



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

Title: "Byle do przerwy..." : etnograficzne badania zachowań ludycznych towarzyszących pracy pracowników fizycznych

Author: Magdalena Szalbot

Citation style: Szalbot Magdalena. (2017). "Byle do przerwy..." : etnograficzne badania zachowań ludycznych towarzyszących pracy pracowników fizycznych. "Zabawy i Zabawki. Studia Antropologiczne" (Vol. 15 (2017), s. 94-109).



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

„Byłe do przerwy...”
Etnograficzne badania zachowań ludycznych
towarzyszących pracy pracowników fizycznych

Magdalena Szalbot*

W potocznym myśleniu przywykliśmy do tego, aby zabawę i pracę pojmować jako kategorie przeciwstawne. W ujęciu naukowym kwestia ta nadal jest otwarta, gdyż - o czym pisał już Bogdan Sułkowski: „związki zabawy i pracy rozpatrywane bywają (...) przy różnych okazjach i z punktu widzenia odmiennych potrzeb teoretycznych”, a „spekulacje nad biegunową odmiennością zabawy i pracy można by rozwijać długo, bo też w literaturze przedmiotu zajmują one zadziwiająco dużo miejsca” (Sułkowski 1984, s. 21, 29). W naukach społecznych i humanistycznych niejednokrotnie poszukiwano analitycznych wyznaczników oddzielających w sposób zasadniczy zabawę od pracy. Jednak często okazywało się, że kryteria te są nieprecyzyjne. Wielu badaczy dostrzegało też, że „proste przeciwstawienie *homo faber* i *homo ludens* jest (...) ubogie i nieadekwatne do problemu” (vide: Danecki 1970, s. 66), choć niektóre prace dowodzą, że zastosowanie takich teoretycznych modeli jest nie tylko przydatne, ale i naukowo uzasadnione (vide: Zadrożyńska 1983).

Przyjmując w tym miejscu, że „zabawa jest formą nie-pracy” (ibidem, s. 179) oraz opierając się o codzienne spostrzeżenia oraz analizę wypowiedzi przedstawicieli różnych zawodów, które zostały pozyskane podczas badań terenowych, w artykule dokonam przeglądu zachowań ludycznych towarzyszących aktywności zawodowej, które stanowią element „obyczajowości

* Magdalena Szalbot – doktor nauk humanistycznych w zakresie etnologii, adiunkt w Zakładzie Studiów Globalnych Instytutu Etnologii i Antropologii Kulturowej w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach. Działalność naukowo-badawcza dotyczy problematyki ludyzmu, antropologii miasta, etniczności, migracji, popkultury, konsumpcjonizmu, pogranicza i wielokulturowości.

pracowniczej” (vide: Arcimowicz, Bieńko, Łaciak 2015, s. 282-314; Łaciak 2005, 141-153). Poszukując „pierwiastków ludycznych” w grafiku dnia roboczego badanych przyjrzyć się m.in.: sposobom wykorzystywania przerw w pracy, specyficznym dla poszczególnych zawodów rytuałom pracowniczym i formom świętowania, obecności na terenie zakładu przestrzeni sprzyjających zachowaniom zabawowym oraz ludycznym aspektom udziału pracowników w służbowych spotkaniach, wyjazdach i imprezach zakładowych.

Badania poświęcone zabawie przy pracy prowadzę od 2011 roku. W pierwszej fazie realizacji projektu wywiady przeprowadzono wśród pracowników umysłowych (Szalbot 2012, s. 121-137). Kolejny etap badań zrealizowanych w latach 2014-2016 zakładał pozyskanie wypowiedzi osób, które trudnią się różnymi pracami fizycznymi. Choć trzeba podkreślić, że podział na pracowników umysłowych i fizycznych często jest nieostry. Przydział obowiązków, tych ostatnich nieraz obejmuje również tzw. „papierkową robotę” – wymaga pracy przy biurku i umiejętności przetwarzania różnych danych. Oba etapy badań zostały zrealizowane według tego samego schematu. Dzięki temu kolejność zagadnień omówionych w obu raportach jest taka sama, co umożliwia szczegółowe porównanie zachowań ludycznych w pracy zawodowej obu grup. Pracownicy fizyczni, którzy zgodzili się wziąć udział w badaniach nie byli tak liczni jak pracownicy umysłowi, jednak ich wypowiedzi dostarczyły wiele interesujących relacji. Ramy objętościowe tekstu nie pozwalają, aby przytoczyć wszystkie, dlatego tekst zilustruję tylko wybranymi przykładami zabaw w pracy, o których opowiedzieli badani.

Przebieg badań

W artykule problem badawczy rozpatrzę, powołując się na wywiady z 32 pracownikami fizycznymi. Badania zostały zrealizowane z udziałem 16 osób studiujących kierunek Etnologia i Antropologia Kulturowa w Cieszynie. Grupa ta składała się w większości z osób studiujących trybem dziennym. Przygotowując raporty z badań, studenci dzielili się własnymi spostrzeżeniami, np. kiedy jako interesanci mieli okazję zaobserwować pracujące w różnych punktach osoby na czynnościach ewidentnie nie związanych z pracą. Dodatkowo niektórzy przywoływali wyniki internetowych rekonesansów oraz relacje czynnych zawodowo członków rodziny, którzy w codziennych rozmowach mimowolnie udzielają informacji na ten temat. Ponadto, podejmując się sezonowych lub dorywczych prac ilustrowali raporty przykładami, które dotyczyły ich osobiście.

