

LESŁAW H. HABER

IDEOLOGIA PRACY W ŚWIADOMOŚCI PRZEMYSŁOWEJ KLASY ROBOTNICZEJ

I. UWAGI WSTĘPNE

Praca ludzka będąc pomostem pomiędzy człowiekiem a społeczeństwem stanowi ważną kategorię analityczną w badaniach nad zmianami i przeobrażeniami struktur społecznych. Wszak od przyjętego syndromu idei związanych z aksjologią pracy i ich realizacją przez wiodące segmenty struktury społecznej zależy rozwój, trwałość lub regres instytucjonalnego ładu uosobnionego w określonym systemie ekonomiczno-politycznym, państwie, środowisku lokalnym. Wzajemne współzależności idei związanych z pracą i wynikające z nich dyrektywy działania interioryzują się w świadomości społecznej w postaci ideologii pracy. Podstawowy segment struktury społecznej, jakim w systemie socjalistycznym jest klasa robotnicza, staje się nosicielem określonej ideologii pracy.

II. IDEOLOGIA A IDEOLOGIA PRACY

Pojęcie „ideologia”, które stanowi podstawę do określenia ideologii pracy, jest terminem wieloznacznym. J. J. Wiatr, cytując A. Naessa'a, wylicza 18 znaczeń tego terminu¹. W Polsce każdy z badaczy zajmujący się socjologią wiedzy lub socjologią polityki musi w jakimś zakresie ustosunkować się do tego pojęcia. Wśród najbardziej znanych definicji ideologii można wyróżnić trzy aspekty:

— genetyczny — wskazujący na podłoże kształtowania się ideologii; przykładem tego typu jest definicja O. Lange: „ludzie utożsamiają sobie stosunki społeczne, powstają w ich umysłach idee, w postaci, których uświadamiają sobie te stosunki. [...] Idee te nazywamy ideami społecznymi, a usystematyzowany zbiór takich idei nazywamy ideologią”²;

¹ J. J. Wiatr, *Społeczeństwo*, Warszawa 1977, s. 513 - 515.

² O. Lange, *Ekonomia polityczna*, t. 1, Warszawa 1974, s. 46 - 47.

— funkcjonalny — podkreślający znaczenie ideologii w realizacji celów grupowych, klasowych. Charakterystycznym jest tutaj definicja J. Hochfelda: „cechą ideologii jest jej funkcjonalna służebność w stosunku do grupy, której jest ona korelatem”³. Rozwinięcie i uzupełnienie tej definicji znajdujemy w licznych pracach J. J. Wiatra, który tak określa to pojęcie: „Ideologię określić można jako względnie usystematyzowany zbiór poglądów, którego cechą wyróżniającą jest funkcjonalny związek z interesami i dążeniami grupy społecznej, w skład którego wchodzi: powstałe i upowszechnione w oparciu o historyczne doświadczenia i warunki życia danej grupy, idee opisujące i oceniające rzeczywistość oraz wyprowadzone z tych idei dyrektywy działania”⁴;

— strukturalny — wydzielający typy ideologii ze względu na zakres oddziaływania, preferowany system aksjologiczny oraz dyrektywy praktyczne, np. katolicka ideologia, świecka ideologia itp. Przykładem tego typu podejścia jest definicja A. Bodnara: „Ideologia jest to system poglądów tematycznych, system wartości i system dyrektyw praktycznych subiektywnie wyrażających obiektywne warunki istnienia klasy społecznej, jej pogody na rzeczywistość społeczną, motywujących, ukierunkowujących i uzasadniających działania podejmowane w jej interesie”⁵.

Analizując przedstawione orientacje pojęciowe, można wyróżnić pewne podobieństwa:

1) nosicielami idei, wartości, poglądów itp. są klasy bądź grupy społeczne,

2) idee te podlegają wartościowaniu ze względu na funkcje, jakie mają do spełnienia,

3) funkcjonalność idei, wartości przejawia się w dyrektywach praktycznych, warunkujących działania podejmowane w interesie wymienionych zbiorowości społecznych.

Odnosząc pojęcie ideologii na grunt socjologii pracy lub przemysłu można stwierdzić podobną zależność, z tym, że ośrodkiem organizującym wszelkiego typu idee, wartości, działania będzie „praca” traktowana w charakterze kategorii socjologiczno-ekonomicznej, występującej w świadomości jej podmiotów, tj. ludzi tworzących grupy pracownicze, klasy społeczne. Ideologizującą funkcję pracy podkreśla J. Hochfeld: „praca, dzięki której człowiek wytwarza zewnętrzny, a jednak swój własny świat przedmiotowy i w toku której też sam siebie kształtuje duchowo oraz w pewnej mierze przekształca fizycznie — ta praca nosi w sobie potencję afirmowania osobowości ludzi jako istot swojego gatun-

³ J. Hochfeld, *Marksizm. Socjologia. Socjalim*, Warszawa 1982, s. 498.

⁴ J. J. Wiatr, *Socjologia stosunków politycznych*, Warszawa 1978, s. 531. Podobną problematykę znajduje się w pracy *Ideologia i wychowanie*, Warszawa 1965, a także *Czy zmierzchny ery ideologii? Problemy polityki i ideologii w świecie współczesnym*, Warszawa 1968.

⁵ A. Bodnar, *Nauka o polityce*, Warszawa 1934, s. 64.

ku"⁶. Stąd też w niniejszym artykule przez termin „ideologia pracy” będziemy rozumieć ten aspekt świadomości ludzi, grup, który związany jest z ideą pracy jako wartością afirmującą ich osobowość jako podmiotów wszelkich działań, tak o charakterze społecznym, jak i ekonomicznym.

