóknarze w procesie zmian*, pod red. J. Kulpińskiej, Warszawa 1975.

dliwych stwarzają zachętę do ich podejmowania lub kontynuacji, a zakład pracy może czuć się zwolniony od obowiązku wyeliminowania lub ujawnienia uciążliwych stanowisk pracy i zaniedbań w zakresie bhp¹¹. Taki stosunek zakładu pracy jest całkiem możliwy. Cytowany znawca problematyki prawa pracy i polityki społecznej — W. Szubert — dostrzega niebezpieczeństwo kolizji między nakazami prawa oraz moralności socjalistycznej zwróconymi ku ochronie zdrowia i życia ludzi pracy a bodźcami ekonomicznymi działającymi w kierunku osiągnięć produkcyjnych. Wskazuje także na to, że na przedsiębiorstwo nie oddziałują materialne zachęty idące w kierunku poprawy warunków środowiska pracy, ani też nie odczuwa ono poważnie strat ekonomicznych związanych z niskim poziomem ochrony pracy. Również pamiętniki lekarzy przemysłowych pokazują, że konflikt produkcja-zdrowie i jego liczne odmiany może się niekiedy ostro manifestować¹².

Ostatnio prowadzone badania w przemyśle włókienniczym na próbie liczącej 2551 robotników wykazały, że następujące elementy warunków pracy zostały źle i bardzo źle ocenione (obok odsetek negatywnych ocen) oświetlenie — 5,6%, czystość sali — 11,3%, stan umywalni — 23,3%, warunki spożywania posiłków — 32,2%, temperatura — 31,6%, powietrze w hali — 43,1%, hałas — 53,8%. W związku z modernizacją przemysłu lekkiego 1/4 włóknarzy spodziewała się w swoim przedsiębiorstwie lżejszej pracy, poprawy warunków pracy i warunków bhp¹³. Również realizowana przez M. Jarosińską i J. Kulpińską ankieta wśród robotników różnych gałęzi przemysłu świadczy o znacznym napięciu odczuwanym przez robotników z powodu warunków pracy. Otóż w przemyśle maszynowym 44,5% badanych uznało, że ich praca jest niebezpieczna, zaś w budownictwie i przemyśle chemicznym odpowiednio: 50,9% i 65,7%. Jeszcze większy procent robotników (70%—77%) uważał, że są w pracy narażeni na wypadki, a 50%—62,8% ogółu robotników stwierdza, że ich praca może spowodować chorobę zawodową. Ponad 30% miało w swym życiu wypadek przy pracy (choćby mały). Stwierdzając dość krytyczną ocenę warunków pracy autorki dodają, że nie wpływa ona w silniejszym stopniu na ogólne zadowolenie z pracy, co zapewne wynika z poczucia braku kontroli nad nimi¹⁴.

¹¹ W. Szubert, *Studia z polityki społecznej*, Warszawa 1973.

¹² *Lekarze przemysłowi. Wybór prac lekarzy przemysłowych*, pod red. B. Nowakowskiego, M. Sokołowskiej, A. Sarapaty, Wrocław 1965.

¹³ J. Kulpińska, *Postawy i zachowania robotników włóknarzy wobec pracy i zmian w przemyśle włókienniczym*, [w:] *Włókniarze w procesie zmian*, Warszawa 1975.

¹⁴ M. Jarosińska, J. Kulpińska, *Czynniki położenia klasy robotniczej*, [w:] *Kształt struktury społecznej. Studia do syntezy*, pod red. W. Wesołowskiego, Wrocław 1978.

W badaniach socjologicznych, które były specjalnie nastawione na fizyczne warunki pracy, głównie na ich ocenę ze strony robotników, także uzyskano niskie oceny, co wykazuje tab. 1¹⁵.

Tabela 1

Globalna ocena warunków pracy w świetle ocen robotników

Ilość punktów	Słowna ocena	Odsetek badanych N=163
0,0 — 12,5	bardzo negatywna	10,6
13,0 — 25,0	negatywna	25,2
25,5 — 40,0	raczej negatywna	39,8
40,5 — 60,0	pośrednia	13,1
60,5 — 75,0	pozytywna	8,9
75,5 — 100,0	bardzo pozytywna	2,4

Zgodnie z kryterium doboru w tych badaniach stanowisk szczególnie uciążliwych można byłoby się spodziewać, że oceny robotników będą dość negatywne. I tak faktycznie było. Okazało się mianowicie, że 77,6% robotników w sposób negatywny ustosunkowało się do różnych elementów fizycznych warunków pracy i wymaganego wysiłku fizycznego w pracy. Za najbardziej uciążliwe uznano hałas (77,6%), zapylenie (40,7%), brak właściwej wentylacji (39,8%), występowanie gazów toksycznych (35,9%) oraz duży wysiłek fizyczny (33%).