Każdy uczestniczący w badaniach student miał przeprowadzić wy-

wiad z dwoma aktywnymi zawodowo osobami. Instrukcja badawcza nie precyzowała branży, jaką powinni reprezentować badani – mieli jedynie zaliczać się do kategorii pracowników fizycznych. Rozmowa na temat zabaw i rozrywek realizowanych przez rozmówców w czasie służbowym okazywała się często tematem drażliwym. Mimo iż studenci w większości przeprowadzali wywiady poza miejscem pracy informatora oraz zaznaczali, że badania mają poufny charakter i będą służyły wyłącznie celom naukowym, to brak społecznego przyzwolenia na realizację tego typu zachowań w pracy stwarzał barierę, która utrudniała uzyskanie pełnych i szczerych wypowiedzi. Informatorów, przeważnie nieco zdziwionych tematem rozmowy, interesowało jednak co inni robią dla zabawy w pracy i czy takie praktyki są powszechne.

Kwestionariusz, w oparciu o który przeprowadzano wywiady, składał się z dwóch części. Problem badawczy dotyczył obecności i form zachowań ludycznych w pracy. Celem było nie tylko poznanie stosunku badanych do „legalnych”, nieraz odgórnie inicjowanych, zbiorowych rozrywek pracowniczych, ale ustalenie, jakie formy zachowań stanowią dla badanych rozrywkę, choć sami nie do końca są skłonni, aby postrzegać te czynności w kategoriach zabawy. Na początku wywiadu pozyskano szczegółowe informacje o obowiązkach służbowych każdego informatora. Dane dotyczące: zajmowanego stanowiska, okresu zatrudnienia w firmie, rodzaju wykonywanej pracy, zakresu obowiązków, ilości dni i godzin pracy w tygodniu oraz zgodności wykonywanej pracy z zainteresowaniami i wykształceniem informatora, stanowiły kontekst analizy każdego badanego przypadku. Przydatne były również wypowiedzi badanych na temat stosunku do pracy.

W tej części wywiadu prowadzący rozmowę studenci mieli omówić z informatorami wpływ różnych niecodziennych okoliczności zdarzających się w pracy, które zaburzają cyklicznie realizowany układ zajęć i zwiększają możliwości udziału w nacechowanych ludycznie formach zachowań. Druga część wywiadu – nakierowana już na pozyskanie informacji o różnych formach zachowań ludycznych w pracy zawodowej obejmowała zagadnienia, które wyszczególniłam na wstępie i które będą porządkować dalsze rozważania.

Pomijając wypowiedzi biorących udział w badaniach studentów, których wstępne, osobiste uwagi również można potraktować jako materiał empiryczny, zasadnicza grupa badawcza składała się z 11 kobiet i 21 mężczyzn. Wiek wszystkich badanych mieści się w przedziale między 20 a 55 rokiem życia. Informatorzy wykonują różne zawody: traktorzystę, hydraulika, kucharza, pracownika stacji benzynowej, magazyniera, fizjoterapeuty, pracownika pralni, pokojówki, pracownika składu budowlanego, operatora maszyn, pracownika na linii produkcyjnej, ochroniarza, sprzedawczyni, górnik, sprzątaczkę,

oświetleniowca, pomocy muzealnej, kasjera, tokarza, kelnerki, pracownika leśnego, murarza, stolarza. Odnotowywany w każdym przypadku okres zatrudnienia w danym miejscu, obejmuje przedział od kilku miesięcy do kilkunastu lat.

Co sprzyja zabawom pracowników fizycznych w czasie służbowym?

Analiza wypowiedzi badanych wykazała, że obecność form zachowań ludycznych w pracy – świadomie praktykowanych, jak również takich zachowań, których badani nie postrzegają w kategoriach zabawy, mimo ich ewidentnie rozrywkowego charakteru, jest zależna od różnych czynników. Ważny jest np. staż pracy w danym miejscu. Inaczej do swoich przyjemności regularnie praktykowanych w miejscu pracy podchodzić będzie pracownik o ustalonej pozycji, dużym doświadczeniu i rutynowym podejściu do obowiązków, a inaczej początkujący stażysta. Osoby dopiero co zatrudnione w firmie może i wiedzą o przysługujących im przerwach gwarantowanych przez kodeks pracy, ale rzadziej będą domagały się ich bezwarunkowego przyznawania. Wejście nowicjusza w środowisko znajdujących się od lat – „starych” pracowników przymusza go też często do udziału w obowiązujących w zakładzie, niepisanych, nacechowanych ludycznie rytuałach. Osoba nowa w firmie, pracująca w oddzielnym pomieszczeniu może z kolei przez długi czas nie być świadoma funkcjonowania wielu zachowań związanych z pracowniczym życiem towarzysko-ludycznym. To, czy pracownik daje sam sobie przyzwolenie na realizację różnych form zachowań nie związanych z pracą, zależy też od jego charakteru, osobowości, systemu wartości oraz zgodności wykonywanej pracy z wykształceniem i zainteresowaniami. Wpływ może mieć również samopoczucie danego dnia i stopień zmęczenia. Umilanie pracy np. różnymi formami elektronicznej, indywidualnej rozrywki wydaje się w mniejszym stopniu potrzebne, gdy wykonuje się satysfakcjonującą pracę w firmie, w której panuje przyjazna atmosfera.

W grupie badanych znalazły się osoby pracujące w systemie zmianowym. Wiele z nich stwierdzało, że na nocnej zmianie lub nawet wtedy, kiedy w pobliżu nie ma kierownika, pracuje się lepiej, a i czasu na „przyjemności” jest więcej. Niektórzy, prosząc o zachowanie anonimowości, mówili wprost o możliwości leniuchowania i przespania całej zmiany. Kilka osób zaznaczyło, że ich miejsce pracy jest monitorowane, w związku z czym możliwości skorzystania w celach inne niż służbowe z takich urządzeń jak telefon, zostały ograniczone przez pracodawcę.

