



You have downloaded a document from  
**RE-BUŚ**  
repository of the University of Silesia in Katowice

**Title:** Etos pracy na Górnym Śląsku : tradycja, współczesne oblicze i zmiany

**Author:** Urszula Swadźba

**Citation style:** Swadźba Urszula. (2009). Etos pracy na Górnym Śląsku : tradycja, współczesne oblicze i zmiany. "Studia Socjologiczne" (Nr 4 (2009), s. 167-190).



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIwersYTET ŚLĄSKI  
W KATOWICACH



Biblioteka  
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki  
i Szkolnictwa Wyższego

Urszula Swadźba  
Uniwersytet Śląski

## **ETOS PRACY NA GÓRNYM ŚLĄSKU. TRADYCJA, WSPÓŁCZESNE OBLCIŁE I ZMIANY**

Artykuł przedstawia zmiany etosu pracy na Górnym Śląsku. Najpierw zarysowana jest problematyka teoretyczna etosu pracy i definicja, przyjęta do analiz empirycznych. Autorka prezentuje genezę specyficznego śląskiego etosu pracy, którą umiejscawia w połowie XIX wieku i jego ewolucję, przez okres międzywojenny i realnego socjalizmu. Następnie analizuje na podstawie własnych badań, przeprowadzonych w 2008 roku, aktualny etos pracy, porównuje wyniki badań z wcześniej przeprowadzonymi. Podstawą tych analiz jest zespół 16 twierdzeń wzorowany na badaniach EVS. Wyniki badań wskazują, że praca jest istotną wartością dla mieszkańców Śląska. Jej wartość wzrosła szczególnie dla kobiet, które poprzez nią chcą się realizować. Zmieniła się wartość pracy dla młodego pokolenia, podkreślającego materialny aspekt pracy oraz jej wartość kreatywno-rozwojową. Młode pokolenie, oprócz pracy, duże znaczenie przywiązuje do czasu wolnego.

Główne pojęcia: praca, etos, Śląsk.

### **Wstęp**

W historii ludzkości praca miała różną wartość. W starożytności nie doceniano wartości pracy, ponieważ tę najcięższą wykonywali niewolnicy (Pszczółowski 1966). W średniowieczu na wartość pracy wskazywał św. Tomasz z Akwinu (Jacher 2003). Dopiero w okresie reformacji zaczęto doceniać ją we właściwy sposób. Jak pisał Max Weber, kapitalizm przyczynił się do rozwoju i utrwalenia etosu pracy (Weber 1994). Na ziemiach polskich kapitalizm najsilniej utrwalił się na Śląsku. Praca w przemyśle wymagała innego rodzaju pracy, a wraz z nią innego etosu. Ukształtowany do I wojny światowej etos pracy trwał przez cały okres międzywojenny. Czas realnego socjalizmu przyczynił się do rozbicia tradycyjnego śląskiego etosu pracy. Badania socjologiczne przeprowadzone w latach dziewięćdziesiątych XX wieku wskazywały, że utrzymały się jeszcze zręby tego etosu (Swadźba 2001a).

W artykule najpierw krótko przedstawiam rozważania dotyczące pojęcia etosu i etosu pracy oraz ewolucję śląskiego etosu pracy. Celem artykułu jest

głównie zaprezentowanie aktualnego etosu pracy na przykładzie najnowszych, przeprowadzonych w 2008 roku badań.

### **Etos i etos pracy – zagadnienia teoretyczne**

Pojęcie etosu występowało już w starożytności i łączone było z nazwiskiem Arystotelesa (Arystoteles 1982). W czasach nowożytnych spopularyzowane zostało przez Maksa Webera, który w swej pracy o wpływie etyki protestanckiej na rozwój kapitalizmu ukazał nowe, dynamiczne podejście do tego problemu (Weber 1994). Pojęcie etosu w rozumieniu Weberowskim, jak pisze Tadeusz Szawiel, jest kluczem do zrozumienia zmiany społecznej: „Niedościgłym wzorem takiej analizy jest *Etyka protestancka* Webera. Wręcz przejmująco został w niej opisany proces wykształcania się z motywacji religijnej (protestanckiej doktryny predestynacji) sposobu życia jednostki i społeczności, który stał się wehikułem zmiany otaczającego świata: narodzin kapitalizmu” (Szawiel 1998: 202). Na gruncie polskim praca Marii Ossowskiej była pionierską w definiowaniu pojęcia etosu (Ossowska 1986). Współcześnie termin ten ma nieprecyzyjne, choć zbliżone znaczenia. Na potrzeby badań, które przeprowadzałam nad śląskim etosem pracy, sprecyzowałam go i podałam definicję: „Etos to charakterystyczny dla danej grupy społecznej zespół wartości i norm, odnoszący się do wartości fundamentalnej, przejawiający się w praktyce w konkretnych zachowaniach. Wartość naczelną jest elementem integrującym grupę, wyróżniającą ją od innych grup i jest z reguły pozytywna” (Swadźba 2001a: 29). Elementami konstytutywnymi etosu, które miały istotne znaczenie, były wartości, normy, zachowania i grupowy charakter. Zwłaszcza ten ostatni aspekt ma duże znaczenie, ponieważ umieszczenie etosu w szerszej makrostrukturze społecznej pozwala poznać otoczenie, w jakim działa grupa etosowa i poszukać jego genezy oraz społecznych warunków trwania. Jest to perspektywa dynamiczna, która znalazła zastosowanie w moim artykule.

Tak skonstruowana definicja etosu pozwoliła na zdefiniowanie etosu pracy, który będzie przedmiotem analiz. Jeden z najważniejszych elementów etosu pracy stanowią wartości. Mają one charakter podmiotowy i są związane ze stanem świadomości ludzkiej. Istnieje wiele klasyfikacji wartości pracy (Dobrowolska 1974; Ossowski 1967; Koralewicz-Zębik 1974). Najbardziej przydatny do analizy jest podział Stanisława Ossowskiego na wartości-cele (autoteliczne) i wartości-środki (instrumentalne).

Drugim elementem etosu pracy są normy. Wyrażają one i porządkują system wartości. Normy związane są z etyką pracy. Szczególnie dotyczy to zespołu norm, którym powinien się kierować w zawodzie dany pracownik. Ważną cechą norm jest system nakazów i zakazów, a następnie sankcji za ich nieprze-

strzeżenie. W wypadku norm odnoszących się do pracy istotne są sankcje za uchylanie się od pracy i opinia grupy.

Trzecim konstytutywnym elementem etosu są zachowania i działania. Przełożenie hierarchii wartości jest empirycznie dostrzegalne, gdy obserwuje się zachowania członków grupy. Jednostki i grupy realizując wartości i normy etosu muszą uwzględniać uwarunkowania zewnętrzne i własne możliwości. W przypadku pracy jako naczelnej wartości ważna jest możliwość realizacji tej wartości; sposób jej traktowania w działaniu oraz możliwość realizacji jej atrybutów, solidności, sumiennosci, uczciwości i zdyscyplinowania. Zorganizowany system społeczny, w tym system pracy, w którym cechy te są cenione, powoduje przestrzeżenie go przez jednostkę i internalizację.

Ostatni konstytutywny element etosu pracy ma społeczny charakter. Grupa buduje swój etos na podstawie realizacji wartości i norm etosowych. Stosuje sankcje w przypadku niezrealizowania wartości grupowych. Charakteryzuje się spistością wynikającą z wyznawania określonych wartości i ideałów. W przypadku etosu pracy oprócz sankcji formalnych grupa stosuje sankcje nieformalne za nieprzeżreżenie norm i zasad pracy. Szczególnie ma to znaczenie tam, gdzie zespołowo odpowiada się za efekty pracy, jak w górnictwie.

Wyróżnione cechy konstytutywne etosu pracy pozwoliły na sformułowanie definicji, która będzie miała zastosowanie w przedstawionych badaniach: „Etos pracy to charakterystyczny dla danej grupy społecznej lub dla całego społeczeństwa zespół wartości i norm odnoszący się do wartości fundamentalnej, jaką jest praca. Wartość ta jest uzupełniona wartościami takimi jak: solidność, sumiennosc, uczciwość, szacunek do pracy, które są jej atrybutami. Wartości i normy te przejawiają się w konkretnych zachowaniach.” (Swadźba 2001a: 34). Taka definicja, która jest bardzo szeroka, dotyczy ogólnie etosu pracy. Można ją zastosować do badania współczesnego etosu pracy. W artykule oprócz aktualnego etosu pracy będzie przedstawiona historyczna analiza ewolucji tradycyjnego śląskiego etosu pracy. Dlatego przytoczę też sformułowaną przez siebie definicję śląskiego etosu pracy: „Śląski etos pracy to całość kształtu wartości i norm oraz działań i zachowań odnoszących się do wykonywanej przez Ślązaków pracy zawodowej i pozazawodowej. Nieodzownymi atrybutami tego etosu były; pracowitość, solidność sumiennosc, uczciwość, dyscyplina, posłuszeństwo, szacunek dla przełożonych, dobra organizacja. Cechy te wykształciły specyficzny typ mentalności społecznej (osobowości społecznej) i genetycznie były związane z wykonywaniem zawodu robotnika w przemyśle (najczęściej górnika i hutnika). W trakcie przekazu międzypokoleniowego zostały przekazane przez rodzinę następnym członkom pokolenia wykonującym już zróżnicowane zawody. Istotne w tym etosie było powiązanie pracy ze sferą rodzinną i religijną.” (Swadźba 2001a: 46–47). Taka defini-

cja będzie zastosowana przy poniższej analizie kształtowania się śląskiego etosu pracy.