Jeśli chodzi o miejsce omawianych tu warunków pracy wśród 12 wartości związanych z pracą to najczęściej wymieniano jako najważniejsze: zarobki, organizację pracy, nowości techniczne, a na czwartym miejscu fizyczne warunki pracy. Charakterystyczne, że na pytanie jakie wartości związane z pracą są najmniej ważne tylko 14 osób na 163 uważało ten ostatni czynnik za najmniej ważny. Dokonane wybory, jak i ujawniony wysoki krytycyzm wobec panujących warunków pracy świadczą o tym, że w badanej grupie robotników mają one istotne znaczenie. Z badań sondażowych w pewnym łódzkim zakładzie chemicznym znanym powszechnie ze szkodliwych warunków pracy i uciążliwości dla mieszkańców dzielnicy, w której jest on zlokalizowany „zdrowe warunki pracy” nie były sprawą priorytetową dla badanych robotników. W hierarchii wartości wyprzedzane były one przez dobre stosunki międzyludzkie, zarobki, nowoczesność techniczną w zakładzie, sprawną organizację i interesującą pracę.

Z punktu widzenia zadowolenia dobre fizyczne warunki pracy nie są na co dzień źródłem satysfakcji. Najprawdopodobniej dlatego, że traktuje

¹⁵ Badania te były przeprowadzane w ramach Studium Podyplomowego dla absolwentów socjologii w Zakładzie Socjologii Przemysłu Uniwersytetu Łódzkiego.

się je jako stan normalny, coś co się należy robotnikom niezależnie od ich wkładu pracy. Innymi słowy, dobre lub optymalne fizyczne warunki pracy nie pełnią dla robotników takiej funkcji gratyfikacji jak na przykład dobre zarobki. Natomiast ich pogorszenie lub zły stan może być przyczyną niezadowolenia z pracy, ponieważ narusza oczekiwania i potrzeby pracowników w tym względzie i może być interpretowany jako zaniedbanie ze strony kierownictwa, a zatem jako brak należytej troski o warunki pracy robotników.

Również badania w innych krajach wskazują na nikły związek materialnych warunków pracy z zadowoleniem z pracy. A. Chapanis powołując się na badaczy amerykańskich C. E. Jurgensena i L. W. Gruenfelda dochodzi do podobnej konkluzji¹⁶. Podkreśla on, że „postęp warunków i korzystne zmiany w czasie pracy w Stanach Zjednoczonych podczas ostatnich kilkudziesięcioleci były tak ogromne, że przestały być ważnymi czynnikami zadowolenia z pracy”. Z drugiej strony autor zauważa, że różne wyniki badań międzynarodowych, zarówno w rozwiniętych krajach kapitalistycznych, jak i socjalistycznych, zdają się wskazywać, że zadowolenie z pracy „wznosi się” po szczeblach hierarchii zawodowej, zbudowanej według kryteriów kwalifikacji i wykształcenia. Niewątpliwie, im wyższy jest poziom rozwoju ekonomicznego i technicznego tym mniejszą rolę odgrywają determinanty zadowolenia związane z fizycznym otoczeniem pracy; tym lepsze warunki stwarza się dla pracowników dysponujących wyższymi kwalifikacjami. Co się tyczy zaś pracowników fizycznych, zwłaszcza niewykwalifikowanych lub półwykwalifikowanych, którzy cechują się niższym poziomem zadowolenia z pracy bo nie mogą liczyć na satysfakcję wyższego rodzaju ani na poważniejszy wzrost zarobków, fizyczne warunki pracy pozostają dla nich jedynym obszarem słusznym i realnym rewindykacji. Jeżeli nie dają się one zmienić z przyczyn obiektywnych, to jest rzeczą naturalną, że inne aspekty pracy i inne aspiracje wysuwają się na plan pierwszy w stosunku do fizycznego środowiska pracy. Niezależnie od różnych badań, których rezultaty często bywają rozbieżne ze względu na odmienne techniki badawcze, zróżnicowane zbiorowości badanych i złożoność samego problemu, właściwy pogląd na działania mające na celu poprawę fizycznych warunków pracy sprowadza się do traktowania ich w sposób autoteliczny, a więc nie jako środek do lepszych wyników ekonomicznych, lecz po prostu jako działanie mające na względzie dobro człowieka pracy.

¹⁶ A. Chapanis, *Ergonomia a zadowolenie z pracy*, „Humanizacja Pracy” 1976, nr 1.

Piotr Tobera

MATERIAL WORKING CONDITIONS AS ASSESSED BY WORKERS

Material working conditions, understood as a set of external factors determining health and security of workers, constitute an important element of more widely understood working conditions. They are connected with the quality of the environment of the worker and with his class consciousness. Already Marx and Engels drew attention to significance of physical working conditions for the situation of the working class. These problems are equally important today which is confirmed by the number of accidents at work, number of people exposed to professional diseases, size of absenteeism, percentage of workers exposed to physical and chemical hazards. Data from this sphere quoted by the author can hardly illustrate the scope of the phenomenon and they do not describe it fully.

Numerous researches conducted in Poland and abroad testify that in the hierarchy of values connected with work the physical working conditions hold a distant position with a negative assessment of these conditions exerting but an insignificant influence on dissatisfaction with work and the place of work. The author warns here that one should not draw a conclusion that physical working conditions ceased to represent an important criterion of assessment of work and attitude to work as their role is undergoing changes with time. In a „normal” period they are generally treated as unchangeable, and independent of an individual, aspects of work to which one should get adjusted. On the other hand, in periods of tensions and eventual conflicts they are often considered to be unbearable and as such they become an object of workers' revindication.

Finally the author puts forward a thesis that in conditions of the socialist society improvement of the physical work environment should be prompted not only by economic advantages, which may result from it, but primarily by a humane consideration represented by the benefit of a working man.