Podmiotem „wszelkich działań” w powyższym rozumieniu będzie z punktu widzenia postawionego problemu badawczego przemysłowa klasa robotnicza, traktowana jako element struktury zawodowej społeczeństwa polskiego. Przyjmując nieantagonistyczną strukturę społeczeństwa W. Wesołowski tak charakteryzuje przedstawicieli klasy robotniczej: „Są oni nadal związani ze specjalnym typem produkcji (produkcją przemysłową) i specyficznym typem pracy (praca fizyczna); charakteryzują się pewnymi cechami społecznymi i kulturalnymi [...] zajmują określone miejsce w społecznym podziale pracy, mają określone dochody, wykształcenie, styl życia, postawy polityczne i szereg innych cech społecznie doniosłych”⁷.

Wśród cech aktualnie wyróżniających klasę robotniczą należy podkreślić jej krytycyzm w stosunku do rozbieżnych działań władz administracyjnych i politycznych, które głosząc podmiotowość klasy robotniczej w socjalizmie, bardzo często poprzestają na werbalnych stwierdzeniach, co było przyczyną robotniczych strajków w 1956, 1970, 1976 i 1980 r., jak również — w pewnym sensie — kwietniowo-majowych wystąpień w 1988 r.

III. ZARYS BADAŃ

Uwzględniając aktualną sytuację społeczno-polityczną Polski oraz podejmowane działania zmierzające do realizacji II etapu reformy, w której kreatywną rolę przypisuje się klasie robotniczej, należy poznać strukturę i zakres ideologii pracy istniejącej w jej świadomości.

Zaprezentowane wyniki stanowią niewielki fragment znacznie szerszych badań socjologicznych, przewidzianych na lata 1986 - 1990, poświęconych analizie pracy jako wartości w świadomości załogi socjalistycznego zakładu pracy, realizowanych przez Zakład Socjologii i Psychologii Pracy AGH w Krakowie. Jednocześnie badania te swoim zakresem wchodzi w temat C. P. B. P. 09. 04 „Rola systemów wartości i aspiracji w dynamicznym rozwoju ekonomiczno-społecznym”, którego koordynatorem jest prof. dr hab. Jerzy J. Wiatr.

W okresie listopad 1987 — marzec 1988 r. przeprowadzono częściowe badania socjologiczne oparte głównie na wywiadach ankietowanych wśród

⁶ J. Hochfeld, *Marksizm*, s. 640.

⁷ Por. W. Wesołowski, *Klasy, warstwy i władza*, Warszawa 1974, s. 169.

2283 pracowników przemysłu hutniczego, stąd używając określenia „przemysłowa klasa robotnicza” będziemy rozumieli tę właśnie grupę społeczną. Badana grupa została dobrana w sposób celowy, z uwzględnieniem:

a) rodzaju przemysłu, albowiem hutnictwo, obok przemysłu wydobywczego, zajmuje pozycję dominującą tak w sensie preferencji gospodarczych, jak i społecznych i zdaniem B. Góreckiego powiększa swój dystans wobec pozostałych działów gospodarki narodowej⁸. Sytuacja taka może ulec wzmocnieniu po wiosennych wystąpieniach w 1988 r. w Hucie im. Lenina w Krakowie, reprezentujących całe środowisko hutnicze polski;

b) różnic środowiskowych, regionalnych, mających na celu obserwację dyferencjacji opinii badanych, w zależności od wpływu i stopnia rozwoju industrializacji w danym rejonie, stąd w analizie socjologicznej uwzględniono trzy ośrodki: krakowski, gdzie przebadano 1386 osób, śląski — 461 pracowników i warszawski z 436 reprezentantami. Należy podkreślić, że są to aktualnie wiodące pod względem zatrudnienia ośrodki metalurgiczne w kraju, poza województwem legnickim, kieleckim i częstochowskim⁹;

c) ekstremalnych warunków sytuacyjnych, tzn. do badań wytypowano pracowników pochodzących z wydziałów najlepszych i najgorszych pod względem stopnia nowoczesności urządzeń i maszyn, złożoności pracy oraz fizyczno-chemicznych warunków pracy. W tym wypadku chodziło o zweryfikowanie tezy, że warunki pracy, w jakich codziennie przebywają robotnicy, mają wpływ na polaryzowanie się opinii robotników w badanych kwestiach. W sumie z wydziałów najlepszych pochodziło 1233 badanych, a z najgorszych — 1050.

IV. GENETYCZNY ASPEKT IDEOLOGII PRACY

Analizując aspekt genetyczny ideologii pracy w Polsce wielu autorów, jako podstawowy dla swych rozważań, przyjmuje okres po II wojnie światowej, który wniósł wiele zmian w życiu społeczno-ekonomiczno-politycznym zarówno kraju, jak i narodu. Główne wydarzenia, z punktu widzenia formowania się ideologii pracy adekwatnej dla tamtego okresu, to: nacjonalizacja przemysłu, a tym samym likwidacja prywatnej własności środków produkcji, demokratyzacja życia publicznego, migracja ze

⁸ B. Górecki, *Konsumpcja w rodzinach pracowniczych*, w: *Zaspokajanie potrzeb w warunkach kryzysu* pod red. J. J. Wiatra, Warszawa 1986, s. 557.