### **Spoleczno-kulturowe uwarunkowania etosu pracy na Śląsku**

Po to, aby zrozumieć zmiany, jakie nastąpiły w aktualnym etosie pracy na Śląsku, należy sięgnąć do przeszłości, kiedy to ów etos się kształtował. Śląski etos pracy łączy się przede wszystkim z procesem industrializacji Śląska w XIX wieku. Najistotniejszy wpływ na jego ukształtowanie miała niemiecka protestancka etyka pracy (Swadźba 2002). Przybyła na Śląsk ludność niemiecka zajmowała wyższe rangą stanowiska w dozorze zakładów przemysłowych. Robotnicy rekrutowali się z ludności rodzimej pochodzenia chłopskiego. Niemiecki nadzór miał za zadanie dostosować śląskiego robotnika do pracy w przemyśle i to zrobił. Cechy, w których byli wychowywani w owym okresie Niemcy, to porządek, pilność i oszczędność (Orłowski 1998; Dulmen 1992–1994). Taką ideologię pracy Niemcy realizowali w dwojaki sposób: poprzez wdrażanie do dyscypliny pracy (Biały 1963) oraz ustawodawstwo socjalne pracy (Jonca 1966). Dzięki środkom przymusu natury ekonomicznej i pozaekonomicznej przystosowano robotników do pracy w przemyśle. Miało to wymiar egzystencjalny i było koniecznością, szczególnie w kopalniach. Osoby, które nie potrafiły sprostać ciężkiej pracy i dyscyplinie, były z niej usuwane. Ponieważ na początku XX wieku na Śląsku powyżej 70% ludności stanowiła ludność robotnicza (Michalkiewicz 1984) oznaczało to, że zdecydowana większość ludności Śląska została do ciężkiej pracy wdrożona. Kościół katolicki w swym nauczaniu również umacniał stabilność porządku społecznego, gdzie robotnik miał swe miejsce dzięki sumiennej, rzetelnej pracy („Praca” 1890–1891).

Okres międzywojenny przyczynił się do umocnienia specyfiki pracy Ślązaków. Złożyło się na to kilka czynników. Do pierwszego można zaliczyć zmianę struktury społecznej na polskim Górnym Śląsku, gdzie w miejsce niemieckiej inteligencji napłynęła polska. Wykonywała ona innego rodzaju pracę niż Ślązacy i miała do pracy fizycznej pogardliwy stosunek (Wanatowicz 1986). Deprecjacja Ślązaków spowodowała, że zamknęli się we własnej grupie i skupili się wokół wartości, z których naczelną była praca, związane z nią kwalifikacje zawodowe, jej rzetelność i solidność oraz dobra organizacja. Praca stanowiła powód do dumy i poczucia własnej wartości, o czym pisał Józef Chałasiński: „Nie znam innej dzielnicy polskiej, w której pracowitość byłaby tak wysoko cenioną cnotą społeczną. Dla Ślązaków stała się ona punktem honoru i drogą kompensacji wielowiekowego upośledzenia społecznego. Jeśli chodzi o ludność naszej osady, to nie tylko nie ma wśród niej najmniejszej nie-

chęci do samej kopalni, jako warsztatu pracy, lecz przeciwnie, jest ona naprawdę przedmiotem dumy miejscowości. Są do niej po prostu przywiązani. Górnoślązak czuje się robotnikiem, ale robotnikiem nie byle jakim: pierwszej klasy.” (Chałasiński 1935: 100). Również zamknięcie śląskiego rynku pracy w 1926 roku (Hrebenda 1979) przyczyniło się do umocnienia specyfiki pracy Ślązaków. Wielki Kryzys gospodarczy lat trzydziestych, panujące bezrobocie i wielki deficyt pracy powodowały jej przekazywanie i związanego z tym etosu w ramach rodziny i społeczności lokalnej. Brak możliwości awansu i wyjścia poza własny krąg kulturowy powodował, że chłopców socjalizowano z myślą o pracy w przemyśle (górnictwie, hutnictwie), a dziewczęta z myślą o prowadzeniu domu. Praca była rzeczą bardzo pożądaną, gdy jej nie było, pracowano w biedaszybach (Janota 1981). Taka praca oprócz funkcji egzystencjalnej miała również wymiar symboliczny, ponieważ dzięki niej należało się do grupy pracujących i było się użytecznym w społeczeństwie (Piornun 1981).

Do popularyzacji problemów Śląska przyczyniła się również działalność literacka i publicystyczna (Morcinek 1932; Kossak-Szczucka 1932; Gojawicyńska 1934). Pisarzem, który szczególnie zasłużył się do mitologizacji śląskiego etosu pracy, był Gustaw Morcinek. Pisarz sam w młodości pracujący w kopalni, potrafił doskonale oddać trud górniczej pracy w *Wyřąbanym chodniku* (Morcinek 1932). Trud górników w jego utworach jest dla nich wartością autoteliczną, jest esencją ich życia. W jeszcze bardziej patetyczny sposób obrazowała pracę Ślązaków Zofia Kossak-Szczucka (Kossak-Szczucka 1932). Upatrywała w górniku jakiś szczególnych cech, wręcz ponadludzkich. Działalność literacka i publicystyczna upowszechniała znajomość Ślązaków i specyficznej pracy, jaką wykonywali. Przyczyniała się do mitologizacji etosu pracy i górnika jako jej symbolu.

Po II wojnie światowej, w okresie realnego socjalizmu ukształtowany wcześniej etos pracy ulegał stopniowemu rozbiciu. Rozpad etosu pracy nie był tylko specyfiką śląską, o czym pisali socjologowie (Walczak-Duraj 1988; Tarkowska i Tarkowski 1990; Bugiel i inni 1990; Poleszczuk 1991; Gliński 1992; Klepajczuk 1995; Mariański 1996). Tutaj można było w bardziej dotkliwy sposób dostrzec jego skutki. Częściowo przyczyniły się do tego czynniki ogólne, jak ideologia komunistyczna, dla której liczyły się plany i wskaźniki, a nie realne możliwości osiągnięcia produkcji w określonych warunkach. Ze względu na olbrzymie zapotrzebowanie na węgiel i stal przez cały okres realnego socjalizmu władze dowartościowywały śląskich robotników i ich pracę (Swadźba 2001b). Istniało jednak duże marnotrawstwo maszyn, urządzeń i materiałów, które nie mieściło się w pojęciu śląskiej gospodarności. Do tego dochodziła zła organizacja pracy. Również realizowana polityka pełnego zatrudnienia nie sprzyjała zaangażowaniu w pracę. Przyzwyczajeni do solidnej

pracy robotnicy śląscy zauważali zmianę. Najlepiej obrazuje to wypowiedź 55-letniego robotnika z Murcek: „A potem przyszła komuna. Ojciec opowiadał, że tak dobrze jak wtedy robotnikowi jeszcze nie było, bo co by nie robił, jutro pójdzie do roboty. Najwyżej jutro pójdzie do innej roboty. Mój ojciec nigdy nie należał do żadnej partii, ale zawsze podkreślał, że taka praca jak wówczas była najlepsza i to szczególnie jak się skończyły te czasy Stalina. Ludzie chodzili do tej roboty, żeby se posiedzieć, pogodać i ewentualnie coś zrobić. I wtedy właściwie zaczął upadać etos pracy, ponieważ przestały istnieć rygory wokół człowieka i wokół pracy.” (Swadźba 2001a: 85). W efekcie mieliśmy do czynienia z dualizacją śląskiego etosu pracy (Swadźba 2001b). Pierwszy śląski etos pracy był oficjalnie propagowany przez władze, z zaangażowaniem partyjnym i społecznym, a pozbawiony konotacji religijnych. Drugi praktycznie realizowany w domu z silnym zaangażowaniem religijnym i powiązaniem z Kościołem katolickim. Drugim czynnikiem przyczyniającym się do rozbitcia etosu pracy był znaczny napływ osób spoza Śląska do pracy, szczególnie do kopalń (Szpor 1983). Niedoświadczeni pracownicy, nie przyzwyczajeni do takiego rodzaju pracy, najczęściej powodowali wysoką fluktuację załóg hut i kopalń (Więcek 1965). W takiej atmosferze pracy dorastało i socjalizowało się młode śląskie pokolenie. Nie realizowało już ono takiego etosu pracy jak starsi. Również w związku z rozwojem edukacji aspirowało do innych ról zawodowych niż praca górnika (Swadźba 2001b).

Okres transformacji systemowej obnażył słabe strony polskiej gospodarki, a zwłaszcza przerost zatrudnienia w przemyśle. Sytuacja ta dotyczyła szczególnie województwa katowickiego (Swadźba 2001a). Podjęta w 1993 roku reforma górnictwa przyczyniła się do znacznego spadku zatrudnienia (Analiza 1998). W społecznościach śląskich pojawiło się nieznanne od okresu Wielkiego Kryzysu zjawisko bezrobocia. Taka sytuacja spowodowała inne podejście do pracy, samego faktu jej posiadania i solidnego wykonywania. Badania socjologiczne nad etosem pracy na Śląsku pokazują przewartościowanie znaczenia pracy dla pokolenia pracującego w okresie realnego socjalizmu, a także dla młodego pokolenia, które wchodziło na rynek pracy w latach dziewięćdziesiątych i później (Swadźba 2001a, 2006, 2007, 2008a).

