

Hanna Gospodarczyk*
Aleksandra Leyk**

PRYWATYZACJA W PERSPEKTYWIE BIOGRAFICZNEJ CZŁOWIEK ZAKORZENIONY, CZŁOWIEK PLASTYCZNY, CZŁOWIEK STŁAMSZONY

Streszczenie. Artykuł przedstawia wstępne analizy z badań nad prywatyzacją w perspektywie biograficznej. Wykorzystując narracyjne wywiady biograficzne przeprowadzone z pracownikami przedsiębiorstw sprywatyzowanych w pierwszych latach transformacji, autorki koncentrują się na pytaniu o znaczenie prywatyzacji w perspektywie indywidualnych biografii. Na podstawie pogłębionej analizy dwóch wywiadów biograficznych, opisują one dwa wymiary wpływu prywatyzacji na biografię: reperkusje przekształcenia przedsiębiorstwa na indywidualną biografię i znaczenia, jakie są przypisywane zmianom przez dotknięte nimi jednostki. Przez analizę dwóch biografii autorki rekonstruują znaczenia przypisywane roli pracy w życiu, a także oceny i interpretacje transformacji ustrojowej. Odchodząc od dychotomicznego podziału na *homo sovieticus* i *homo oeconomicus*, w artykule są opisane złożone i niejednoznaczne sposoby doświadczania i nadawania znaczeń prywatyzacji przed rozmówców. Mimo odmiennych ocen transformacji i zakorzenienia w różnych światach społecznych, rozmówców łączyła potrzeba zachowania swojego sprawstwa i sprzeciw wobec nadmiernej indywidualizacji w miejscu pracy. Poruszając się między tytułową plastycznością, zakorzenieniem i stłamszeniem, przedstawieni rozmówcy, wbrew sztucznie nadawanym kategoriom i cezurom, w każdych warunkach społecznych na różne sposoby zachowywali podmiotowość i godność.

Słowa kluczowe: socjologia pracy, prywatyzacja, wywiad biograficzny narracyjny, badania jakościowe, transformacja.

1. Wprowadzenie

W artykule przedstawiamy wstępne analizy z badań nad prywatyzacją w perspektywie biograficznej¹. Podstawowym materiałem badawczym są narracyjne wywiady biograficzne prowadzone z pracownikami przedsiębiorstw

* Hanna Gospodarczyk – Instytut Etnologii i Antropologii Kulturowej, Wydział Historyczny, Uniwersytet Warszawski, 00-503 Warszawa, ul. Żurawia 4.

** Aleksandra Leyk – Instytut Socjologii, Wydział Filozofii i Socjologii, Uniwersytet Warszawski, 00-927 Warszawa, ul. Nowy Świat 69.

¹ Projekt *Prywatyzacja doświadczeniem biograficznym. Długoterminowe skutki przekształceń własnościowych w zakładach przemysłowych w perspektywie losów indywidualnych* realizowany

przemysłowych prywatyzowanych w pierwszych latach transformacji. Kryterium zawężającym pole badań był warunek udziału kapitału zagranicznego w prywatyzacji, który pociągał za sobą wniesienie nowych, wykształconych i praktykowanych w krajach niesocjalistycznych kultur korporacyjnych, czy szerzej – kultur ekonomicznych² – a tym samym niósł za sobą potencjał intensyfikacji zmiany.

Restrukturyzacja przedsiębiorstwa, będąca konsekwencją prywatyzacji, interesuje nas jako proces o charakterze i implikacjach społecznych. Zmiana własności często pociągała za sobą zmiany organizacyjne (technologii produkcji, organizacji pracy, dyscypliny itd.) oraz zmiany na płaszczyźnie dyskursywnej (nowa „filozofia” pracy, język jej opisu, znaczenia i wartości nadawane pracy). Dlatego też badaniem objęliśmy procesy prywatyzacyjne, które miały miejsce w początkach transformacji, a więc przekształcenia własnościowe w kontekście szerszych przemian społecznych i kulturowych, obejmujących wzorce zachowań, wizje rzeczywistości społecznej oraz systemy wartości. Zakładamy, że prywatyzacji mogły towarzyszyć zmiany także w innych dziedzinach życia, w całościach bycia-w-świecie rozmówców.