W przypadku części badanych, sporządzenie grafiku czynności wypełniających zwyczajny dzień pracy nie było możliwe. Jednak u pozostałych dało się ustalić, że wśród wykonywanych rutynowo każdego dnia czynności, stałe miejsce w harmonogramie zajęć zajmują również działania niezwiązane z pracą zawodową. I nie chodzi tu tylko o przysłowiową kawę. Nawet u osób, które bardzo precyzyjnie potrafiły wydzielić w ramach całego dnia pracy kilka przerw dla siebie, zdarzają się sytuacje, kiedy natłok obowiązków nie pozwala nawet na zjedzenie śniadania w tzw. pomieszczeniu socjalnym i zmusza do pospiesznej konsumpcji na stanowisku pracy. Niektórzy badani deklarowali, że w pracy nigdy albo prawie nigdy nie mają czasu na sprawy pozazawodowe. Takie wypowiedzi zdradzają poważne i sumienne podejście do obowiązków pracowniczych. Ale w grupie badawczej zdarzały się też wypowiedzi, które ujawniają, iż badani mają świadomość, że zazwyczaj tylko ok. 2/3 czasu służbowego tak naprawdę poświęcają na realizację różnych pracowniczych zadań. Pozostały czas wykorzystują zgodnie z własnym uznaniem, wygospodarowując chwile „wolności”¹⁴ tylko dla siebie. Wśród najczęściej wskazywanych w tym miejscu, niezwiązanych z pracą działań, które uprzyjemniają czas badanym i stanowią przerwę w codziennym rozkładzie obowiązków badani wymieniali: przerwy i rozmowy oraz oddawanie się różnym formom zabaw i rozrywek z zastosowaniem prywatnych lub służbowych mobilnych urządzeń elektronicznych (telefony komórkowe, tablety itd.).

Interesujące rezultaty przyniosło pytanie o to, jakie niecodzienne okoliczności wstrzymują bieg służbowych prac, zwiększając możliwości realizowania innych, w tym nacechowanych ludycznie, form zachowań. Tutaj badani najczęściej wymieniali: przerwy w dostawie energii elektrycznej, nagle zmieniające się warunki atmosferyczne (burze), w czasie których ze względów bezpieczeństwa należy wyłączyć cały sprzęt, nieobecność szefa lub współpracownika, odbywanie szkoleń oraz awarie maszyn. Dla pracowników punktów usługowych swoistą anomalią jest też brak klientów, a dla zatrudnionych w różnych zakładach produkcyjnych – okresowy brak zleceń. Niektórzy sprzedawcy wspominali, że czas, kiedy nie ma ruchu mogą przeznaczyć na opalanie się, lekturę lub przeglądanie zasobów sieci internetowej. Czynnikiem zaburzającym rytm pracy mogą być również niespodziewane wizyty znajomych lub dawnych pracowników.

Banałem będzie stwierdzenie, że pogodne usposobienie i pozytywny stosunek do życia ujawnia się również w pracy i podejściu do obowiązków. W grupie badanych pracowników fizycznych wiele osób wykonuje pracę poniżej swoich kwalifikacji, która nie jest zgodna z ich zainteresowaniami.

¹⁴ Informator nr 13a, k., M.P., kelnerka, 25 lat, Łuków Śląski.

Osoby te są świadome, że wykonywana aktualnie praca nie zapewnia im możliwości osobistego rozwoju, a monotonnie powtarzane każdego dnia czynności mają tylko pozwolić zarobić na utrzymanie. W takiej pracy „każda rzecz odbiegająca od rutyny jest atrakcją”¹⁵, jak z ironią ujęła to jedna z badanych. Wielu informatorów wspominało, że marzyłyby im się lepsza, bardziej rozwijająca posada, a aktualnie wykonywana praca to „tylko poczekalnia do czegoś lepszego”¹⁶. Ale zaraz często przyznawali, że cieszą się, że mają jakąkolwiek pracę. Takie podejście do swojej sytuacji wyrażali szczególnie ci pracownicy, którzy zaznaczali, że ta praca nie jest szczytem ich marzeń, a zarobki nie są rewelacyjne, ale *summa summarum* odpowiada im, szczególnie dlatego, bo w zakładzie panuje dobra atmosfera, a relacje między pracownikami są przyjacielskie. Wpływ ma również forma zatrudnienia. W przypadku pracowników sezonowych, pracujących na akord, których celem każdego dnia jest „wyrobienie normy” badania wykazały, że generalnie skupiają się oni na pracy i „nie szukają zbyt wielu rozrywek”¹⁷, gdyż „każdy wie: tyle zarobi, ile zrobi”¹⁸. Chcą oni jak najszybciej skończyć robotę, gdyż „wszystkie zabawne rzeczy dzieją się zazwyczaj po pracy. W pracy mamy zasadę, że pracujemy, a bawimy się po pracy”¹⁹.

Przerwy w pracy

W porównaniu z kategorią pracowników umysłowych, pracownicy fizyczni przywiązują jeszcze większą wagę do przysługujących im przerw, szczególnie, jeśli ich praca jest nadzorowana i podlega ścisłym zakładowym regulacjom. Inaczej do przerw podchodzą pracujący w pojedynkę rzemieślnicy, co dobrze oddaje wypowiedź jednego z badanych: „jak potrzebuję przerw, to ją sobie po prostu zarządzam”²⁰. W przypadku pracowników wykonujących ciężkie, fizyczne i monotonne czynności (np. przy taśmie produkcyjnej, załadunku itd.), przerwa jest jedna – obiadowa i trwa do 30 minut lub też zostaje podzielona na dwie piętnastominutowe. Wielu pracowników, szczególnie tych rozpoczynających dzień pracy ok. godz. 5/6.00 rano pierwszą przerwę ma już o godzinie 10 lub 11. Przeznaczana jest na posiłek, kawę/herbatę oraz bierny odpoczynek. I właśnie ten czas, kiedy cały zespół schodzi z hali produkcyjnej, magazynu lub budowy na przerwę jest okazją pozwalającą zaobserwować powszechność oddawania się w pracy drobnym, ludycznym przyjemnościom.