### **Praca jako wartość**

Aktualny etos pracy na Śląsku przedstawię na podstawie badań przeprowadzonych w 2008 roku wśród dorosłych mieszkańców w dzielnicy Katowic – Bogucicach oraz w Rydułtowach pod Rybnikiem. Bogucice są dzielnicą Katowic, w której kiedyś funkcjonowała zamknięta już kopalnia. W Rydułtowach kopalnia nadal działa. Uważam, że wybór do badań dwu miejscowości o różnym cha-

rakterze jest reprezentatywny dla społeczności Górnego Śląska. Badania dotyczyły wartości śląskich, a jedną z nich była wartość pracy. Łącznie przeprowadzono 376 wywiadów skategoryzowanych, 187 w Katowicach i 189 w Rydułtowach. Oprócz tego zrealizowanych zostało 50 wywiadów swobodnych, po 25 w każdej miejscowości. Badania były przeprowadzone w czerwcu 2008 roku przez studentów socjologii Ośrodka Dydaktycznego Uniwersytetu Śląskiego w Rybniku w ramach praktyk terenowych (łącznie 50 osób). Do wywiadów skategoryzowanych próba była dobrana losowo z listy mieszkańców, uwzględniając płeć i wiek. Również do wywiadów swobodnych respondenci byli tak dobrani, aby odzwierciedlić strukturę społeczno-zawodową miejscowości bądź dzielnicy. Te badania będą porównywać z wynikami moich poprzednich.

**Tabela 1.** Sprawy ważne w życiu – praca (%) N=376

	Bardzo ważne	Ważne	Mało ważne	W ogóle nieważne	Trudno powiedzieć
Płeć					
Mężczyźni	63,8	31,6	3,1	1,5	0,0
Kobiety	55,7	41,1	2,2	0,3	0,7
Wiek					
20-29 lat	59,3	26,7	5,9	5,0	3,1
30-39 lat	69,4	18,2	7,6	4,2	0,6
40-49 lat	82,4	16,6	1,0	0,0	0,0
50-59 lat	81,6	15,9	1,5	0,0	1,0
60-69 lat	75,7	13,6	6,6	2,7	1,4
Powyżej 70 lat	65,9	12,8	10,1	7,9	3,3
Wykształcenie					
Podstawowe	76,4	19,5	3,6	0,0	0,5
Zasadnicze zawodowe	74,8	21,1	3,5	0,6	0,0
Średnie	67,1	25,7	5,4	0,6	0,2
Wyższe (licencjat)	64,3	30,5	3,1	1,4	0,7
Wyższe (magisterium)	59,8	36,3	2,5	1,4	0,0
Ogółem	64,7	31,1	2,3	1,0	0,9

Źródło: Badania i obliczenia własne.

Badania dotyczące etosu pracy rozpoczyna się najczęściej od zadania pytania o miejsce pracy w systemie wartości respondentów. Określenie systemu wartości może przysparzać pewnych trudności. Spectrum współczesnych war-



tości jest na tyle szeroko zarysowane, że wątpliwości rodzą się między innymi na gruncie porównywalności wartości. Zatem analizując systemy wartości badacz może spotkać się chociażby z zarzutem arbitralnego podejścia do selekcji możliwych wartości, składających się na pewien układ podzielanych przez daną grupę zasad i reguł. Pracę umieszczono wśród takich wartości jak: rodzina, religia, czas wolny, przyjaciele, sława, władza. Ze względu na brak miejsca analizie poddamy tylko wartość pracy.

Zdecydowana większość respondentów uznała pracę jako ważną wartość w swoim życiu. Jest ona druga, po rodzinie. Taki system utrzymuje się od dłuższego czasu, co wykazały moje badania i badania CBOS (Swadźba 2001a; Derczyński i Falkowska 2000; Boguszewski 2005, 2006).

Interesująco przedstawia się kwestia korelacji pytania o wagę pracy z wiekiem badanych. Najmniej osób uznało pracę za ważną w kategorii najstarszych respondentów, czyli osób po 70. roku życia (łącznie 78,7% respondentów określiło pracę jako bardzo ważną lub raczej ważną w życiu). Na drugim miejscu znalazła się najmłodsza kategoria wiekowa (20–29 lat), gdzie 86% wskazań dotyczyło uznania pracy jako bardzo ważnej lub raczej ważnej w życiu. Respondenci w pozostałych przedziałach wiekowych w znacznie wyższych odsetkach uznali pracę za wartość bardzo ważną lub raczej ważną (87,6% osób w wieku 30–39 lat, 99% czterdziestolatków oraz około 97,5% respondentów w wieku 50–59 lat oraz prawie 90% sześćdziesięciolatków). Szczególnie wysoką wartość osiąga praca w kategorii wiekowej 40–49 lat. Otrzymane wyniki świadczą o tym, że dla osób, które nie są aktywne zawodowo (powyżej 70. lat), a także młodych, uczących się respondentów wysokie miejsce pracy w hierarchii wartości nie jest aż tak oczywiste.

Biorąc pod uwagę wykształcenie, brak zasadniczych różnic w określeniu pracy jako wartości bardzo ważnej i ważnej (łącznie). We wszystkich kategoriach wykształcenia około 93–96% respondentów taką wartość przypisuje pracy. Co ciekawe, respondenci z niższym wykształceniem (podstawowym, zasadniczym zawodowym) zdecydowanie częściej uważają pracę za bardzo ważną niż respondenci z wykształceniem wyższym. Ci z kolei częściej odpowiadają, że praca jest ważna. Należy to tłumaczyć nie tyle różnicą wykształcenia, ile płci. W kategoriach osób z wyższym wykształceniem więcej jest kobiet, dla których praca jest ważna, ale nie bardzo ważna.

Można zatem powiedzieć, że jakkolwiek praca zajmuje w systemie wartości badanych znaczącą pozycję, to jednak nie wszyscy cenią ją jednakowo wysoko. Praca jest częściej życiowym priorytetem mężczyźni niż kobiet, stanowi też większą wartość dla osób aktywnych zawodowo.

### Twierdzenia dotyczące pracy

Przystępując do zobrazowania wartości pracy posłużyłam się kilkakrotnie w swoich badaniach przeprowadzonych pod koniec lat dziewięćdziesiątych jak i po roku 2000. zespołem twierdzeń, które zostały zawarte w kwestionariuszu ankiety EVS (Jasińska-Kania 2002; Sikorska 2002). Twierdzenia te zostały uzupełnione dodatkowo o takie, które były specyficzne dla regionu Śląska. Badania EVS przeprowadzone w kilkunastu krajach Europy w zasadzie potwierdziły tezę Ronalda Ingleharta, że poziom rozwoju gospodarczego wpływa na charakter wartości. W krajach rozwiniętych dominują postmaterialistyczne, w krajach biedniejszych materialistyczne (Inglehart 1990, Inglehart i inni 1998, Inglehart i Baker 2000). Wykorzystanie listy tych twierdzeń pozwala na uchwycenie dynamiki zmian wartości pracy i wskazanie, w których aspektach można mówić o zbliżaniu się do wartości postmaterialistycznych, a w których mamy do czynienia z materialistycznymi. Tabela 2 przedstawia listę twierdzeń i wyniki odpowiedzi.

Spośród 16 twierdzeń 6 pierwszych dotyczy samej wartości pracy, T7 – T10 są związane z tradycyjnym etosem pracy na Śląsku, wartościowaniem pracy fizycznej, powiązaniu jej ze sferą religijną, T10 – T14 to normy i zachowania w pracy, które były kiedyś charakterystyczne dla pracy na Śląsku. T15 i T16 to zaprzeczenie tych wartości.

Po przeprowadzeniu analizy można wyróżnić sześć poziomów akceptacji twierdzeń:

- Poziom pierwszy, gdzie występuje bardzo wysoka akceptacja norm pracy (prawie 100% wskazań (zdecydowanie się zgadzam i zgadzam się), związane są one z wykonywaniem pracy i przestrzeganiem pewnych zasad (T11 i T12 solidności i uczciwości).

- Poziom drugi, gdzie występuje zdecydowana akceptacja (zdecydowanie się zgadzam) powyżej 50%, a łączna akceptacja powyżej 70%, T2 (Ludzie, którzy nie pracują stają się leniwi) oraz T15 (Ludzie, którzy dużo piją, na ogół są marnymi pracownikami).

- Poziom trzeci, gdzie występuje akceptacja powyżej 70%, ale silna akceptacja poniżej 50%, T1 (Do tego, aby człowiek mógł w pełni rozwinąć swoje talenty potrzebna jest praca), T14 (Pracownik powinien pokazać, że jest lepszy od innych) oraz T10 (Należy szanować pracodawcę).

- Poziom czwarty, gdzie akceptacja występuje powyżej 50%. Są to twierdzenia T3 (Należy pracować nawet za marne wynagrodzenie) oraz T4 (Otrzymywanie pieniędzy bez zapracowania jest upokarzające), T5 (Nikt nie powinien być zmuszany do pracy, jeśli tego nie chce), oraz T7 (Praca jest obowiązkiem wobec społeczeństwa).