Nasze badanie zorganizowane jest wokół pytania – w jaki sposób pracownicy badanych przedsiębiorstw doświadczyli prywatyzacji? Problem ten odnosi się do dwóch powiązanych ze sobą wymiarów: wpływu prywatyzacji przedsiębiorstwa na indywidualną biografię oraz znaczeń, jakie jednostki przypisują tej zmianie i jej skutkom z dzisiejszej perspektywy. Pierwszy wymiar odsyła do pytania o miejsce prywatyzacji w biografii jednostki: czy stanowiła ona punkt zwrotny, była okazją do „metamorfozy”, czy „trajektorią”, procesem doznawanym, pozostającym poza kontrolą jednostki (Schütze 1983, 1997)? Czy zmiana w organizacji pracy pociągała za sobą presję na zmianę osobowości (Dunn 2008) lub charakteru

jest pod kierownictwem dr Joanny Wawrzyniak, przy współudziale dra Piotra Filipkowskiego, mgr Karoliny Sztandar-Sztanderskiej, auterek tego tekstu oraz studentów w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego w latach 2011–2012. Został sfinansowany ze środków Narodowego Centrum Nauki (grant MNISW N N116 639740). Badaniem objęto dwa warszawskie przedsiębiorstwa. W artykule poświęcamy uwagę jednemu – fabryce wyrobów cukierniczych, która została sprywatyzowana jeszcze w 1990 r., a w 8 lat później ponownie zmieniła właściciela. Celem projektu jest przeprowadzenie i zanalizowanie 30 narracyjnych wywiadów biograficznych z osobami, które pracowały w tych przedsiębiorstwach zarówno przed, jak i po prywatyzacji. Badania prowadzone są we współpracy z Archiwum Historii Mówionej Ośrodka „Karta”, co wiąże się z ich wymiarem dokumentacyjnym. Uzyskane przez nas materiały audiowizualne wzbogacą zbiory Archiwum, a częściowo będą także dostępne w formie zdigitalizowanej na właściwej stronie internetowej.

² Pod pojęciem kultury ekonomicznej rozumiemy, za Mirosławą Marody i Jackiem Kochanowiczem (2007, 2010), dyspozycje ukierunkowujące zachowania jednostek i grup, na które składają się wartości, schematy poznawcze i wzory postępowania dotyczące sfery gospodarki, a także wyrażane wprost ideologie określające pożądane sposoby organizacji życia gospodarczego. W skład kultury ekonomicznej wchodzi również utrwalone lub utrwalane relacje między ludźmi – więzy, hierarchie, dystanse, sposoby kooperacji i rywalizacji. (Choć pojęcie to stosujemy w kontekście organizacji pracy w przedsiębiorstwie, nie należy go utożsamiać z kulturami korporacyjnymi, czyli specyficznymi modelami zarządzania, określonymi przez oficjalne, promowane wartości i cele firmy).

(Sennett 2006). Drugi wymiar wiąże się z perspektywą hermeneutyczną, poprzez którą badamy obrazy rzeczywistości oraz systemy wartości współdecydujące o ludzkich działaniach. Radzenie sobie ze zmianą wymaga dialogu z wartościami znanymi dotychczas, zakorzenionymi w przeszłości, w tym wypadku w innych warunkach systemowych. Interesuje nas, jak rozmówcy opisują i oceniają zakład pracy i swoją w nim rolę, przed i po restrukturyzacji. Na przykład, czym dla rozmówcy jest/powinno być przedsiębiorstwo – opiekuńczą strukturą gwarantującą bezpieczeństwo socjalne czy strukturą rynkową nastawioną na maksymalizację zysków? Miejscem realizowania ideałów efektywności czy sprawiedliwości społecznej? Wspólnotą zakorzenionych społecznie osób czy zbiorem niezależnych, mobilnych, kreatywnych i indywidualistycznie nastawionych pracowników? Organizacją sprzyjającą samorealizacji czy alienacji? (np. Dunn 2008; Nielsen 2006). Czy może przydają oni inne znaczenia swojemu miejscu pracy?

Badania społecznych wymiarów prywatyzacji prowadzone były od pierwszych lat transformacji i w szczególności w odniesieniu do jej wczesnego okresu. Socjologowie – skupieni m.in. w zespołach Marii Jarosz (1991, 1996, 2005), Leszka Gilejki (2000) i Juliusza Gardawskiego (1997) czy Witolda Morawskiego (Fedorowicz i in. 1995) – analizowali kierunki, sukcesy i porażki prywatyzacji oraz ich społeczny odbiór. Prace licznych socjologów pokazują, że procesom prywatyzacyjnym, w których widziano odpowiedź na wyzwania współczesnej gospodarki, towarzyszyły spory o kształt instytucji ekonomicznych, oparte na różnych wizjach sprawiedliwości społecznej, efektywności, roli pracodawcy i pracownika. Jednak dotychczasowe studia charakteryzowała dominacja perspektywy systemowo-instytucjonalnej, a także przewaga metod ilościowych oraz badań postaw i opinii.