⁹ Pod względem globalnego zatrudnienia w przemyśle metalurgicznym na pierwszym miejscu znajduje się woj. katowickie — 96,8 tys., na drugim legnickie — 28,3 tys., na trzecim krakowskie — 25,8 tys., na czwartym kieleckie — 15,1 tys., na piątym częstochowskie — 10,3 tys. i na szóstym warszawskie — 9,4 tys.; zob. Rocznik Statystyczny GUS, Warszawa 1987, s. 254.

wsi do miast i ośrodków przemysłowych, wpływająca na znaczący wzrost ilościowy klasy robotniczej. Istotnym działaniem propagandowym tego okresu jest podkreślenie kultu i ethosu pracy jako głównych składników ideologii socjalizmu. Bardzo ważnym wydarzeniem jest podniesienie w Konstytucji z 1952 r. pracy do rangi naczelnej wartości społecznej; tym samym ideologia pracy została uznana za podstawową normę prawną. W analizach poświęconych temu okresowi na uwagę zasługuje podkreślenie przez W. Kwaśniewicza kontynuacji ethosu pracy polskich robotników¹⁰, czy — zdaniem D. Dobrowolskiej — preferowanie dobrej roboty niezbędnej przy odbudowie kraju¹¹.

Okres następny zamyka się granicą 1956 r. i trafnie jest charakteryzowany przez L. Zbiegień-Maciąg: „Typowym przykładem tego okresu jest robotnik-przodownik pracy, odnoszący sukcesy w socjalistycznym współzawodnictwie pracy, dla którego lansowana ideologia pracy stanowi wytyczną w rzeczywistym działaniu, jest to człowiek oddany bez reszty budowie nowego ustroju. Hasło »praca dla społeczeństwa« uwzględniało w mniejszym stopniu kryteria racjonalne, w większym zaś emocjonalne, np. »nie matura, lecz chęć szczerą« lub »kobiety na traktor« itp. W ten sposób praca dla społeczeństwa stanowi nadrzędną wartość w systemie ogólnoludzkich wartości”¹². W latach sześćdziesiątych ideologia pracy przestaje być naczelną wartością, pojawiają się zjawiska dysfunkcjonalne, zarówno w sferze świadomościowej, jak i instytucjonalnej. Wśród najważniejszych można wymienić¹³:

— zapoczątkowanie w systemach wartości klasy robotniczej daleko idących zmian. Sukcesy zawodowe, poparte posiadanym wykształceniem, stają się jednym z podstawowych argumentów obdarzania ludzi większym lub mniejszym szacunkiem,

— pęd do aktywności zaczynają wykazywać jednostki, dla których ideologia organizacji społeczno-politycznych nie jest najważniejsza. Ważne jest, że aktywność zapewnia priorytet we władzach, korzyściach materialnych, socjalnych itp. Proceder taki, nawet jeżeli charakteryzował tylko pewną grupę osób, zinternalizował się w świadomości społecznej i utworzył określony stereotyp,

— brak w tym okresie modelu stymulowania aktywności ludzkiej w przedsiębiorstwach. Jasne niegdyś kryteria wartościowania ludzi ze względu na ich stosunek do pracy, obecnie nie są jednoznaczne.

Wszystko to wpływa na obniżenie się rangi etosu pracy zawodowej.

¹⁰ W. Kwaśniewicz, *Makrostrukturalne aspekty kryzysu lat osiemdziesiątych*, Studia Socjologiczne 1983, nr 4, s. 47.

¹¹ D. Dobrowolska, *Wartość pracy i jej przemiany we współczesnym społeczeństwie polskim. Próba diagnozy*, Studia Socjologiczne 1985, nr 3-4, s. 193.

¹² L. Zbiegień-Maciąg, *Motywacyjne uwarunkowania społecznej aktywności załogi przemysłowej a satysfakcja z pracy*, Zeszyty Naukowe AGH Nr 954, Kraków, 1984, s. 10.

¹³ Ibidem, s. 11.

Lata siedemdziesiąte stanowią punkt graniczny w dalszym kształtowaniu się ideologii pracy. Z jednej strony, w początkowym okresie, następuje silne jej interioryzowanie przez klasę robotniczą, przejawiające się we wzroście aktywności zawodowej i społecznej (słynne: „pomożecie? — pomożemy!”), z drugiej — jej deprecjacja, szczególnie widoczna w drugiej połowie lat siedemdziesiątych. Uproszczeniem wydają się te twierdzenia, które spadku wartości znaczenia ideologii pracy upatrują w ówczesnym sposobie sprawowania władzy. Osobiście uważam, że była to kumulacja wcześniejszych sytuacji niekorzystnych z punktu widzenia wartości pracy, mająca swe źródło u podstaw kształtowania się władzy ludowej w Polsce, kiedy to proklamowano politykę maksymalnego zatrudnienia jako cel socjalistycznego państwa. O ile w początkowym okresie PRL tego typu praktyka była w pełni uzasadniona, o tyle z upływem czasu należało dokonywać licznych przewartościowywań w kierunku jej optymalizacji. Do niekorzystnych skutków maksymalizacji zatrudnienia występujących w drugiej połowie lat siedemdziesiątych można zaliczyć¹⁴:

1) wystąpienie procesów żywiołowych związanych z niekontrolowanym przepływem siły roboczej pomiędzy różnymi działami, branżami gospodarki narodowej,

2) konkurencyjność zakładów pracy w pozyskiwaniu nowych pracowników metodami nie zawsze będącymi w zgodzie z istniejącymi aktami normatywnymi,

3) „kumulowanie siły roboczej” przez przedsiębiorstwo, czyli utrzymywanie stałej nadwyżki zatrudnionych, przy braku ich efektywnego wykorzystania — słynne „przerosty zatrudnienia”,

4) ograniczanie skuteczności funkcjonowania przepisów prawa pracy i dyscypliny pracy, które w wyniku stałego niedoboru pracowników nie mogły być konsekwentnie przestrzegane,

5) wykształcenie negatywnych postaw pracowniczych w stosunku do pracy i zakładu, przejawiających się w samowolnych, nieuzasadnionych skłonnościach do porzucania miejsc pracy. Na przykład na przestrzeni lat 1975 -1979 liczba samowolnych porzuceń pracy zwiększyła się w przemyśle o 44%, a w budownictwie o 42%.