**Tabela 2.** Twierdzenia dotyczące norm i wartości pracy (%) N = 376

Nr	Twierdzenia	Zdecydowanie się zgadzam	Zgadzam się	Raczej się nie zgadzam	Nie zgadzam się	Brak odpowiedzi	Razem
1	Do tego, by człowiek mógł w pełni rozwinąć swoje talenty, potrzebna jest praca	40,2	34,2	12,9	11,2	1,5	100,0
2	Ludzie, którzy nie pracują, stają się leniwi	51,7	22,3	15,5	8,9	1,6	100,0
3	Należy pracować nawet za marne wynagrodzenie	24,8	23,1	25,0	26,8	0,3	100,0
4	Otrzymywanie pieniędzy bez zapracowania na nie jest upokarzające	38,9	29,2	17,8	13,9	0,2	100,0
5	Nikt nie powinien być zmuszany do pracy, jeśli tego nie chce	25,4	34,4	21,6	17,3	1,3	100,0
6	Pracę powinno stawiać się na pierwszym miejscu, nawet jeśli oznacza to konieczność poświęcenia jej więcej czasu	19,8	23,5	21,8	34,1	0,8	100,0
7	Praca jest obowiązkiem wobec społeczeństwa	22,4	25,5	27,4	23,6	1,1	100,0
8	Praca jest zadaniem zleconym od Boga	24,7	18,2	30,6	25,2	1,3	100,0
9	Na ogół praca umysłowa jest łatwiejsza niż fizyczna	15,2	11,4	20,0	52,1	1,3	100,0
10	Należy szanować pracodawcę	44,7	31,6	19,5	2,8	1,4	100,0
11	Pracę należy wykonywać solidnie	96,3	2,8	0,4	0,3	0,2	99,6
12	W pracy należy być uczciwym	91,0	6,0	0,5	1,6	0,9	100,0
13	W pracy lepiej siedzieć cicho i nie wychylać się	16,5	13,6	25,0	44,3	0,6	100,0
14	Pracownik powinien pokazać, że jest lepszy od innych	31,2	39,5	14,9	12,3	2,1	100,0
15	Ludzie, którzy dużo piją, na ogół są marnymi pracownikami	57,1	24,4	5,7	11,2	1,6	100,0
16	Ważniejszy od pracowitości jest spryt	22,1	19,6	20,0	37,2	1,1	100,0

Źródło: Badania i obliczenia własne.

- Poziom piąty, gdzie występuje akceptacja poniżej 50%: T3 (Należy pracować nawet za marne wynagrodzenie), T6 (Pracę powinno się stawiać na pierwszym miejscu, nawet jeśli oznacza to poświęcenia jej więcej czasu), T8 (Praca jest zadaniem zleconym od Boga), oraz T16 (Ważniejszy od pracowitości jest spryt).

- Poziom szósty, gdzie występuje silna dezaprobatą: T9 (Na ogół praca umysłowa jest łatwiejsza od fizycznej) oraz T13 (W pracy lepiej siedzieć cicho i nie wychylać się).

Z analizy wynika, że wśród respondentów na Śląsku występuje silna akceptacja pracy jako wartości. Wysoko cenione są normy pracy, takie jak solidność i uczciwość. Praca jako wartość ma wymiar egzystencjalny, ale również samo-realizacyjny i rozwojowy. Porównując to do badań z 1999 roku oraz z roku 2006, widać że te wartości się umacniają i odgrywają coraz większą rolę (Swadźba 2001a: 163, 2008a: 69–73). Potwierdziłby ten kierunek nieznaczny spadek znaczenia pracy jako wartości egzystencjalnej, a jednocześnie zwiększenie liczby osób, które wskazują na wartość czasu wolnego (Swadźba 2007, 2008a). Taki trend potwierdza analiza T6 (Pracę należy stawiać na pierwszym miejscu...), gdzie nie występuje zbyt silna akceptacja tego twierdzenia. Uzyskane wyniki badań, jak i wyniki wcześniejsze (Swadźba 2006, 2008a) wskazywałyby na przesuwanie się społeczeństwa polskiego w kierunku wartości postmaterialistycznych.

Uważam, że na odpowiedzi respondentów wpłynęła trwająca w trakcie realizacji badań dobra koniunktura gospodarcza i niższa stopa bezrobocia (rok 2008 województwo śląskie – 6,9% – Rocznik Statystyczny Województwa Śląskiego 2008). Ten czynnik zadecydował też o spadku konformizmu pracowników. T13, mówiące, że w pracy należy siedzieć cicho, w zdecydowanej większości nie znalazło akceptacji. Mniejsze znaczenie przywiązywano do sprytu jako istotnej wartości w życiu (T16). Trwająca od prawie 20 lat transformacja systemowa wpłynęła więc na utrwalanie się pracy jako wartości, a poprawiająca się w okresie badań koniunktura gospodarcza i spadek stopy bezrobocia wpłynęły na poprawę samopoczucia pracowników i wzrost poczucia własnej wartości.

Należy zwrócić uwagę również na inne zmiany w etosie pracy. Utrzymuje się wysoki odsetek osób, które nie akceptowały otrzymywania pieniędzy bez zapracowania, a z drugiej strony wzrósł odsetek osób, które uważały, że nikt nie powinien być zmuszany do pracy, jeśli tego nie chce. Jest jakaś sprzeczność w postawach respondentów. Tłumaczyć to można utrzymywaniem się tradycyjnego sposobu myślenia, nieakceptującego osób uchylających się od pracy, a z drugiej strony postmaterialistycznego – dopuszczającego swobodę wyboru stylu życia. Na końcu należy wskazać jeszcze jedną istotną zmianę w postrzeganiu wartości pracy, która należała do specyfiki śląskiej – powiązanie pracy ze sferą sakralną. Badania wskazują, na znaczący spadek akceptacji T8. Oznacza to desakralizację pracy i traktowanie jej jako jednej z życiowych aktywności człowieka.

Reasumując można stwierdzić, że utrzymującej się wysokiej wartości pracy towarzyszą już przekształcenia w sferze świadomościowej, wskazujące

na umiejscawianie jej w innym kontekście w szerokim spektrum wartości. Ważne stają się wartości samorealizacyjne i kreatywne pracy oraz czasu wolnego. Powoli wpływają więc na system wartości procesy modernizacyjne.

### **Kobiety śląskie a wartość pracy zawodowej**

Kobiety śląskie tradycyjnie przygotowywane były do aktywności domowej. Nie oznacza to, że zupełnie nie podejmowały pracy zawodowej. Bardzo często pracowały przed zamążpójściem, a potem do urodzenia pierwszego dziecka. Podjęcie pracy zależało też od czynników zewnętrznych. Mieszkanie w wielkim mieście, a nie w osiedlu górniczym, sprzyjało aktywizacji zawodowej kobiet (Mrozek 1965). W latach sześćdziesiątych i siedemdziesiątych coraz więcej Ślązaczek łączyło role rodzicielskie i zawodowe kontynuując pracę zawodową po urodzeniu dzieci. Wykazały to przeprowadzone przeze mnie w 1999 roku badania empiryczne, gdzie pytałam o podejmowanie pracy przez matki respondentów. Aż 64,6% respondentów pochodzenia śląskiego miało pracujące matki (Swadźba 2001a: 136–137). Najczęściej pracowały one w sferze usług. Praca zawodowa dla kobiet śląskich była więc wartością, ale przede wszystkim egzystencjalną.

Aktualnie 42,3% kobiet w województwie śląskim pracuje zawodowo (Rocznik Statystyczny Województwa Śląskiego 2008). Wyższy odsetek kobiet niż mężczyźni posiada wykształcenie wyższe (Kobiety... GUS 2009; Mężczyźni... GUS 2009). Wyniki badań socjologicznych przeprowadzonych w 2006 roku wskazują na to, że dla kobiet praca zawodowa w coraz większym stopniu ma wartość nie tylko egzystencjalną, ale przede wszystkim autorealizacyjną i kreatywną (Swadźba 2007, 2008a). Mniejsze znaczenie niż dla mężczyźni ma dla nich materialny wymiar pracy i możliwość awansu w pracy. Badania wskazują, że dla kobiet śląskich praca zawodowa jest bardzo ważną wartością w życiu. Jest to zmiana pokoleniowa, która zachodzi w dawnej społeczności tradycyjnej, gdzie miejsce kobiety było w domu i przy dzieciach. Ulega ewolucji sfera świadomościowa oraz behawioralna śląskich kobiet. W styl życia kobiet praca zawodowa wpisała się już na stałe. Nie wyobrażają sobie bez niej swojej egzystencji i kontaktów społecznych.

W przedstawionych powyżej twierdzeniach płeć jest jedną ze zmiennych niezależnych różnicujących wypowiedzi. Wybrane zostały twierdzenia, w których różnice są najbardziej znaczące. Ze względu na to, że nie jest możliwe w czasopiśmie przedstawienie do każdego z twierdzeń korelacji z każdą z odpowiedzi, autorka wybrała tylko odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” jako egzemplifikację wyników badań. Wyniki przedstawia tabela 3.