¹⁵ Realizująca badania studentka nr 15, k., K.K., zam. Wisła.

¹⁶ Informator nr 9a, k., A.K., 22 lata, sprzedawczyni, zam. Dąbrowa Górnicza.

¹⁷ Informator nr 6b, m., Łukasz, 31 lat, pracownik składu budowlanego, zam. Ryn.

¹⁸ Informator nr 5b, k., B.A., 36 lat, pokojówka, zam. Ustroń.

¹⁹ Informator nr 6a, m., Jan, 55 lat, pracownik składu budowlanego, zam. Ilża.

²⁰ Informator nr 16b, m., Z.H., 41 lat, stolarz, zam. Rąbkowa.

Pracownicy rozmawiają na tematy niezwiązane z pracą, np. o tym jak naprawić samochód lub o sporcie, żartują, opowiadają dowcipy i plotkują. Niektórym zdarza się grać w karty. Oprócz wymienionych rozrywek, zakładających bezpośrednią interakcję z drugą osobą, pracownicy często i chętnie sięgają po telefony, aby zadzwonić do kogoś z rodziny lub znajomych, sprawdzić profil na Facebooku lub też „zagrać na telefonie” w ulubioną grę (np. *kulki*, *subway*, *Doodle Jump* itp.).

Do rozrywek zajmujących najwięcej czasu podczas przerw śniadaniowych/obiadowych badani zaliczyli: rozmawianie ze współpracownikami, słuchanie radia, telefonowanie do bliskich i znajomych, czytanie książek, rozwiązywanie krzyżówek oraz żartowanie i „wygłupianie się”. Ludyczny wymiar w tej grupie mają toczące się podczas przerw między pracownikami rozmowy, w tym „obgadywanie” współpracowników/szefostwa oraz komentowanie/podśmiewanie się z wyróżniających się nietypowym wyglądem lub zachowaniem klientów/przechodniów.

Interesującym aspektem współczesnej pracowniczej kultury ludycznej jest popularne również w tej grupie czynnych zawodowo sprawdzanie prywatnej korespondencji e-mailowej, „zaglądanie” na Facebooka i ulubione fora. 40-50-letnie sprzedawczynie zauważyły, że młodszymi koleżankami podczas przerw zdarza się grać w różne gry na przyniesionych z domu telefonach i tabletach. O spopularyzowaniu się wśród pracowników różnych branż zwyczaju korzystania w czasie przerwy na posiłek z elektronicznych gier i rozrywek przesądziła powszechna dostępność coraz nowocześniejszych telefonów komórkowych z dostępem do Internetu. Jeśli weźmiemy pod uwagę dodatkowe możliwości, jakie dają te urządzenia, które ludzie czynni zawodowo zabierają ze sobą praktycznie wszędzie okaże się, że zjawisko wykazuje tendencję wzrostową. Nawet jeśli w pracy obowiązuje zakaz dzwonienia z własnego telefonu w celach prywatnych (a wspomniało o tym kilka sprzedawczyń oraz pracujących przy taśmie produkcyjnej), to i tak możliwość sięgnięcia - choćby na zapleczu - po schowany w kieszeni telefon, aby wysłać lub odebrać nieraz zabawnego sms'a czy rozegrać partyjkę ulubionej gry podczas konsumowania kanapki w czasie przerwy, stwarza pracownikom - nawet w tych najbardziej kontrolowanych warunkach - margines swobody, wolności i możliwości wkroczenia w inną, równoległą rzeczywistość zabawy.

Nieliczni wspominali, że w pracy słuchają radia lub korzystają z innego sprzętu pozwalającego na słuchanie muzyki. O tej formie rozrywki mówili pracownicy budowlani, dla których muzyka stanowi „przyjemny szum” w pracy oraz pokojówki i sprzątaczkę, które - jeśli pracują bez nadzoru - nucą, śpiewają, a czasem nawet tańczą w rytm muzyki. Podczas przerw śniadaniowych

popularne jest również oglądanie krótkich, zabawnych filmików na portalu YouTube oraz rozgrywanie gier ćwiczących refleks i spostrzegawczość.

Badania wykazały występowanie różnic w zakresie pracowniczych żartów i rozrywek, w zależności od tego czy chodzi o osoby pracujące w pojedynkę, które tylko część swojego czasu poświęcają na obsługę klienta oraz osoby pracujące w zespole. Robotnicy, którzy w pracy więcej uwagi poświęcają urządzeniom, a mniej ludziom, mogą elastycznie i samodzielnie planować kolejność podejmowanych w pracy działań. Z kolei porządek czynności osoby, której podstawowym obowiązkiem jest obsługa przychodzącego bez zapowiedzi klienta, jest uzależniony od początku do końca od tego czy ten się zjawia. W okresach wzmożonego ruchu w handlu i usługach praca osoby obsługującej klienta nie pozostawia często żadnego marginesu swobody. Czasu brakuje nawet na zaspokojenie podstawowych potrzeb. Niemniej w przypadających na różne okresy roku w poszczególnych branżach przestoje, to właśnie pracownikom punktów usługowych bardzo doskwiera nadmiar czasu i w związku z tym muszą zająć się czynnościami, które stanowią formę „nie-pracy”. Osoby, które pracują w jednoosobowym punkcie/biurze/warsztacie więcej czasu i z większą regularnością poświęcają się też różnym formom indywidualnych rozrywek elektronicznych. W przypadku pracowników pracujących w zespole te zachowania ludyczne również mają miejsce, niemniej są równoważone przez rozrywki o społecznym podłożu realizowane w oparciu o kontakt z drugim człowiekiem.