Zjawiska te negatywnie wpływają na morale pracowników zarówno na stanowiskach robotniczych, jak i umysłowych; wykonując solidnie zadania służbowe uważają oni, że nie są właściwie doceniani w przypadku stałego oddziaływania bodźców ekonomicznych lub pozaekonomicznych. Spada tym samym wartość i znaczenie pracy. Zaczyna się zarysowywać kryzys ideologii pracy w świadomości klasy robotniczej, do którego przyczyniły się również niepowodzenia w realizacji budownictwa socjalistycznego, czego silnym przejawem były wydarzenia sierpniowe z 1980 r. oraz cały okres do wprowadzenia stanu wojennego.

¹⁴ L. H. Haber, *Stabilizacja zakładowa załogi przedsiębiorstwa przemysłowego*, Zeszyty Naukowe AGH Nr 846, Kraków 1981, s. 53 - 54.

Lata osiemdziesiąte, wnosząc przewartościowania w różnych dziedzinach życia, poczynając od moralnych aspektów, poprzez ekonomiczne, na politycznych kończąc, wnoszą również zmiany w stosunku do ideologii pracy. W świadomości klasy robotniczej, obok świeckiej, pojawia się katolicka ideologia pracy, inspirowana encykliką Jana Pawła II — *Laborem exercens*, w której eksponuje się szczególną rolę godności pracy, jak też fakt, że „ten, który będąc Bogiem stał się podobny do nas we wszystkim, większą część lat swego życia na ziemi poświęcił pracy przy warsztacie ciesielskim, pracy fizycznej. Okoliczność ta sama z siebie stanowi najwymowniejszą »ewangelię pracy«, która ujawnia, że podstawą określania wartości pracy ludzkiej nie jest rodzaj wykonywanej czynności, ale fakt, że ten, kto ją wykonuje, jest osobą”¹⁵.

Należy podkreślić, że protestom robotniczym towarzyszyła oprawa i ceremoniał religijny, związany zarówno wspólnym uczestnictwem w nabożeństwach, śpiewaniem pieśni religijnych, jak też eksponowaniem symboli religijnych i obrazów świętych na terenie zakładów pracy objętych działalnością strajkową. Biorąc pod uwagę, że inspiratorem wszelkich wystąpień była klasa robotnicza, wskazywałoby to na utrwalenie się w jej świadomości katolickiej ideologii pracy, która według W. Piwowarskiego może w różnorodny sposób wpływać na kształtowanie się postaw wobec pracy, a mianowicie¹⁶:

1) na uświadomienie sobie przez pracownika, czym jest praca w systemie wartości uznanym i głoszonym przez daną religię. Chodzi tu zwłaszcza o miejsce i rolę pracy w życiu wierzącego, jej związek z powołaniem i zbawieniem, jej charakter społeczny;

2) na motywację postawy pracownika. Dla osoby akceptującej jakąś religię bardzo ważnym motywem postępowania jest realizacja jej haseł i postulatów — np. jeżeli religia domaga się uczciwej, rzetelnej i sumiennie wykonywanej pracy, wówczas wierzący będzie się starał spełnić przykazania swej religii, zwiększając do maksimum intensywność pracy;

3) na sankcję ostatecznej nagrody lub kary za wykonywane zajęcia; w tym wypadku życie religijne wiąże się ściśle z pracą zawodową.

Przedstawione założenia z jednej strony mogą pretendować do uniwersalnych, jako że podobne elementy (z pominięciem religii) eksponowała oficjalna świecka ideologia pracy w drugiej połowie lat czterdziestych, okresie krystalizowania się nowych stosunków społecznych w PRL. Z drugiej strony wyłożone zasady wskazywałyby na wyjątkową aktywność zawodową ludzi wierzących, tymczasem — jak stwierdza W. Piwowarski w oparciu o wyniki badań empirycznych przepro-

¹⁵ Jan Paweł II, *Laborem exercens* (tekst i komentarze red. G. Gałkowski), Lublin 1986, s. 16.

¹⁶ W. Piwowarski, *Postawy religijne a postawy wobec pracy*, w: *Człowiek i praca*, pod red. G. Gałkowskiego, Lublin 1979, s. 310.

wadzonych pod koniec lat siedemdziesiątych — „charakterystyczne jest, że istnieje słaby związek między religijnością a postawami wobec pracy wśród badanej młodzieży”¹⁷. Mówiąc słowami S. Ossowskiego: „W tym wypadku wartości deklarowane związane ze znaczeniem pracy wśród ludzi wierzących nie stają się wartościami uznawanymi”.

V. STRUKTURALNO-FUNKCJONALNY ASPEKT IDEOLOGII PRACY

Aktualnie przeprowadzone badania wykazały, że w świadomości badanych pracowników przemysłu metalurgicznego występują trzy niezależne formy ideologii:

1. Ideologia pracy, będąca pochodną oficjalnej wykładni pracy lansowanej przez centrum polityczne i administracyjne kraju. Wyraża się to w stwierdzeniach badanych, że poprzez solidną pracę utrwała się ustrój socjalistyczny i ojczyzna rośnie w siłę, umożliwia to wyjście z kryzysu, następuje wzrost stopy życiowej, naród się bogaci, następuje wszechstronny rozwój społeczeństwa itp. Ten typ ideologii w dalszej analizie nazywać będziemy „oficjalną ideologią pracy”.