**Tabela 3.** Twierdzenia dotyczące norm i wartości pracy (odpowiedzi zdecydowanie się zgadzam) a płeć respondentów (%) N = 376

Nr	Twierdzenia	Kobiety	Mężczyźni	% całości
1	Do tego, by człowiek mógł w pełni rozwinąć swoje talenty, potrzebna jest praca	41,5	37,1	40,2
4	Otrzymywanie pieniędzy bez zapracowania na nie jest upokarzające	44,3	31,7	38,9
5	Nikt nie powinien być zmuszany do pracy, jeśli tego nie chce	29,2	20,7	25,4
6	Pracę powinno stawiać się na pierwszym miejscu, nawet jeśli oznacza to konieczność poświęcenia jej więcej czasu	16,5	25,0	19,8
7	Praca jest obowiązkiem wobec społeczeństwa	25,5	18,3	22,4
8	Praca jest zadaniem zleconym od Boga	29,2	18,9	24,7
10	Należy szanować pracodawcę	42,5	47,5	44,7
13	W pracy lepiej siedzieć cicho i nie wychylać się	13,2	20,7	16,5
14	Pracownik powinien pokazać, że jest lepszy od innych	24,1	40,2	31,2
16	Ważniejszy od pracowitości jest spryt	16,0	29,8	22,1

Z analizy powyżej przedstawionych twierdzeń wynika, że płeć jest zmienną różnicującą odpowiedzi (chi kwadrat = 35,477, df 9,  $p < 0,05$ ). Twierdzenia T1, T5 i T6 wskazują na akceptację pracy jako wartości aksjologicznej w życiu. Akceptacja kobieca przewyższa akceptację męską od powyżej 4% (T1) do powyżej 12% (T4). Prawie połowa kobiet uważa za upokarzające otrzymywanie pieniędzy bez zapracowania na nie. Jednocześnie kobiety silniej akceptują twierdzenie, mówiące, żeby nie zmuszać do pracy, jeśli tego się nie chce (ponad 9%). Przyczyny takiego stanu rzeczy należałoby szukać w konflikcie ról macierzyńskich i zawodowych. Kobiety zdają sobie sprawę, że wychowując małe dziecko nie są w stanie pracować zawodowo i zarabiać pieniędzy. Wskazują na to wypowiedzi z wywiadów swobodnych: *Nie pracowałam cały rok, gdy miałam małe dziecko. Nie zostawiłabym dziecka z obcą osobą, po to aby pójść do pracy i zarabiać* (nauczycielka, 35 lat, 1 dziecko, Bogucice). Kobiety w większym stopniu wiążą pracę z wartościami prospołecznymi (o około 7% wyższy odsetek akceptacji) i religijnymi (o około 10%). Wynika to z pewnością z ról zawodowych, jakie kobiety pełnią. W opiece zdrowotnej i pomocy społecznej w województwie śląskim aż 80,4% pracowników to kobiety, a w edukacji 77,1% (Kobiety... GUS 2009).

Mężczyźni nieco inaczej wartościują pracę i realizują te wartości w praktyce. Świadczą o tym wyższe odsetki zdecydowanej akceptacji dla następujących twierdzeń: T6 (Pracę powinno stawiać się na pierwszym miejscu...), T10 (Należy szanować pracodawcę), T13 (W pracy należy siedzieć cicho...), T14 (Pracownik powinien pokazać, że jest lepszy...) oraz T16 (Od pracowitości ważniejszy jest spryt). Dla mężczyzn praca jest ważną wartością, ale ma wymiar utylitarny. Mężczyźni są więc w wartościowaniu pracy bardziej „praktyczni”, to na nich kulturowo spoczywa ciężar utrzymania rodziny. Dla kobiet praca jest dobrem „idealnym”. Ten utylitarny wymiar dotyczy w większym stopniu mężczyzn posiadających rodziny. Oni częściej wykazują konformizm i konkurencję w pracy, aby ją utrzymać. Wskazuje na to szczegółowa analiza wywiadów swobodnych, co obrazuje przykładowa wypowiedź.: *Jo tam musza się żyć dobrze ze sztajgrym, bo jak niy to niy zarobia. Mom żona i dzieci. Moja żona jest pielęgniarka, to nos nie utrzymie.* (górnik, 39 lat, 2 dzieci, Rydułtowy). Na taką zależność wskazywały moje wcześniejsze badania (Swadźba 2001a: 168).

Zróznicowanie w wartościowaniu pracy wykazują wyniki pytania o cechy pracy w badaniach przeprowadzonych w 2006 roku (Swadźba 2007). W porównaniu do mężczyzn kobiety większe znaczenie przypisały takim cechom pracy jak: pewność pracy (o 4,6%), sympatyczni ludzie, z którymi się pracuje (o 7,5%), praca interesująca (o 9,3%), praca odpowiadająca zdolnościom (o 6,3%) [Swadźba 2007]. Wyniki wskazują, że dla kobiet śląskich pewna praca zawodowa, w której można się realizować, jest istotnym dobrem. Świadczy to o zmianie świadomości i zmianach w systemie wartości kobiet śląskich. Traktowanie pracy jako wartości przez kobiety wynika także z faktu, że zmienia się sytuacja w rodzinach śląskich. Mężczyźni pracujący w górnictwie mają możliwość przejścia na emeryturę (często) w wieku 45–50 lat. Osobą aktywną zawodowo pozostaje kobieta. Z przeprowadzonych ostatnio badań wynika, że zmienił się podział ról zawodowych w rodzinie. Już w około 20% rodzin mężczyzna jest na emeryturze, a kobieta pracuje. Zarobki osiągnane przez nią mają więc bardzo ważne znaczenie dla budżetu, a jej praca ma znaczenie kreatywne dla niej samej.

Zwiększyła się również akceptacja dla pracy kobiet (Pactwa 2008: 127–156; Rojek-Adamek 2008: 157–178; Badora 2008; Swadźba 2008: 73–78). Na ten fakt wpływ miały zmiany na rynku pracy. Na Śląsku wzrosła podaż miejsc pracy dla kobiet, ze względu na rozwój rynku usług (Muster 2008). Pracę zawodową zarówno kobiety, jak i mężczyźni traktują jako wyraz niezależności, możliwość zdobycia pieniędzy oraz realizacji swojej osobowości. Dlatego aktualnie w tradycyjnych rodzinach śląskich przygotowuje się dziewczęta przede wszystkim do pełnienia roli zawodowej. Służyć temu ma solidne wykształcenie. Od lat dziewięćdziesiątych odsetek studentek w województwie

śląskim przewyższa odsetek studentów o 5–7% (Roczniki Statystyczne woj. Śląskiego 2001–2008). Analiza wywiadów swobodnych wskazuje na taki kierunek przemian w świadomości rodzin śląskich: *Chca, aby syn i córka skończyli studia. Zrobia wszystko co w mojej mocy. Dziewczyna teraz tyż musi mieć wykształcenie.* (pracownik firmy usługowej w kopalni, wykształcenie zasadnicze zawodowe, 45 lat, Rydułtowy). Jest to kierunek niezależny od wielkości miejscowości i wykształcenia rodziców. W konkluzji można stwierdzić, że do lamusa odchodzi stereotyp Ślązaczki – niepracującej żony górnika.

### Młode pokolenie – menedżer czy górnik?

W stereotypowym postrzeganiu Śląska miejsce pracy zawodowej młodego mężczyzny było w hucie czy kopalni. Nie zawsze była to prawda, ponieważ od okresu realnego socjalizmu synowie górników nie chcieli kontynuować rodzinnej tradycji (Mrozek 1965). Coraz popularniejsze było uzyskiwanie solidnego technicznego wykształcenia i podejmowanie pracy w innych miejscach niż górnictwo i hutnictwo. Ponowny masowy zwrot ku górnictwu odnotowano w latach osiemdziesiątych ze względu na wyjątkowo korzystne warunki płacowe i socjalne w tej branży (Swadźba 2001a). Okres transformacji systemowej spowodował spadek zatrudnienia w przemyśle. W ten sposób młode pokolenie zostało zmuszone do szukania perspektyw życiowych w innych zawodach, a pracy głównie w sferze usług. Na Śląsku wzrosło zainteresowanie wykształceniem wyższym, na co wskazują dane statystyczne i badania socjologiczne. W roku akademickim 1991/92 w szkołach wyższych województwa katowickiego studiowało 33.705 młodzieży, a w 1997/98 – 90.797 (Rocznik Statystyczny Województwa Katowickiego 1998). W roku akademickim 2006/07 w województwie śląskim studiowało 192.873 studentów (Roczniki Statystyczne Województwa Śląskiego 2001–2008). Badania socjologiczne przeprowadzane w latach dziewięćdziesiątych wskazują na wzrost aspiracji rodziców, dotyczących wykształcenia dzieci. Według badań odsetki rodziców posiadających takie aspiracje kształtują się od około 65% (Zagała 1995; Burzyński 1999) do 80,5% (Swadźba 2001a).

W związku ze wzrostem poziomu wykształcenia młodego pokolenia i podejmowaniem pracy poza przemysłem uległy zmianie wartości pracy. Młode pokolenie, jak wynika z moich badań przeprowadzonych w odstępie dwóch lat, pracę ceni jako dużą wartość, ale umieszcza ją w swoim systemie wartości w innym miejscu. Poniższa tabela przedstawia szczegółowe wyniki badań. Tak jak poprzednio uwzględnione są tylko odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” w najistotniejszych twierdzeniach.