Szerokim tematem, który osobiście dotyczy wielu badanych jest przerwa na papierosa. Wychodzenie „na bucha”²¹ jest stałym elementem grafiku dnia roboczego wielu informatorów. Wspólne „popalanie” ma wymiar ludyczno-towarzyski szczególnie, jeśli w danym zakładzie regularnie na papierosa - nawet co godzinę - w wybrane miejsce udaje się kilku pracowników. Zdaniem badanych ten krótki, wspólnie lub samotnie spędzany „na papierosie” czas, pozwala oderwać się od rutynowo wykonywanych obowiązków.

Zwyczaje, rytuały i formy pracowniczego świętowania

Okazję do zabawy w/przy pracy nadal stwarza też wspólne świętowanie. Wszyscy badani zostali zapytani czy w ich miejscu pracy panuje zwyczaj obchodzenia urodzin, imienin, świąt Bożego Narodzenia itd. Analiza uzyskanych odpowiedzi pokazuje, że świętowanie w pracy nadal stanowi istotny aspekt „polskiego obrzędowego roku pracowniczego”, choć oczywiście nie w każdym zakładzie pracy świętuje się te same święta i dokładnie w taki sam

²¹ Informator nr 10b, k., J.S., 32 lata, sprzątaczką, zam. Jastrzębie Zdrój.

sposób. Zdarza się, że obchody świąt w wielu firmach przybierają wystawny charakter. Niektórzy mówili o zwyczaju organizowania przez szefostwo świątecznej imprezy dla pracowników w wynajętym lokalu, choć raczej po godzinach pracy. Z podobnym rozmachem w niektórych zakładach świętowane są okrągłe jubileusze powstania firmy, urodziny szefa lub „pożegnania” przechodzących na emeryturę. Z kolei „wigilijka” pracownicza lub składanie życzeń solenizantowi, który obowiązkowo musi tego dnia „postawić” wszystkim po ciastku, przypada zazwyczaj na 30-minutową przerwę śniadaniową/obiadową.

Obchody różnych świąt nie wprowadzają pierwiastków ludycznych w roboczy dzień pracy osób, które pracują w pojedynkę, gdyż - jak większość z nich podkreślała - nie mają z kim celebrować takich okoliczności. W firmach, w których pracodawca nie jest przychylny obchodzeniu różnych okazji czy też w punktach usługowych, w których pracuje tylko jedna osoba, pracodawca co najwyżej składa podwładnemu życzenia lub wręcza drobny upominek.

Inna zauważona prawidłowość, która na równi dotyczy pracowników fizycznych i umysłowych, polega na zależności między intensywnością zakładowego świętowania a składem załóg pracowniczych. W zespołach składających się z mężczyzn wspólne świętowanie w ogóle nie ma miejsca lub przybiera szczątkowy charakter. Mężczyźni mówili, że w ich miejscu pracy czasami ktoś - co najwyżej - częstuje resztę zespołu weselnym kołaczem lub ciastem przyniesionym z okazji narodzin dziecka. Wyższym stopniem ludyczności, charakteryzują się załogi kobiece, względnie takie, które mają mieszany charakter.

Elementem polskiej obyczajowości pracowniczej niezmiennie jest też towarzyskie spożywanie alkoholu w miejscu pracy. W porównaniu z pracownikami umysłowymi, w tej próbie badawczej temat spożywania alkoholu w pracy znacznie częściej wpływał w trakcie wywiadu. Jednak w badaniach tylko kilka osób wprost nawiązało do tej kwestii, najczęściej stwierdzając, że oni nie piją nigdy w przeciwieństwie do swych kolegów. Oficjalnie w każdym zakładzie pracy obowiązuje zakaz spożywania alkoholu, choć oczywiście pracownicy nie zawsze respektują ten przepis. Ze względu na drażliwy charakter zagadnienia, niewielu badanych wypowiedziało się w tej sprawie. Z większą swobodą mówili o spożywaniu napojów wysokokowych podczas różnych jubileuszy i „wigilijek”. Z drugiej strony w przypadku niektórych profesji (budowlancy, pracownicy leśni) wypijane podczas przerwy na posiłek piwo jest czymś oczywistym, a nawet jest wskaźnikiem, że określony etap przewidzianych na dany dzień prac robotnicy mają już za sobą.

Wśród często wskazywanych przez rozmówców, ludycznie odczuwa-

nych okazji, które w zakładach pracy celebrują badani, znalazły się również: urodziny i imieniny, szczególnie szefa, który tego dnia „stawia” podwładnym kawę i ciasto. Powszechny jest zwyczaj obdarowywania jubilata/solenizanta upominkiem zakupionym z dobrowolnych składek współpracowników i/lub składanie mu życzeń. W męskich załogach popularne jest świętowanie urodzin/imienin kolegi w barze po pracy, któremu tego dnia stawia się kolejkę lub który jest zobligowany postawić wszystkim piwo. Pracownicy punktów gastronomicznych (kucharze, kelnerki) mówili, że okazją do wspólnej zabawy staje się wspólne oglądanie w lokalu z gośćmi telewizyjnych transmisji z ważnych rozgrywek sportowych lub sytuacja, w której to personel zostaje wciągnięty do zabaw towarzyszących prywatnym uroczystościom rodzinnym, zorganizowanym w lokalu, w którym pracują (wesela, jubileusze, itp.).