2. Ideologia pracy, będąca wykładnią „ewangelii pracy”, propagowana przez duchowieństwo, jak też aktywistów katolickich w środowisku robotniczym. W tym wypadku solidność pracy wiąże się z nakazami religijnymi, eksponując wątek godności pracy, uczciwości, solidności, miłosierdzia ludzkiego. Podkreśla się również fakt, że solidna praca może przyczynić się do odnowy moralnej społeczeństwa przyjmującego przykazania dekalogu jako zasady współżycia społecznego. Ten typ ideologii będziemy określali umownie „katolicką ideologią pracy”.

3. Ideologia pracy eksponująca osobisty stosunek badanego do wykonywanej pracy, będąca przedmiotem jego własnej refleksji uwypuklającej fakt, że solidność pracy nie da się „zadekretować” ani nakazami religijnymi, ani panującym systemem politycznym, lecz jest ona uzależniona od samego człowieka — jego celów, aspiracji, zdolności, a z drugiej strony od możliwości ich realizacji poprzez wykonywaną pracę. Szczególnie podkreśla się znaczenie pracy, która jest dobrze zorganizowana, umożliwia wykorzystanie kwalifikacji, daje zadowolenie i jest dobrze opłacana. Ten typ ideologii będziemy określać „pragmatyczną ideologią pracy”.

Analizując zakres oddziaływania wymienionych form ideologii pracy wśród ogółu badanych, tj. 2283 osób, stwierdzono:

- 60,2% identyfikuje się z ideologią określoną umownie jako pragmatyczna ideologia pracy,
- 17,3% określa siebie jako wyznawców katolickiej ideologii pracy,

¹⁷ Ibidem, s. 317.

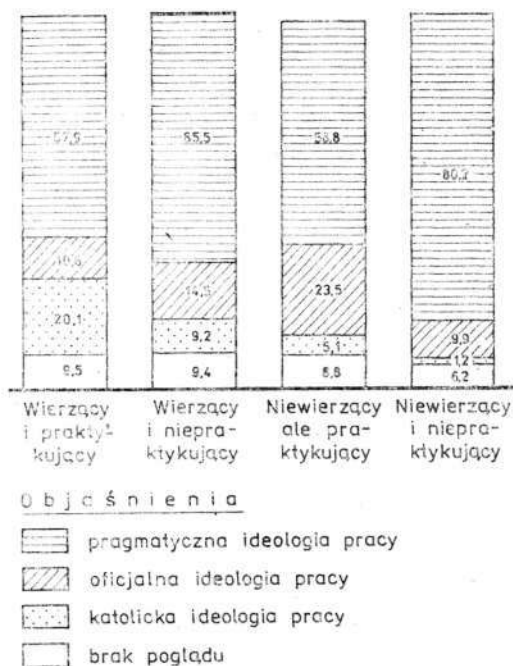
- 11,5% utożsamia się z oficjalną ideologią pracy,
- 11,0% nie miało wyrobionego poglądu.

Moim zdaniem, uzyskane wyniki są bardziej optymistyczne niż można by sądzić na podstawie aktualnych publikacji i wypowiedzi znanych osób stwierdzających postępujący kryzys ideologii pracy i wynikające stąd postawy „zniechęcenia i apatii”. W przeprowadzonych badaniach (przypominam — na przełomie 1987/1988 r.) prawie 89% badanych pracowników przemysłu metalurgicznego swój stosunek do solidnej pracy uzasadniało przyjętą orientacją ideologiczną, a tylko 11% nie miało ideowych uzasadnień dla wykonywanej przez siebie pracy. Natomiast faktem jest, że stosunkowo najmniejszy odsetek badanych aprobejuje i internalizuje oficjalną ideologię pracy. Niemniej należy stwierdzić, że nie jest to zjawisko charakterystyczne wyłącznie dla obecnego okresu. Badania prowadzone we wczesnych latach siedemdziesiątych, a następnie osiemdziesiątych przez A. Jasińską i R. Siemieńską wykazały, że „we wzorach upowszechnianych przez propagandę praca jako droga rozwoju ekonomicznego kraju oraz uczestnictwo w różnego typu organizacjach jako sposób mobilizacji społeczeństwa wokół założonych celów zajmowały naczelne miejsca, o tyle w deklarowanych przez społeczeństwo hierarchiach wartości lokowały się na znacznie niższych pozycjach”¹⁸. Wynika stąd, że aktualnie mała popularność tej formy ideologii jest zbieżna z wyborami dokonywanymi w latach siedemdziesiątych, a więc — jak wcześniej zaznaczyliśmy w opracowaniu — z okresem inicjującym kryzys oficjalnej ideologii pracy. Można stąd wnioskować, że tendencją wiodącą jest występowanie w świadomości przemysłowej klasy robotniczej słabej akceptacji dla oficjalnej ideologii pracy, co znajduje potwierdzenie w małej liczbie wyborów tej ideologii.

Brak badań porównawczych uniemożliwia ocenę wyborów przez robotników katolickiej ideologii pracy. Należy jednak podkreślić, że wśród badanych 91% zadeklarowało się jako wierzący (71% wierzących i praktykujących, 20% wierzących i niepraktykujących), a 9% jako niewierzący — stąd można wysnuć wniosek, że wśród przemysłowej klasy robotniczej identyfikacja religijna nie zawsze musi być utożsamiana z interioryzowaną w świadomości ideologią pracy. Potwierdzeniem tego wniosku jest zamieszczony diagram obrazujący graficzną zależność między dokonywanym wyborem ideologii pracy a stosunkiem do religii.