**Tabela 4.** Twierdzenia dotyczące norm i wartości pracy (odpowiedzi zdecydowanie się zgadzam) a wiek (%) N = 376

Nr	Twierdzenia	Wiek					% całości
		20–29 lat	30–39 lat	40–49 lat	50–59 lat	Powyżej 60 lat	
1	Do tego, by człowiek mógł w pełni rozwijać swoje talenty, potrzebna jest praca	17,0	29,0	38,9	54,4	72,7	40,2
4	Otrzymywanie pieniędzy bez zapracowania na nie jest upokarzające	22,0	30,2	44,1	47,0	58,2	38,9
5	Nikt nie powinien być zmuszany do pracy, jeśli tego nie chce	39,0	30,2	19,4	14,7	10,9	25,4
6	Pracę powinno stawiać się na pierwszym miejscu, nawet jeśli oznacza to konieczność poświęcenia jej więcej czasu	10,0	12,7	19,7	29,4	32,7	19,8
7	Praca jest obowiązkiem wobec społeczeństwa	8,0	12,8	15,6	36,7	50,9	22,4
8	Praca jest zadaniem zleconym od Boga	7,0	16,3	24,6	30,9	58,1	24,7
10	Należy szanować pracodawcę	36,0	38,3	42,8	45,5	63,6	44,7
13	W pracy lepiej siedzieć cicho i nie wychylać się	13,0	11,6	16,9	17,6	25,5	16,5
14	Pracownik powinien pokazać, że jest lepszy od innych	18,0	25,5	32,4	42,6	41,8	31,2
16	Ważniejszy od pracowitości jest spryt	23,0	20,9	23,3	19,1	20,0	22,1

Źródło: Badania i obliczenia własne.

Istnieje zależność pomiędzy odpowiedziami a wiekiem badanych (chi kwadrat = 96,401, df = 36, p < 0,05). Różnice występują w odpowiedziach pomiędzy najmłodszą kategorią wiekową a średnią i starszą. Dotyczą one wszystkich twierdzeń, ale z różnym natężeniem. Różnice wynoszą od około 3% procent do powyżej 50%.

Spośród pierwszych, zawartych w tabeli 4 twierdzeń, T1, T5 oraz T6 wskazują na różnice w sferze świadomościowej wartościowania pracy. Szczególnie ważne są odpowiedzi na T1 (różnica powyżej 50%), oraz T5 (różnica około 30%). Dla młodego pokolenia praca jest dużą wartością, ale istotne są również inne wartości jak czas wolny. Dopuszczalne są inne aktywności poza pracą, dzięki którym można się utrzymać: *Mój znajomy ma biznes, jest dystrybutorem napojów. Raz pracuje, a potem nie. Jeździ sobie trochę po świecie jak zarobi. Nie musi na stałe pracować na etacie.* (student, 22 lata, Bogucice). Potwierdza ten rozpowszechniający się sposób myślenia, szczególnie młodych mężczyzn odpowiedź na T6 (Pracę należy stawiać na pierwszym miejscu...). Nie zyskało ono wysokiej akceptacji młodego pokolenia. Dla młodych oprócz

pracy liczy się również czas wolny. Praca nie jest konieczna, aby realizować się osobowościowo. Często daje się młodym respondentom połączyć pracę ze swoimi zainteresowaniami: *Byłem już kilka razy podczas wakacji w Stanach. Zarobiłem pieniądze i zainwestowałem w sklep z motocyklami. Pracuję na spółkę z kolegą. Moje hobby to sport motorowy.* (26 lat, absolwent Politechniki, Bogucice). Młodzi ludzie również w zdecydowanej większości nie uważają, że otrzymywanie pieniędzy bez zapracowania na nie jest upokarzające. Takie odpowiedzi są częściowo wytłumaczalne, bo wśród respondentów znajdują się studenci utrzymywani przez rodziców.

Duże różnice w odsetkach odpowiedzi dotyczą dwu twierdzeń, pierwszego mówiącego, że praca jest obowiązkiem wobec społeczeństwa oraz drugiego łączącego pracę ze sferą sakralną. Zdecydowanie starsze pokolenie jest bardziej prospołeczne w pracy. Dla tego pokolenia również wartości religijne są nadal istotne i nie omijają sfery pracy.

Podjmując i wykonując pracę młode pokolenie podchodzi do niej bardzo pragmatycznie. Akceptuje fakt, że należy szanować pracodawcę, przestrzegać norm solidności i uczciwości w pracy: *W pracy muszę być punktualnie. Pracuję jako referentka w komisariacie policji w Rydułtowach. Jest to praca stała i staram się ją szanować* (28 lat, absolwentka pedagogiki, Rydułtowy). Akceptują konkurencję, konformizm i spryt w pracy, ale w niższym stopniu niż starsze pokolenie. Spryt zaczyna być doceniany, gdy zaczyna się pracę: *Teraz to każdy musi być sprytny. Mój syn jest akwizytorem, czyli przedstawicielem handlowym. Musi cały czas myśleć jak złapać klienta. Jo pracował w hucie Silesia i było bardzij spokojnie* (emerytowany majster, 61 lat, Rydułtowy). Takie pragmatyczne podejście do zachowań na rynku pracy i do konkretnego pracodawcy pozwoli dostosować się do ich wymagań.

Wykształcenie również ma wpływ na odpowiedzi, ale nie tak istotne jak wiek (chi kwadrat 66,713, df = 36, p < 0,05). Szczegółowo pokazuje to tabela 5.

Analizując odpowiedzi na twierdzenia zauważalna jest tendencja, że najniższą akceptację twierdzenia osiągają nie wśród respondentów z wyższym magisterskim wykształceniem, lecz z wyższym licencjackim. Z pierwszych przedstawionych w tabeli 5 twierdzeń największa różnica dotyczy T6, T4 oraz T5. Ich analiza pozwala wnioskować, że respondenci z wyższym wykształceniem licencjackim w mniejszym stopniu akceptują: otrzymywanie pieniędzy bez wkładu pracy, zmuszanie do pracy, jeśli ktoś nie chce, a szczególnie stawianie pracy na pierwszym miejscu kosztem czasu wolnego. W tej kategorii wykształcenia występują najczęściej studenci, bądź absolwenci studiów licencjackich w kategorii wiekowej do 30. lat. Na wypowiedzi ma wpływ nie tylko wykształcenie, ale i wiek badanych. Oznacza to, że osoby młodsze, lepiej wykształcone widzą możliwość realizacji osobowości poza pracą. Taka zależ-

ność potwierdza się również w T1 (Do tego, aby człowiek mógł w pełni rozwinąć swoje talenty, potrzebna jest praca).

**Tabela 5.** Twierdzenia dotyczące norm i wartości pracy (odpowiedzi zdecydowanie się zgadzam) a wykształcenie (%) N = 376

Nr	Twierdzenia	Wykształcenie					
		Podstawowe i gimnazjalne	Zasadnicze zawodowe	Średnie i policealne	Wyższe licencjackie	Wyższe magisterskie	% całości
1	Do tego, by człowiek mógł w pełni rozwinąć swoje talenty, potrzebna jest praca	38,5	38,6	41,2	30,4	41,5	40,2
4	Otrzymywanie pieniędzy bez zapracowania na nie jest upokarzające	42,3	43,3	36,8	21,7	40,4	38,9
5	Nikt nie powinien być zmuszany do pracy, jeśli tego nie chce	15,3	23,8	27,1	34,7	35,1	25,4
6	Pracę powinno stawiać się na pierwszym miejscu, nawet jeśli oznacza to konieczność poświęcenia jej więcej czasu	38,4	27,3	19,1	4,3	10,1	19,8
7	Praca jest obowiązkiem wobec społeczeństwa	35,1	22,6	22,9	4,3	10,2	22,4
8	Praca jest zadaniem zleconym od Boga	24,3	29,2	22,1	8,6	27,6	24,7
10	Należy szanować pracodawcę	30,7	58,5	47,3	17,4	48,4	44,7
13	W pracy lepiej siedzieć cicho i nie wychylać się	34,6	33,9	7,6	4,3	6,7	16,5
14	Pracownik powinien pokazać, że jest lepszy od innych	26,9	38,6	28,2	8,6	33,7	31,2
16	Ważniejszy od pracowitości jest spryt	38,5	23,6	22,9	13,0	16,9	22,1

Źródło: Badania i obliczenia własne.

Osoby młode z licencjackim wykształceniem w małym stopniu nastawione prospołecznie w pracy nie łączą jej ze sferą sakralną: *Bóg i praca, nigdy o tym nie myślałem. Praca jest po to, aby zarobić i mieć pieniądze.* (mężczyzna, 26 lat, wykształcenie licencjackie, student zaoczny, sprzedawca w supermarkecie, Bogucice). Interesujące, że odpowiedzi osób z wyższym magisterskim wykształceniem niewiele się różnią w tej materii od odpowiedzi osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub średnim. Natomiast osoby legitymujące się wyższym magisterskim i licencjackim wykształceniem bardziej zbliżają się w swych poglądach, jeśli chodzi o niższą akceptację konformizmu i sprytu w pracy. Te cechy z kolei najbardziej cenią pracownicy z podstawo-

wym i zasadniczym zawodowym wykształceniem.