W porównaniu z pracownikami biurowymi skromniejszą oprawę wśród pracowników fizycznych mają zakładowe „wigilijki”. Niektórzy badani wspominali o przynoszeniu tego dnia do pracy „jakieś świątecznej potrawy, której ma się za dużo” i częstowaniu nią współpracowników²². Podobny charakter ma pracownicze świętowanie narodzin dziecka, zakupu mieszkania czy samochodu.

W przypadku niektórych grup zawodowych przeprowadzone badania tylko potwierdziły bogactwo ludycznych rytuałów, których oprawę stanowi swoisty folklor. O specyfice ludycznej można mówić np. w przypadku: górników („sznupani tabaki”²³, czyli palenie papierosów), pracowników teatru („zielone spektakle”²⁴, czyli ostatnie w sezonie przedstawienia, podczas których obsługa techniczna robi psikusy aktorom, czym tak bardzo ich rozśmiesza, że utrudnia poprawne odegranie roli), czy też fizjoterapeutów²⁵ (krążące w środowisku medycznym żarty, zrozumiałe tylko dla przedstawicieli danej branży).

Podczas badań odnotowałam, że relacje nawiązane na płaszczyźnie zawodowej są nieraz pielęgnowane w czasie wolnym od pracy. Niektórzy mówili nie tylko o spotkaniach, np. na grillu w domu kogoś z kolegów po godzinach pracy, ale regularnym wychodzeniu, w piątkowe popołudnia do barów/klubów/na piwo/rzutki/bilard całego zespołu szczególnie, jeśli wszyscy kończą pracę o tej samej godzinie. Grupę towarzyską tworzą nierzadko członkowie jednej brygady, którzy pracują na tej samej zmianie. Płaszczyzną ludyczną takich niewymuszonych sytuacją służbową spotkań nadal jest wspólne posilanie się, rozmowy i żarty.

²² Informator nr 9b, m., Z.U., 26 lat, sprzedawca, zam. Żarki.

²³ Informator nr 10a, m., K.W., 23 lata, górnik, zam. Suszec.

²⁴ Informator nr 11a, m., Ł.K., 27 lat, oświetleniowiec, zam. Chorzów.

²⁵ Informator nr 4a, k., D.M., 25 lat, fizjoterapeuta, zam. Kielce.

Wielu badanych pracowników fizycznych, zapytanych o inne noszące znamiona zabawy sytuacje w firmie, znacznie częściej niż pracownicy umysłowi, wspominało o „wycinaniu numerów” i „robieniu żartów” kolegom z pracy. Zabawa całego zespołu kosztem, szczególnie niedawno przyjętych, młodych pracowników, wcale nie musi być dla nich przykrym doświadczeniem. Jedna z realizujących badania studentek z rozbawieniem wspominała sytuację, kiedy przed laty, podczas wakacji zatrudniła się jako sezonowy pracownik w zakładzie meblarskim. Jako nowicjusz otrzymała „ważne zadanie” – dostarczenie całej załodze na przerwę śniadaniową kilkunastu butelek mleka, w szklanych opakowaniach, które miała przywieźć z pobliskiego sklepu taczka, która miała przebitą oponę...²⁶. Inny badany przyznał się, że niedawno przykleił do sufitu taśmą reklamówkę z ubraniami kolegi. Trwające ponad 20 minut poszukiwania zguby, w które włączyły się wszystkie osoby ze zmiany, wywołało ogólne zamieszanie, a – moment odnalezienia siatki, wspomniany przez pracowników, nadal budzi rozbawienie²⁷. „Frajdę” miał też sprzedawca sprzętu RTV, któremu udało się nabrać szefa, że naprawia razem z kolegami ze zmiany urządzenie z ekspozycji, które w istocie działało bez zarzutu²⁸. W wielu zawodach za swoistą grę można uznać też zwyczaj zakładania się pracownikami. Stawką często bywa tylko racja np., że jednemu z nich uda się przekonać do zakupu niezdecydowanego klienta lub też obstawianie, że dany klient kupi ten, a nie inny towar. Zachowania te są formą rywalizacji (agon) między współpracownikami. Rodzajem gry pracowniczej praktykowanej w wielu firmach są też ludyczne zabiegi pracowników polegające na obchodzeniu/łamaniu przepisów obowiązujących w danym zakładzie. Przede wszystkim męskiej części załogi zdarza się rywalizować, komu w pełniejszym zakresie uda się zrobić coś zakazanego, nie dając się przy tym złapać. Takie wyczyny bywają później przedmiotem pracowniczych żartów i opowiadanych dla rozrywki anegdot.

Przeglądając zasoby sieci (*Demotywatory*, *YouTube 'a*) można odnieść wrażenie, że w przypadku pracowników fizycznych wachlarz uwarunkowanych rodzajem wykonywanej pracy zabaw jest jeszcze bogatszy, niż wśród pracowników biurowych. Co prawda nieliczni badani wspominali o organizowaniu w ich firmie rozslawionych w sieci wyścigów wózków widłowych²⁹, ale zgromadzone relacje nie dowodzą, że tego typu „wygłupy”, w których zastosowanie znajdują różne zakładowe sprzęty i urządzenia, należą do często praktykowanych zachowań. Jeden z badanych, pracujący przy taśmie produkcyjnej opowiedział, że podczas nieobecności kierownika „można się było

²⁶ Realizująca badania studentka nr 15, k., K.K., zam. Wisła.

²⁷ Informator nr 9b, m., Z.U., 26 lat, sprzedawca RTV, zam. Żarki.

²⁸ Tenże.