Charakterystyczny jest wybór pragmatycznej ideologii pracy przez wszystkich badanych niezależnie od orientacji religijnej, przy czym jest ona specjalnie eksponowana przez osoby niewierzące i niepraktykujące — można to traktować również jako przejaw postaw racjonalnych w różnych aspektach życia. Zamieszczony diagram w pełni potwierdza

¹⁸ R. Siemieńska, *Wartości, aspiracje i oczekiwania społeczeństwa polskiego a perspektywy zaspokojenia potrzeb*, w: *Zaspokajanie potrzeb*, s. 516.



Ideologia pracy a stosunek do religii badanych grup (w%)

wcześniej przyjętą tezę, którą — modyfikując — można wyrazić następująco: stosunek do religii nie jest jednoznaczny z przyjętą orientacją ideologiczną dotyczącą roli i znaczenia pracy, a występującą w świadomości przemysłowej klasy robotniczej: tym samym wszelkiego rodzaju atrybuty i symbole światopoglądowe oraz odpowiadające im doraźne zachowania nie muszą być równoznaczne z trwałą, świadomą akceptacją okazjonalnych sytuacji społeczno-politycznych. Dodatkowych wyjaśnień wymaga identyfikacja badanych z pragmatyczną ideologią pracy, która jej sens upatruje w dobrych warunkach pracy, możliwościach samorealizacyjnych oraz wysokich zarobkach, stanowiących jednak funkcję wykonywanej pracy. Wydaje się, iż trafnym byłoby określenie, że są to ludzie o „świadomości rynkowej”, nastawieni na własne korzyści, które jednak w ogólnym rachunku stają się korzyściami całego społeczeństwa. Ten typ motywacji — zdaniem J. Reykowskiego — należy wykorzystać w kształtowaniu postaw prospołecznych: „jeżeli więc człowiek działa społecznie dla zysku, to tak trzeba zorganizować społeczeństwo, aby można było osiągnąć zysk dając coś w zamian”¹⁹. Zapowiadana reforma, a zwłaszcza jej drugi etap, może stworzyć przesłanki dla nowego „zorganizowania społeczeństwa”. Tym bardziej, że — sądząc po wynikach badań — stan świadomości, a zwłaszcza interioryzowanie

¹⁹ J. Reykowski, *Motywacja, postawy prospołeczne a osobowość*, Warszawa 1986, s. 62.

przez badanych pragmatycznej ideologii pracy, jest adekwatne do przyjętej filozofii II etapu reformy zakładającego rozwój gospodarki w większości wypadków w oparciu o parametry rynkowe. Należy wziąć jednak pod uwagę, że obecna infrastruktura przemysłowa nie odpowiada temu typowi świadomości robotniczej. Spetryfikowane formy organizacyjne, trudne warunki pracy, dekapitalizacja majątku trwałego (w hutnictwie dochodzi ona do 87%), irracjonalny system płac (przedsiębiorstwo, którego bank ogłasza niewypłacalność, stać na tzw. 13 i 14 pensje dla swoich pracowników) wywołują coraz większe niezadowolenie. Jeżeli II etap reformy nie wniesie istotnych zmian w tym zakresie, jak również w świadomości ludzi, to należy liczyć się z faktem, że pragmatyczna ideologia pracy z filozofii przekształci się w program działania, akceptowany przez znaczną część pracowników. Możliwość realizacji swych idei będą widzieli jedynie w zmianach systemowych i instytucjonalnych, w funkcjonowaniu gospodarki narodowej, których nie były w stanie przeprowadzić kolejne reformy inicjowane przez centrum polityczne i administracyjne. Wynika stąd, że pragmatyczna ideologia pracy występująca w świadomości większości przemysłowej klasy robotniczej jest adekwatną do modelowych założeń II etapu reformy gospodarczej, eksponujących inicjatywę aktywność, możliwości ponoszenia ryzyka, a więc cech charakterystycznych dla gospodarki rynkowej. Niemniej dokonanie zbyt dużej liczby odstępstw od założonego modelu, „rozmycie się reformy”, może spowodować reakcje społeczne w obronie kształtującej się w świadomości społecznej pragmatycznej ideologii pracy.

Jako pogłębienie analizy zjawiska należy potraktować prezentację następujących zależności:

- między formą ideologii a środowiskiem przemysłowym, skąd pochodzą badani,
- między formą ideologii a warunkami pracy, w jakich przebywają,
- między formą ideologii a wybranymi kategoriami społeczno-zawodowymi.

Pierwszy typ zależności prezentuje tabela 1.

Uzyskane wyniki pozwalają sądzić, że mimo braku specjalnych różnic region, w którym zlokalizowane jest środowisko przemysłowe, ma wpływ na kształtowanie się określonych form ideologii pracy. Z regionu warszawskiego pochodzi znacząca część badanych w stosunku do wszystkich innych, którzy identyfikują się z pragmatyczną ideologią pracy (69,3%), ale tutaj znajduje się jednocześnie najmniejszy odsetek badanych opowiadających się za katolicką czy oficjalną ideologią pracy. Zjawisko to jest o tyle interesujące, że właśnie w regionie warszawskim szczególnie eksponowano wpływy katolickiej ideologii pracy, znajdującej odzwierciedlenie w prowadzonym duszpasterstwie wśród hutników. W rejonie katowickim, oprócz pragmatycznej ideologii, największy od-

Tabela 1

Ideologia pracy według rejonu gdzie zlokalizowany jest zakład (w %)

Forma ideologii pracy	Ogółem N=2283= =100%	Środowisko krakowskie N=1386= =100%	Środowisko warszawskie N=435= =100%	Środowisko katowickie N=462= =100%
Pragmatyczna ideologia pracy	60,4	58,8	69,3	56,2
Katolicka ideologia pracy	17,3	17,8	11,5	20,8
Oficjalna ideologia pracy	11,3	11,5	11,3	11,5
Brak poglądu	11,0	11,9	7,9	11,5

setek w stosunku do wszystkich innych grup środowiskowych aprobuje katolicką ideologię pracy (20,8%), zbliżając się tym samym do procentowej ilości osób (por. diagram), które wybierając ten typ ideologii charakteryzowały siebie jako osoby wierzące i praktykujące. Badani pochodzący ze środowiska krakowskiego nie wyróżniali się w swych wyborach w stosunku do innych regionów.