Na tym tle wyróżniają się prace o charakterze etnograficznym, m.in. antropolozki Elisabeth Dunn (2008) i socjologa Adama Mrozowickiego (2010, 2011). Dunn analizuje praktyki implementowania i negocjowania nowych wzorców organizacyjnych i dyskursów pracy w ramach prywatyzowanego zakładu wśród różnego typu pracowników, natomiast Mrozowicki bada sposoby radzenia sobie ze zmianą wśród klasy robotniczej na Śląsku. Mimo wielu różnic w charakterze badań, oboje autorzy wysuwają na plan pierwszy problematykę strategii przyjmowanych przez aktorów społecznych w reakcji na przemiany i pokazują, że klasa robotnicza nie była ich biernym odbiorcą, ale starała się negocjować swoją podmiotowość w ograniczających dla niej warunkach strukturalnych³. Autorzy ci patrzą na „odbiorców” przemian jako aktorów społecznych, nie tyle

³ Mówiąc o aktorach społecznych, którzy „reagują na zmiany”, odwołujemy się do wkładu, jaki w myślenie o transformacji wniosły prace z nurtu studiów postsocjalizmu (Verdery 1996; Hann 2002; Humphrey 2002). Ich przedstawiciele przeciwstawiali się popularnej w latach 90. tranzytologii, podkreślając procesualny charakter przemian systemowych. Burawoy i Verdery zauważają, że Druga Wielka Transformacja (jak nazywają upadek komunizmu) nie jest prostym przejściem między systemami, opartym na alternatywie adaptacja – nieprzystosowanie, ale właśnie procesem zróżnicowanych reakcji na zmieniające się warunki, będących wypadkową przeszłych doświadczeń,

zdeteminowanych jakimś niezróżnicowanym doświadczeniem socjalizmu, co zwyczajnie zakorzenionych w swoich, nie zawsze jednolitych, wspólnotach społecznych i wyobrażeniowych.

Mamy nadzieję, że porównanie naszych interpretacji z wynikami opisanych badań przeprowadzonych podobną metodą, lecz z innym pytaniem badawczym i na innej grupie docelowej, pomoże prześledzić paralele i różnice w autodefiniowaniu swojej roli przez różnych aktorów społecznych. Należy zauważyć, że Dunn, której praca jest obecnie w Polsce kluczowym odniesieniem (nawet jeśli krytycznym) dla wszelkich antropologicznych ujęć problematyki prywatyzacji i wprowadzania projektu kapitalistycznego do polskiej sfery pracy, analizuje pracowników jako podmioty grupowe. David Ost we wstępie do *Prywatyzując Polskę* twierdzi, że jest to książka o kształtowaniu się klas społecznych. Ten klasowy wymiar sprawia, że wszyscy zmarginalizowani pracownicy (czy to robotnicy niewykwalifikowani, wykwalifikowani, czy nawet segment pracowników umysłowych) przybierają postać uwspólnotowionego i mało, jeśli w ogóle, zróżnicowanego podmiotu. Tymczasem podejście biograficzne pozwala prześledzić zróżnicowania strategii radzenia sobie ze zmianą, które wynikają z wcale nietożsamych typów społecznego zakorzenienia, obrazów rzeczywistości, zasobów i orientacji życiowych. Na zróżnicowania w przyjętych strategiach działania zwraca uwagę Mrozowski, interpretując je przez pryzmat kapitałów, etosu i indywidualnej refleksyjności. Koncentruje się on jednak jedynie na robotnikach. Przedmiotem naszego badania są pracownicy różnego szczebla, co wprowadza nowe zmienne potencjalnie różnicujące doświadczenie i percepcje przemian oraz reakcje i sposoby radzenia sobie w warunkach nowej kultury ekonomicznej.