²⁹ Zob. np.: Wyścigi - wózki widłowe. *Prawie jak Robert Kubica na magazynie*. https://www.youtube.com/watch?v=_ynaJM_IaFo, dostęp dnia: 25.06.2017.

trochę poobijać i wtedy zrobiliśmy sobie takie kaski z kartonów [do których pakowane są produkowane towary - przyp. M.S.] i bawiliśmy się w „Gwiezdne Wojny”, a innym razem były zawody w celowaniu do kosza nakrętkami od [produkowanych - przyp. M.S.] dezodorantów, (...). Za trafienie nakrętką określonego koloru przyznawaliśmy różne ilości punktów”³⁰. Relacja ta pokazuje, że drugi biegun, względem najczęściej wymienianych przez badanych, drobnych, tradycyjnych zachowań przyjemnościowych towarzyszących pracy pracowników fizycznych, obejmuje też pełne fantazji gry i zabawy.

Miejsca sprzyjające zabawie

Codzienne obserwacje potwierdzają, że wybrane miejsca sprzyjają realizacji określonych zachowań ludycznych. Prowadząc badania na temat zabaw towarzyszących pracom fizycznym, każdemu z badanych zadano pytanie o funkcjonowanie takich miejsc na terenie ich zakładu pracy. Połowa informatorów potrafiła wskazać konkretne miejsca, ale równie liczni byli ci, którzy pytanie to pozostawili bez odpowiedzi. Część badanych wprost zaprzeczała, aby w ich firmie można było mówić o przestrzeniach sprzyjających pracowniczemu życiu towarzyskiemu. W przypadku osób pracujących w usługach i rzemieślników, spędzających dzień roboczy w pojedynkę w osobnym pomieszczeniu, cała przestrzeń własnego punktu usługowego/sklepu/warsztatu jest potencjalnie miejscem realizacji wszystkich, w tym również nacechowanych ludycznie zachowań.

Niektórzy pracownicy zdradzali znajomość przepisów, które wymagają od właściciela firmy/pracodawcy zorganizowania tzw. pomieszczenia socjalnego, zaplecza i szatni itd. I to właśnie tego typu miejsca na terenie wielu zakładów pracy, stają się punktami nieformalnych spotkań, rozmów i żartów. Jednak najczęściej przestrzenią codziennego, pracowniczego życia towarzysko-ludycznego jest po prostu teren całego zakładu.

Nie wszystkie miejsca pracy, z którymi są związani badani dysponują zakładową jadalnią. W firmach, w których są one dostępne – stanowią przestrzeń, w których spędza się jedną długą przerwę, i która sprzyja realizacji ludycznych w swym charakterze form zachowań.

Jeszcze inaczej przedstawia się kwestia pracowniczego przestrzeni ludycznych robotników pracujących pod gołym niebem, np. drwali. W ich przypadku miejsce na przerwę śniadaniową/obiadową, to po prostu wybrany obszar w lesie, który zostaje prowizorycznie przystosowany do potrzeb odpoczywającej grupy. Podobnie wygląda to w przypadku murarzy czy dekarzy,

³⁰ Informator nr 15b, m., M.P., 22 lata, pracownik produkcji, zam. Mysłówice.

którzy przeważnie nie oddalają się na czas przerwy z terenu budowy, tylko gromadzą się w jakimś jej wybranym miejscu, w którym można wygodnie usiąść. W przypadku górników miejscami na terenie kopalni sprzyjającymi dowcipnym rozmowom i psikusom są szczególnie windy, łaźnie i szatnie. Natomiast dla palaczy ważnym miejscem spotkań są palarnie lub przystosowane – często przez samych pracowników – do tego celu pomieszczenia. W firmach, w których palarnie zostały zlikwidowane, samotne lub towarzyskie „puszczenie dymka” nieformalnie przeniosło się w mało eksponowane fragmenty zakładu: na zaplecze, przed lub za budynek, na klatkę schodową, na przyzakładowy parking itd.

Spotkania służbowe, wyjazdy szkoleniowe i pracownicze imprezy integracyjne

Pytanie, którego celem było ustalenie dostrzegania i odczuwania przez badanych ludycznych aspektów udziału w służbowych spotkaniach, wyjazdach oraz imprezach integracyjnych, dostarczyło niezbyt licznych relacji. Większość badanych pracowników fizycznych ze względu na mechaniczny, nie wymagający doszkalania charakter pracy zaznaczała, że powyższe kwestie raczej ich nie dotyczą. Niektórzy wspominali w tym miejscu tylko o szkoleniu wprowadzającym w obowiązki pracownicze, kiedy przyjmowali się do pracy, szkoleniach z BHP, o „pogadankach” dotyczących podnoszenia wydajności pracy/kontroli jakości czy też obsługi nowych urządzeń zakupionych przez firmę. Takie zebrania zostały zorganizowane na terenie przedsiębiorstwa w czasie służbowym i tylko w nielicznych przypadkach towarzyszył im drobny poczęstunek. W ocenie badanych spotkania te nie posiadały walorów rozrywkowo-towarzyskich i stanowiły po prostu kolejne służbowe zadanie, z którego należało się wywiązać. Wyjątkiem jest tu relacja pomocy muzealnej, zatrudnionej w Chorzowskim Parku Etnograficznym, która przybliżyła przebieg szkolenia z zakresu obsługi młyna i kieratu, które zwiedzający mogą oglądać w skansenie. Jej zdaniem szkolenie było nie tylko interesujące i przydatne w pracy, ale i dostarczyło dobrej rozrywki całemu zespołowi³¹.

Jeszcze mniej wypowiedzi dotyczyło wyjazdowych szkoleń pracowniczych – tylko nieliczni mówili, że firma wysłała ich na szkolenie „do Niemiec”³² czy też „na targi produktów regionalnych”³³. Dostrzeżone przez badanych ludyczne walory tych wyjazdów wynikały tylko z ich konsumpcyjnego charakteru.

³¹ Informator nr 11b, k. A.B., pomoc muzealna, 27 lat, zam. Chorzów.