Tabela 2

Ideologia pracy według opinii pracowników pochodzących z wydziałów o różnych warunkach pracy (w %)

Formy ideologii pracy	Ogółem	Najlepsze warunki pracy	Najgorsze warunki pracy
	N=2283=100%	N=1233=100%	N=1050=100%
Pragmatyczna ideologia pracy	60,2	59,5	61,1
Katolicka ideologia pracy	17,3	17,4	17,1
Oficjalna ideologia pracy	11,3	11,2	11,9
Brak poglądu	11,0	11,9	9,9

Tabela 2 przedstawia zależności między formą ideologii a warunkami pracy.

Określając najlepsze i najgorsze warunki pracy przyjęto następujące parametry, które charakteryzują obsługiwane przez badanego stanowisko pracy: fizyczno-chemiczne warunki pracy, niebezpieczeństwo pracy, komfort ergonomiczny stanowiska pracy, rodzaj i charakter najczęściej wykonywanych prac, uzbrojenie narzędziowe i maszynowe stanowiska pracy, stopień nowoczesności urządzeń. Obiektywna ocena warunków pracy w wyniku lustracji terenowej pozwoliła w badanych zakładach wydzielić wydziały o najlepszych i najgorszych warunkach pracy, w których przeprowadzono badania. Przyjęto, że warunki pracy tworzą

zmienną sytuacyjną, czego uzasadnieniem niech będzie fakt codziennego przebywania badanych w określonych warunkach pracy, które z różnych względów mogą wpływać na kształtowanie się takich, a nie innych poglądów lub postaw. Wypowiedzi na temat tych współzależności spotykamy w pracach K. Doktora, J. Kulpińskiej, D. Dobrowolskiej, F. Krzykały i wielu innych. Jednak prezentowane wyniki, zawarte w tabeli 2, nie potwierdzają tych zależności. Bez względu na to, z jakich wydziałów badani pochodzą, najlepszych czy najgorszych, interioryzowane formy ideologii pracy są na podobnym poziomie istotności. Wynika stąd, że zmienna sytuacyjna nie ma wpływu na różnicowanie się form ideologii pracy w świadomości badanych pracowników.

Trzeci typ analizowanej zależności — związki między formami ideologii pracy a wybranymi kategoriami społeczno-zawodowymi — prezentuje tabela 3.

Różnicując badane struktury cechami położenia społecznego, np. w oparciu o kategorie zawodowe, można wydzielić:

— grupę pracowników obsługujących stanowiska robocze, do której będą należeli pomocnicy, czyli robotnicy nie posiadający kwalifikacji,

Tabela 3

Ideologia pracy według kategorii społeczno-zawodowych badanych (w %)

Forma ideologii pracy	Ogółem N = 2283 = 100 %	Robotnicy niewykwalifikowani N = 136 = 100 %	Robotnicy przyuczenni do zawodu N = 439 = 100 %	Robotnicy wykwalifikowani N = 1192 = 100 %	Technicy N = 330 = 100 %	Inżynierowie N = 95 = 100 %	Pracownicy administracji z średnim wykształceniem N = 64 = 100 %	Pracownicy administracji z wyższym wykształceniem N = 14 = 100 %
Pragmatyczna ideologia pracy	60,2	41,2	58,3	60,1	65,5	77,6	70,7	50,0
Katolicka ideologia pracy	17,3	30,1	19,1	17,2	13,6	6,3	10,9	14,3
Oficjalna ideologia pracy	11,5	13,2	11,2	10,7	14,2	14,7	4,7	23,1
Brak poglądu	11,0	15,5	11,4	12,0	6,7	1,4	13,7	21,4

robotnicy przyuczeni do zawodu, robotnicy wykwalifikowani samodzielnie obsługujący dane stanowisko czy wykonujący określony zespół czynności,

— grupę pracowników techniczno-inżynierską, różniącą się stopniem wykształcenia i zajmowanymi stanowiskami (ale nie zawsze),

— grupę pracowników administracji, również zróżnicowanych wykształceniem, niemniej, ze względu na znikomą liczbę badanych z wyższym wykształceniem, ta grupa pracowników administracji nie będzie uwzględniana w dalszej analizie.

Powstaje pytanie, czy ze względu na wybór określonej ideologii są to grupy wewnętrznie homogenne czy heterogenne? Porównując wybory dokonywane w grupie robotników, można stwierdzić wewnętrzne zróżnicowanie się tej grupy, np. im wyższy stopień wykształcenia i kwalifikacji, tym częstszy jest wybór pragmatycznej ideologii pracy, maleje natomiast wybór ideologii katolickiej i oficjalnej. Grupa pracowników niewykwalifikowanych jest najliczniejsza spośród wszystkich pozostałych identyfikujących się z katolicką ideologią pracy oraz najmniejsza pod względem akceptacji pragmatycznej ideologii pracy.

Nie jest jednorodną również grupa techniczno-inżynierska. Jak można sądzić, tutaj również stopień posiadanego wykształcenia i zajmowane stanowisko różnicuje wewnętrznie tę grupę. Inżynierowie w większym stopniu niż technicy są zwolennikami pragmatycznej ideologii pracy, natomiast technicy w relacji dwukrotnie większej w porównaniu do inżynierów opowiadają się za ideologią katolicką. To, co wyróżnia pracowników administracji o średnim wykształceniu spośród omawianych grup zawodowych, to najniższy odsetek aprobujących oficjalną ideologię pracy.