Badania przeprowadzone w 2008 roku wykazały również, że dla młodego wykształconego pokolenia istotne są materialne cechy pracy (wysokie zarobki, pewność pracy), ale także na równi z nimi wartości samorealizacyjne i kreatywne pracy (praca, w której możesz coś osiągnąć, interesująca, odpowiedzialna). Są to te same trendy, które uwiocznily się w innych badaniach socjologicznych oraz moich badaniach (Boguszewski 2005; Swadźba 2008a).

Wyniki badań nad etosem pracy młodego pokolenia wskazują, że mamy już do czynienia, nawiązując do Marka S. Szczepańskiego, z kształtowaniem się osobowości nowoczesnej (Szczepański 2006: 9–24). Taki potencjalny pracownik będzie otwarty na zmiany, innowacyjny i kompetentny. Nieodzwonne do realizacji takich cech jest wykształcenie. Analiza jakościowa badań wykazała, że rodzice życzą sobie wyższego wykształcenia dla swoich dzieci, a potem znalezienia dobrej pracy. Jest to trend niezależny od wykształcenia rodziców. Sondażowe badania przeprowadzone w Ośrodku Dydaktycznym Uniwersytetu Śląskiego w Rybniku, wykazały zaskakująco duży odsetek dzieci górników wśród studentów (74,9% to dzieci robotników, a 28,8% dzieci górników) [Swadźba 2008b: 138]. Młode pokolenie swoje aspiracje kieruje więc w stronę zdobycia kwalifikacji i podjęcia pracy wymagającej wyższego wykształcenia. Potwierdzałyby to również dane dotyczące rekrutacji do szkół górniczych czy innych klas szkół zawodowych o profilu technicznym (Informator Jastrzębskiej Spółki Węglowej). Tylko połowa miejsc jest w nich zajęta, a szkoły mają problemy z uruchomieniem klas. Młodzież więc nie garnie się do kształcenia się i wykonywania takich zawodów. Z drugiej strony rekrutacja do pracy do kopalń przez Spółki Węglowe przyciąga wielu kandydatów (Informator Jastrzębskiej Spółki Węglowej, Informator Katowickiego Holdingu Węglowego). Są to jednak kandydaci starsi, najczęściej posiadający rodziny. Wnioski są więc oczywiste. Pracę w kopalni podejmuje się niejako z konieczności, będąc świadomym, że jest ona niebezpieczna, ale stabilna i dobrze płatna z zabezpieczeniami socjalnymi.

Reasumując wyniki tej części badań można stwierdzić, że mamy do czynienia z dwoma płaszczyznami, które się ze sobą zderzają. Z jednej strony są to aspiracje i ambicje młodego pokolenia związane z wykonywaniem kreatywnej, dobrze płatnej pracy, do której stara się przygotować, a z drugiej strony rzeczywistość, która nie pozwala tych ambicji i potrzeb zrealizować.

### Zakończenie

Podsumowując rozważania dotyczące przemian nad etosem pracy na Śląsku należałoby wskazać na kierunki oraz dokonać typologii osób reprezentujących określony etos pracy.

Najpierw trzeba podkreślić, że w okresie transformacji systemowej nastąpił zasadniczy zwrot w wartościowaniu pracy i to w wymiarze świadomościowym, jak i behawioralnym. Praca stała się istotną wartością. Jest nią ze względów egzystencjalnych, ale również kreatywno-rozwojowych. Przyczyniły się do tego głównie czynniki zewnętrzne, jak bezrobocie, trudność uzyskania pracy i wymagania prywatnych pracodawców. Również czynniki wewnętrzne, jak zmiany systemu wartości młodego pokolenia, wzrost znaczenia czasu wolnego, przyczyniły się do zwiększenia znaczenia kreatywno-rozwojowych cech pracy.

Istotny kierunek przemian to wzrost znaczenia pracy dla kobiet śląskich. Wzrost wykształcenia, większy popyt na rynku pracy na pracę kobiecą spowodował, że kobiety śląskie nie widzą się już tylko w tradycyjnej roli pani domu. Praca ma dla nich nie tyle wymiar egzystencjalny, ile samorealizacyjny.

Przeprowadzone analizy nad etosem pracy upoważniają do wyodrębnienia kilku kategorii osób, które będą się charakteryzowały etosem pracy o odmiennych cechach:

- Młodych mieszkańców Śląska z wyższym licencjackim bądź magisterskim wykształceniem, dla których praca jest ważną wartością. Ma ona charakter egzystencjalny i kreatywny. Wartości samorealizacyjne według tej grupy można kształtować również poza pracą w czasie wolnym. Mamy tu symptomy wyłaniania się postmaterialistycznego, komunikatywnego etosu pracy.

- W ramach tej kategorii znajdują się młode śląskie kobiety. Są dobrze wykształcone i nastawione na realizowanie w pracy swojej osobowości.

- Średniego pokolenia ze średnim i wyższym wykształceniem, najczęściej niezwiązanego z pracą w przemyśle. Dla niego ważne są materialne, jak i społeczne oraz samorealizacyjno-kreatywne cechy pracy. To pokolenie reprezentuje wartości etosu pracy, ale realizowane poza przemysłem.

- W ramach tej kategorii znajdują się kobiety, które godziły realizację ról matki i pracownicy. Dla części z nich, szczególnie tych z wyższym wykształceniem praca zawodowa ma znaczenie kreatywno-rozwojowe.

- Starszego i średniego pokolenia, z zasadniczym zawodowym i podstawowym wykształceniem, często byłych pracowników kopalń. Praca ma dla nich wymiar egzystencjalny, ale dla części autoteliczny. To pokolenie reprezentuje wartości tradycyjnego śląskiego etosu pracy.

- Pomiędzy tymi grupami istnieje całe kontinuum wartości i postaw. Najnowsze badania nad etosem pracy na Śląsku wykazują, że mamy do czynienia z jego niejednorodnością. Z jednej strony utrzymuje się tradycyjny etos pracy. Z drugiej strony młode pokolenie reprezentuje już wartości postmaterialistyczne. W swych poglądach na temat pracy zbliża się więc do sposobu myślenia społeczności zachodnich. Mamy więc do czynienia z przekształcaniem się etosu pracy i pokoleniową zmianą.

## Literatura

- „Praca” czyli Porządek Chrześcijański pomiędzy Ludźmi. Organ Związku Wzajemnej pomocy dla Robotników Górno-szląskich. Roczn. 1890–1891.
- Analiza i ocena przebiegu procesu restrukturyzacji zatrudnienia górnictwa węgla kamiennego w latach 1990–1997*. 1998. Katowice.
- Arystoteles. 1982. *Etyka nikomachejska*. Warszawa: PWN.
- Badora, Barbara. 2008. *Jak się żyje w województwie śląskim?* Opinie i diagnozy nr 11 (12). Warszawa (www.cbos.pl).
- Biały, Franciszek. 1963. *Górnośląski Związek Przemysłowców Górniczo-Hutniczych (1854–1914)*. Katowice: Wydawnictwo „Śląsk”.
- Boguszewski, Rafał. 2006. *Znaczenie pracy w życiu Polaków*. Komunikat CBOS. Warszawa (www.cbos.pl).
- Boguszewski, Rafał. 2005. *Wartości i normy w życiu Polaków*. Komunikat CBOS. Warszawa (www.cbos.pl).
- Bugiel, Jan i inni. 1990. *Praca jako wartość w świadomości załogi przedsiębiorstwa przemysłowego*. Kraków: AGH.
- Burzyński, Jan. 1999. *Aspiracje edukacyjne – międzygeneracyjne podobieństwa i różnice*. W: E. Budzyńska i inni (red.). *Rodzina wobec wartości. Socjologiczne studium rodzin wielkomiejskich. Na przykładzie Katowic*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Chałasiński, Józef. 1935. *Antagonizm polsko-niemiecki w osadzie fabrycznej „Kopalnia” na Górnym Śląsku. Studjum Socjologiczne*. Warszawa: Dom Książki Polskiej.
- Derczyński, Włodzimierz i Maciej Falkowska. 1999. *Praca i bezrobocie*. W: K. Zagórski, i M. Strzeszewski (red.). *Nowa rzeczywistość. Oceny i opinie 1989–1999*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Dialog”.
- Dobrowolska, Danuta. 1984. *Wartość pracy dla jednostki w środowisku przemysłowym*. Wrocław: Ossolineum.
- Dülmen, Richard von. 1992–1994. *Kultur und Alltag in der Druhen nenzzeit*. Bd. 2. Munchen.
- Gliński, Piotr. 1992. *Fucha, układy, praca na lewo*. W: A. Pawełczyńska (red.). *Praca i uczciwość*. Warszawa: Wyd. Archidiecezji Warszawskiej.
- Gojawiczyńska, Pola. 1934. *Ziemia Elżbiety*. Warszawa: Tow. Wyd. „Rój”.
- Hrebenda, Adam. 1979. *Górnośląska klasa robotnicza w latach międzywojennych 1922–1939*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Inglehart, Ronald. 1990. *Culture Shift In Advanced Industrial Society*. Princeton: Princeton University Press.
- Inglehart, Roland i E. W. Baker. 2000. *Modernization, Cultural Change and the Persistence of Traditional Values*. „American Sociological Review” 65.
- Inglehart, Ronald, Miquel Basanez i Alejandro Moreno. 1998. *Human Values and Beliefs. A Cross-Cultural Sourcebook*. Ann Arbor: A Michigan University Press.
- Jacher, Władysław. 2003. *Zagadnienia pracy u św. Tomasza z Akwinu*. Katowice: Gnome.
- Janota, Wojciech (oprac.). 1981. *Z czarnego kraju. Górny Śląsk w reportażu międzywojennym*. Katowice: Wydawnictwo „Śląsk”.