³² Informator nr 1b, m., M.J., 44 lata, trakowy, zam. Brenna.

³³ Informator nr 6b, m., Łukasz, 31 lat, pracownik sklepu budowlanego, zam. Ryn.

Niewiele zakładów pracy, w których zatrudnieni są badani organizuje imprezy integracyjne dla pracowników. Wielu podziela opinię, że „kierownictwu nie zależy na wzmacnianiu więzi między pracownikami i dlatego nic nie organizują”³⁴. Ci, którzy mieli okazję wziąć udział w jakiejś przygotowanej przez zakład pracy imprezie mówili o kuligach, majówkach z pieczeniem kiełbasy, festynach lub „dniu rodzinnym” zaplanowanym na sobotę w wynajętym ośrodku wypoczynkowym dla pracowników i ich bliskich. Ufundowanie przez pracodawcę poczęstunku w formie grilla, piwa oraz zorganizowanie gier dla najmłodszych przesądziło o jego ludycznym charakterze. Kilku badanych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach zdominowanych przez męskie załogi (górnicy, ochroniarze, magazynierzy) wspominało o zwyczaju organizowania w czasie wolnym między- lub wewnątrzzakładowych rozgrywek piłkarskich.

Wnioski

Przeprowadzone badania dowodzą, że bardzo trudno wskazać zawody i miejsca pracy, które zupełnie byłyby pozbawione pierwiastków/aspektów ludycznych. Tam, gdzie pojawia się człowiek dają się uchwycić różne działania noszące znamiona rozrywki. Z kolei tam, gdzie obecnych jest kilka osób – możliwe jest zaistnienie zachowań spełniających kryteria definicyjne gry czy zabawy.

Rodzaj wykonywanej pracy warunkuje realizowane w czasie służbowym formy zachowań ludycznych, a pracownicze przyjemności i rozrywki zdradzają oraz podkreślają specyfikę każdego zawodu. Większość przebadanych osób dostrzega i przyznaje, że ludyczny charakter w ich pracy mają rozmowy, gry słowne oraz „wycinanie dowcipów” i nabieranie współpracowników. W porównaniu z pracownikami umysłowymi, u pracowników fizycznych zdaje się występować mniejsza świadomość, że część zachowań w pracy to w istocie czynności ludyczne. Choć nie wiążą oni wielu form realizowanych w czasie pracy zachowań ludycznych z potocznie rozumianą zabawą, to potrafią wskazać czynności, które przynoszą im chwile odprężenia. W obrębie badanej grupy dominuje postawa, aby jak najszybciej wypełnić swoje obowiązki służbowe i mieć czas wolny po/od pracy. Ale z wielu relacji wynika, że najbardziej wyczekiwaną chwilą dnia roboczego jest moment przerwy, kiedy to można oddawać się swoim przyjemnościom. Mimo iż temat wywiadu wzbudził opór u wielu badanych, to zebrany materiał pokazuje, że zachowania ludyczne towarzyszące codziennemu trudowi pracowników fizycznych są liczne, zróżnicowane i stanowią często nie do końca uświadomiamy, choć praktykowany

³⁴ Informator nr 8b, k., I.W., 29 lat, punkt rozliczeń rachunków, zam. Cieszyn.

element kultury pracowniczej przedstawicieli różnych zawodów. Odnotowane przykłady zabaw i rozrywek pokazują, że na poziomie indywidualnym stanowią one odskocznnię od rutynowo realizowanych obowiązków, a w przypadku grupy – umacniają więzi międzyludzkie oraz integrują środowisko pracowni-
cze. Natłok obowiązków służbowych niejednokrotnie znacząco ogranicza zachowania ludyczne w pracy, ale nawet wtedy ludzie dążą do tego, aby znaleźć chwilę wytchnienia w niezobowiązującej pogawędce lub żarcie opowiedzianym współpracownikowi.

Magdalena Szalbot

„So to break”. Ethnographic study of ludic behaviour accompanying work workers

We usually perceive fun and work as categories opposing one another. However, everyday observations confirm that carnivalesque behaviours are not always only realized during the leisure or holiday time. They also accompany professional activity. I will illustrate my considerations on the issue of fun and entertainment at work with the use of commentaries of representatives of various professions, obtained during my field research. While searching for „carnivalesque elements” in the sphere of professional activity of the respondents I will take a closer look at, among others, methods of using breaks during work time, specific for individual professions staff rituals, various forms of company celebrations, presence of areas within the premises of companies designated for realization of fun-related activities and carnivalesque aspects of employees’ participation in different work-related meetings and trips.

Key words: entertainment, plays in work, carnivalesque behaviours

BIBLIOGRAFIA:

Arcimowicz Jolanta, Bieńko Mariola, Łaciak Beata, *Obyczajowość polska początku XXI wieku: przemiany, nowe trendy, zróżnicowania*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2015.

Danecki Jan, *Jedność podzielonego czasu: czas wolny i czas pracy w społeczeństwach uprzemysłowionych*, Książka i Wiedza, Warszawa 1970.

Łaciak Beata, *Obyczajowość polska czasu transformacji, czyli wojna postu z karnawalem*, Wydawnictwo Trio, Warszawa 2005.

Sułkowski Bogusław, *Zabawa. Studium socjologiczne*, Państwowe Wydawni-

ctwo Naukowe, Warszawa 1984.

Szalbot Magdalena, *Homo faber – homo ludens. O zabawie przy pracy*, [w:] *Kultura zabawy w zmieniającym się świecie*, red. Ryszard Kantor, Tadeusz Paleczny, Magdalena Banaszekiewicz, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2012, s. 121-137.

Zadrożyńska Anna, *Homo faber i homo ludens. Etnologiczny szkic o pracy w kulturach tradycyjnej i współczesnej*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1983.