Materiał badawczy jest w procesie pozyskiwania i przetwarzania, dlatego nasze wstępne analizy i wnioski przedstawimy przez pryzmat dwóch wywiadów dobranych ze względu na ich potencjał ilustracyjny (jako „typów”) i porównawczy. Zawężamy także analizę do pracowników niższego szczebla. Wybrane opowieści przedstawiają dwa odmienne doświadczenia prywatyzacji, różne warianty jej biograficznych konsekwencji oraz pokazują, w jak odmiennych światach społecznych mogą funkcjonować osoby zatrudnione w jednej firmie. Jak postaramy się pokazać, dla Anny – robotnicy przy taśmie, a potem wagowej – praca była koniecznością podporządkowaną priorytetowi rodziny. Z kolei dla Kamila – elektryka – praca była priorytetem, źródłem tożsamości i sferą samorealizacji. W opowieści Anny znaleźć można wiele cech obecnych także w opowieściach innych pracownic fabryki, szczególnie robotnic i pracownic fizyczno-umysłowych, natomiast narracja Kamila mówi wiele o charakterze takich zawodów, jak elektrycy i mechanicy, a więc typowo męskich, ale także charakteryzujących się

dzisiejszych lęków i oczekiwań co do przyszłości (Burawoy, Verdery 1999). Taka perspektywa otworzyła pole dla etnograficznych badań codziennych i lokalnych praktyk oraz strategii radzenia sobie ze zmianą społeczną.

większą autonomią niż praca przy taśmie i w ramach planu. Poprzez wybór opowieści chcemy wskazać na wątki charakterystyczne dla dwóch typów doświadczenia prywatyzacji, zakorzenione w różnych doświadczeniach biograficznych, pełnionych rolach społecznych, systemach wartości, czy istocie stanowiska (przy czym nie sugerujemy prostych wyjaśnień deterministycznych). Postaramy się także wskazać na cechy wspólne dwóch biografii, ogólne prawidłowości, zarówno na płaszczyźnie kariery zawodowo-życiowej (podobne doświadczenia wywołane strukturalnymi ograniczeniami), jak i w wymiarze znaczeń przypisywanych pracy, przedsiębiorstwu i swojej w nim roli (dążenie do realizacji swojej podmiotowości).

Zamierzeniem całego badania jest skonstruowanie typologii biograficznych konsekwencji prywatyzacji, natomiast niniejszy artykuł należy traktować przede wszystkim jako ilustrację zastosowania przyjętej przez nas metody badawczej.

2. Przypadek Anny – instrumentalizacja i familiaryzacja sfery pracy

A to każda zajęta była swoim własnym życiem,
przychodziła do pracy aby odbębnić,
taka prawda, i do domku.
(...) tak się szło jak do drugiego domu.

Anna urodziła się w 1953 r. i przez pierwsze lata życia mieszkała na wsi z matką i ojcem – agronomem w radzie gminnej. Rodzina rozpadła się w wyniku choroby alkoholowej ojca. Matka rozmówczyni wyjechała do pracy do Warszawy, zostawiając córkę pod opieką babci. Ten okres dzieciństwa Anna wspomina jako czas niedojadania i biedy. Gdy matka znalazła zatrudnienie w stołówce, sprowadziła córkę do Warszawy. Przez kilka lat pomieszkowały kątem u rodziny, po czym dostały własny pokój z kuchnią. Gdy Anna miała 16 lat, jej matka ponownie wyszła za mąż i urodziła drugą córkę. Anna opiekowała się młodszą siostrą i do dziś są bardzo związane – siostra ukończyła medycynę.

Jako nastoletnia dziewczynka doświadczona ubóstwem, Anna marzyła o pracy w słodkiej fabryce, wyobrażając sobie „rury czekoladą płynące”. Dlatego też po ukończeniu szkoły podstawowej zdecydowała się podejść do egzaminów w szkole oddalonej od jej miejsca zamieszkania, w fabryce, w której nie pracował nikt bliski. W 1968 r. zdała egzaminy i po dwóch latach rozpoczęła pracę. Jest to jedyne zdarzenie przedstawione w narracji jako realizacja powziętego planu. O swej młodości Anna opowiada, że była aktywna towarzysko, sportowo i lubiła pisać do szuflady, jednak w 1975 r. wyszła za mąż i zaangażowała się całkowicie w życie rodzinne, przez co nie miała już czasu na dawne aktywności. W drugiej połowie lat 70. Anna spędziła prawie 5 lat na bezpłatnym urlopie macierzyńskim,

aby dochować trzy córki do wieku przedszkolnego. Mimo tak długiej przerwy nie miała problemów z powrotem do pracy. Kiedy to nastąpiło, sytuacja materialna rodziny poprawiła się, wraz z latami pracy Anna zaczęła zarabiać więcej niż mąż (który podejmował się różnych prac, m.in. wykonywał pomniki na cmentarzu), a w 1985 r. otrzymali mieszkanie na jednym z nowych warszawskich osiedli.