Analizując zewnętrznie prezentowane grupy, można dostrzec podobieństwo poglądów w niskiej akceptacji oficjalnej ideologii pracy, z wyjątkiem ekstremalnej grupy pracowników administracji. Znacznie różnicują badaną grupę wybory katolickiej i pragmatycznej ideologii pracy. Katolicką ideologię pracy najliczniej reprezentują robotnicy, w nieco mniejszym zakresie pracownicy techniczno-inżynierscy czy administracyjni. Obserwując wybory pragmatycznej ideologii pracy, można stwierdzić, że są one typową funkcją wykształcenia — poczynając od wyboru dokonanego przez pracowników niewykwalifikowanych, poprzez przyuczonych do zawodu, wykwalifikowanych, techników i inżynierów — wybory te rosną, jak rośnie również stopień wykształcenia badanej populacji.

Analiza badanej zbiorowości pod względem cechy położenia społecznego, jakim jest kategoria zawodowa, wykazała zarówno zewnętrzne, jak i wewnętrzne różnicowanie się grup zawodowych pod względem internalizowania form ideologii pracy. Prosta analiza korelacyjna wykazała stałą zależność pomiędzy wyborem określonej formy ideologii pracy

a wykonywanym zawodem oraz posiadanym wykształceniem. Przy czym wzrost złożoności pracy oraz wykształcenie wpływa w większym stopniu na akceptację pragmatycznej ideologii pracy, w mniejszym zaś na wybór katolickiej ideologii pracy. Cechą wspólną, niezależną od wykształcenia i zajmowanego stanowiska przez badanych, jest stosunkowo niska interioryzacja oficjalnej ideologii pracy.

VI. ZAKOŃCZENIE

W niniejszych rozważaniach potraktowano ideologię pracy jako przejaw pozytywnego stosunku człowieka do wykonywanej pracy, znajdujący odzwierciedlenie w filozofii pracy i działaniach. Ważność tego zjawiska jest tym większa, im więcej elementów struktur społecznych obejmuje jego oddziaływanie, i tym mniejsza, im mniej odzwierciedlenia znajdzie filozofia pracy w działaniu. Zjawisko to jest szczególnie istotne, jeżeli odniesiemy je do postaw i stosunku do pracy przemysłowej klasy robotniczej. W wypowiedziach decydentów i publicystów często słyzy się opinie o kryzysie ideologii pracy, znajdującym swe źródło w nieudolnym stylu zarządzania poprzedniej ekipy, wydarzeniami z lat osiemdziesiątych, jak też konsumpcyjnym i roszczeniowym stylem życia społeczeństwa. Ten uproszczony pogląd nie dotyczy faktycznych podstaw dokonujących się przeobrażeń świadomościowych związanych z ideologią pracy wśród przemysłowej klasy robotniczej, a można mniemać, że dotyczy to jeszcze szerszych struktur społeczeństwa polskiego. Analiza genetycznych aspektów ideologii pracy wykazała, że proces jej przewartościowań w świadomości społecznej rozpoczął się znacznie wcześniej, a mianowicie:

— w momencie, kiedy zmiany pokoleniowe w obrębie trzonu klasy robotniczej doprowadziły do załamania się kontynuacji wytworzonego w poprzednich pokoleniach robotniczego ethosu — jak twierdzi W. Kwaśniewicz,

— w momencie, kiedy rozwijające się społeczeństwo nie interioryzowało „dobrej roboty” jako najwyższej wartości — jak uzasadnia to D. Dobrowolska,

— w momencie, kiedy polityka maksymalnego zatrudnienia w skali państwa i odpowiadająca jej polityka kadrowa w skali przedsiębiorstwa, prowadzona od ponad czterdziestu lat, stała się dominującą i spetryfikowaną formą regulowania zależności służbowych między pracownikiem a pracodawcą,

— w momencie, kiedy ideologia pracy propagowana przez centrum polityczne i administracyjne nie znalazła potwierdzenia w realnych działaniach na rzecz upodmiotowienia społeczeństwa — jak stwierdza S. Nowak²⁰.

Wszystkie te zjawiska doprowadziły do zmian strukturalnych, gdzie obok oficjalnej ideologii w świadomości społecznej zaczyna funkcjonować katolicka i pragmatyczna ideologia pracy. Najsilniej interioryzowaną w świadomości przemysłowej klasy robotniczej jest przy tym pragmatyczna ideologia pracy, która umiejętnie wykorzystana przez ośrodki decyzyjne może stać się czynnikiem stymulującym inicjowane przeobrażenia gospodarcze i polityczne, zgodne z założonym modelem drugiego etapu reformy gospodarczej.

IDEOLOGY OF WORK IN THE CONSCIOUSNESS OF THE INDUSTRIAL WORKING CLASS

Summary

Treating ideology of work as a symptom of positive attitude of an individual towards the work he/she performs, the symptom reflected both in the philosophy of work as well as in acting, the author considers it in two planes: genetic and structural-functional. Genetic analysis allows the author to show actual causes of revaluing the ideology of work, with the attention focused on official version of that ideology. Structural-functional planes are analysed through the results of sociological research conducted among 2283 metal industry workers from Cracow, Warsaw and Katowice provinces. The research allowed to single out three distinct forms of ideology functioning in the working class consciousness: official, catholic and pragmatic, with the last one prevailing over the remaining two. Further analysis is devoted to interdependencies existing between the form of ideology, the work environment, situations occurring at a workplace and selected features of the social status.