- Jasińska-Kania, Aleksandra. 2002. *Wprowadzenie*. W: A. Jasińska-Kania i M. Marody (red.). *Polacy wśród Europejczyków*. Warszawa: Scholar.
- Jezior, Jagoda. 2005. *Wartość pracy*. Lublin: Wyd. UMCS.
- Jonca, Karol. 1966. *Polityka socjalna Niemiec w przemyśle ciężkim Górnego Śląska 1871–1914*. Katowice: Wydawnictwo „Śląsk”.
- Katowicki Holding Węglowy – Informator internetowy (www.khw.pl).
- Klepajczuk, Bolesław. 1995. *Etos pracy w przededniu transformacji systemu społecznego*. Szczecin: Wyd. Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Kobiety w województwie śląskim*. 2009. Urząd Statystyczny w Katowicach (www.stat.gov.pl).
- Kopec, Eugeniusz. 1983. *„My i oni” na Górnym Śląsku. (1918–1939)*. Katowice: Wydawnictwo „Śląsk”.
- Koralewicz-Zębik, Jadwiga. 1974. *System wartości a struktura społeczna*. Wrocław: Ossolineum.
- Kossak-Szuczka, Zofia. 1932. *Nieznany kraj*. Warszawa: Tow. Wyd. „Rój”.
- Mariański, Janusz. 1996. *Etos pracy – rozpad i szanse rekonstrukcji*. W: G. Balkowska (oprac.). *Praca nad pracą*. [Kongres pracy we Wrocławiu]. Wrocław.
- Mężczyźni w województwie śląskim*. 2009. Urząd Statystyczny w Katowicach (www.stat.gov.p).
- Michalkiewicz, Stanisław. 1984. *Przemysł i robotnicy na Śląsku*. Katowice: Wydawnictwo „Śląsk”.
- Morcinek, Gustaw. 1932. *Wyrąbany chodnik*. Cieszyn: Wyd. Księgarnia „Dziedzictwa”.
- Mrozek, Wanda. 1965. *Rodzina górnicza*. „Górnośląskie Studia Socjologiczne”. P. Rybicki (red.). T. 2. Katowice: Wyd. Śląskiego Instytutu Naukowego.
- Muster, Rafał. 2008. *Program Operacyjny kapitał Ludzki 2007–2013 a badania rynku pracy*. W: G. Gawron i B. Pactwa (red.). *Czynniki integracji i reintegracji zawodowej kobiet na regionalnym rynku pracy*. Tychy: Śląskie Wydawnictwa Naukowe.
- Orłowski, Henryk. 1998. *Polnische Wirtschaft. Nowoczesny niemiecki dyskurs o Polsce*. Olsztyn.
- Ossowska, Maria. 1986. *Ethos rycerski i jego odmiany*. Warszawa: PWN.
- Ossowski, Stanisław. 1967. *Dzieła*. T. 3. *Z zagadnień psychologii społecznej*. Warszawa: PWN.
- Pactwa, Bożena. 2008. *Pracujące kobiety na lokalnym rynku pracy*. W: G. Gawron i B. Pactwa (red.). *Czynniki integracji i reintegracji zawodowej kobiet na regionalnym rynku pracy*. Tychy: Śląskie Wydawnictwa Naukowe.
- Piorun, Waclaw. 1981. *Śląscy bieda-ludzie*. W: W. Janota (oprac.). *Z czarnego kraju. Górny Śląsk w reportażu międzywojennym*. Katowice: Wydawnictwo „Śląsk”.
- Poleszczuk, Jan. 1991. *Praca w systemie gospodarki planowej*. W: M. Marody (red.). *Co nam zostało z tych lat*. Londyn: Aneks.
- Pszczołowski, Tadeusz. 1966. *Praca ludzka*. Warszawa: Wiedza Powszechna.
- Rocznik Statystyczny Województwa Katowickiego*. 1998. Urząd Statystyczny w Katowicach. Katowice.
- Rocznik Statystyczny Województwa Śląskiego*. 2008. Urząd Statystyczny w Katowicach. Katowice.

- Roczniki Statystyczne Województwa Śląskiego. 2001–2008.* Urząd Statystyczny w Katowicach. Katowice.
- Rojek-Adamek, Paulina. 2008. *Kobieta silna, kobieta mądra.* W: G. Gawron i B. Pactwa (red.). *Czynniki integracji i reintegracji zawodowej kobiet na regionalnym rynku pracy.* Tychy: Śląskie Wydawnictwa Naukowe.
- Rybnicka Spółka Węglowa – Informator internetowy ([www.gornictwo.wnp.pl](http://www.gornictwo.wnp.pl)).
- Sikorska, Małgorzata. 2002. *Zmiany postaw Polaków wobec pracy: Lęk przed bezrobociem i samorealizacja.* W: A. Jasińska-Kania i M. Marody (red.). *Polacy wśród Europejczyków.* Warszawa: Scholar.
- Swadźba, Urszula. 2001a. *Śląski etos pracy. Studium socjologiczne.* Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Swadźba, Urszula. 2001b. *Konflikt wartości i „dualizacja” śląskiego etosu pracy.* W: W. Jacher. (red.). *Eseje socjologiczne.* Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Swadźba, Urszula. 2002. *Geneza i ewolucja śląskiego etosu pracy.* „Kultura i Społeczeństwo” 4: 133–148.
- Swadźba, Urszula. 2006. *Nowa ekonomia a etos pracy.* W: S. Partycki (red.). *Nowa ekonomia a społeczeństwo.* Lublin: Wyd. KUL.
- Swadźba, Urszula. 2007. *Czy praca jest ważna dla rybniczian? W: U. Swadźba (red.). Praca, rodzina, obowiązki, czas wolny, czyli o stylu życia mieszkańców Rybnika.* Katowice: Gnome.
- Swadźba, Urszula. 2008a. *Praca jako wartość w życiu Ślązaków.* W: U. Swadźba (red.). *Śląski świat wartości.* Katowice: Gnome.
- Swadźba, Urszula. 2008b. *Od rębacza do socjologa. Zmiany struktury społeczno-zawodowej w tradycyjnych społecznościach śląskich.* W: A. Siwik i L. Haber (red.). *Od robotnika od Internauty. W kierunku społeczeństwa informacyjnego.* Kraków: Wyd. AGH. Uczelniane Wydawnictwa Naukowo-Dydaktyczne.
- Szawiel, Tadeusz. 1998. *Etos.* W: *Encyklopedia socjologii.* T. 1. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Szczepański, Marek. 2006. *Juniorzy i debiutanci na rynku pracy. Nowoczesny pracownik – próba portretu socjologicznego.* W: B. Pactwa i P. Rojek-Adamek (red.). *Edukacja całościowa – kompetencje cywilizacyjne a regionalny rynek pracy.* Tychy: Śląskie Wydawnictwa Naukowe.
- Szpor, Grażyna. 1983. *Problemy zatrudnienia w przemyśle ciężkim w latach 1950–1955.* „Studia i Materiały z Dziejów Śląska” T. 13. Katowice.
- Tarkowska, Elżbieta i Jan Tarkowski. 1990. *„Amoralny familizm” czyli o dezintegracji społecznej lat osiemdziesiątych.* W: E. Wnuk-Lipiński (red.). *Grupy i więzi społeczne w systemie monocentrycznym.* Warszawa: IFiS PAN.
- Walczak-Duraj, Danuta. 1988. *Ideologiczne i instytucjonalne uwarunkowania etosu pracy klasy robotniczej.* Łódź: Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego.
- Wanatowicz, Maria. 1986. *Inteligencja na Śląsku w okresie międzywojennym.* Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Weber, Max. 1994. *Etyka protestancka a duch kapitalizmu.* Lublin: Test.
- Więcek, Jan. 1965. *Struktura zatrudnienia a płynność robotników w przemyśle węglowym w latach 1949–1959.* Katowice: Wydawnictwo „Śląsk”.



---

Zagała, Zbigniew. 1995. *Edukacyjne i zawodowe aspiracje mieszkańców Katowic*. W: W. Świątkiewicz (red.). *Katowice. Miasto i jego mieszkańcy*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

## **Ethos of Work in Upper Silesia. Tradition, Current Picture and Changes**

### Summary

The article presents the changes that occurred in ethos of work in the area of Upper Silesia. Firstly theoretical frame of ethos of work along with its definition are stated in order to create a basis for the empirical analysis to follow. Secondly, the author presents the genesis of a specific Silesian ethos of work and the evolution of this throughout the interwar period continuing throughout the period of real socialism. The analysis of the contemporary ethos of work is based on empirical research conducted by the author in 2008 compared with previous research in the area. A group of 16 statements in reference to EVS research formed the basis for this analysis. The results show that work is a very important value for people living in Upper Silesia. Its importance increased particularly for women, who wanted to fulfill themselves through work. The value of work in the eyes of the young generation has also changed – material aspect of work, creativity and self-fulfillment are all held in high esteem. Apart from work, young people also view free-time as very important.

Key words: work, ethos, Silesia.