Przez cały okres pracy Anna zatrudniona była w dziale bombonierek. W początkowych latach pracowała przy taśmie, celofonowała (tzn. wygładzała czekoladki) i układała bombonierki. Z czasem awansowała na stanowisko wagowej. Awans wiązał się też z nadzorem nad nowym agregatem i rozliczaniem jego wykorzystania. Prywatyzacja i związane z nią zmiany technologiczne wpłynęły na sposób wykonywania pracy przez Annę – nauczyła się obsługi programów komputerowych i nowych procedur, z czasem przyuczała do zawodu nowe osoby.

W 2001 r. po ponad 30 latach pracy Anna została zwolniona na fali kolejnych redukcji. Zaproponowano jej przejście na umowę-zlecenie, ale nie zgodziła się na takie rozwiązanie i przeszła na zasiłek przedemerytalny. Pierwsze lata po utracie pracy Anna spędziła, opiekując się wnuczką, obecnie dorabia sprząając w kawiarniach i zajmuje się kolejnym wnukiem. Praca w fabryce czekolady była pierwszym i ostatnim doświadczeniem zawodowym rozmówczyni, obecniego zajęcia nie określa mianem „pracy”, a „dorabianiem”.

Narracja Anny zdominowana jest sformułowaniami „przyzwyczaiłam się”, „zaaklimatyzowałam”, „dostałam”, a kiedy mówi o sukcesie – jako jedyna z grupy koleżanek zdała egzaminy do przyzakładowej szkoły – kwituje go: „jakoś się udało”. Z jej relacji wyłania się postać osoby, która traktuje warunki zewnętrzne jako dane i nienegocjowalne, przystosowuje się do czasem nagradzającej, a czasem kłopotliwej rzeczywistości, ale nie oddziałuje na nią, nie stara się jej aktywnie zmieniać. Historia życia Anny podporządkowana jest rodzinie – w tej sferze zdaje się ona osobą bardziej aktywną, a także chętniej i swobodniej o niej opowiada, natomiast pracę traktuje raczej instrumentalnie. Swoją opowieść Anna porządkuje wokół wydarzeń z życia osobistego – dokładnie pamięta daty narodzin córek, kolejnych przeprowadzek itd., ale już nie zmian zachodzących w zakładzie, nawet tych, które dotyczyły jej bezpośrednio. Narracja Anny na temat miejsca pracy zdecydowanie koncentruje się na dziale bombonierek, w którym pracowała przez 33 lata, a ogólne procesy zachodzące w fabryce i całej jej społeczności są wspomniane sporadycznie.

2.1. Ideał przedsiębiorstwa paternalistycznego – praca jako „drugi dom”

Już szkicowy biogram pozwala dostrzec, że dla Anny priorytetem była rodzina, przynajmniej od momentu wejścia w rolę żony i matki, natomiast pracę traktowała ona instrumentalnie. Dalszy wgląd w jej narrację potwierdza tę tezę. O pracy mówi następująco:

Wie pani, ciężko było, innej rady nie było, trzeba było, innej rady nie było, trzeba było pracować, żeby żyć.

Praca była dla niej funkcjonalną koniecznością, a zakład źródłem zasobów dla utrzymania rodziny i to w szerszym wymiarze niż tylko odbieranie pensji: korzystała chętnie z kolonii dla dzieci oferowanych przez zakład, używała czekoladek do „załatwiania” różnych drobnych przysług niezbędnych do radzenia sobie w życiu codziennym:

(...) był problem, bo przedszkole było od siódmej, a ja na siódmą do pracy, więc musiałam o szóstej dzieci odstawić do przedszkola. Tam taki Pan dozorca pilnował, poprosiłam go – zawsze tam się czekoladę czy coś kupiło – pilnował.

Drugorzędność sfery pracy nie oznacza jednak instrumentalnego podejścia do samego jej miejsca, określonej przestrzeni i społeczności, w której Anna zakorzeniła się głęboko w ciągu 33 lat pracy w jednym dziale. Opowiadając o nim oraz codzienności swojej pracy, zwraca uwagę przede wszystkim na dobrą atmosferę i przyjazne, bliskie relacje z innymi pracownikami. Wspierały się na co dzień w obowiązkach pracowniczych (np. zastępowały, kiedy któraś musiała wyjść załatwić sprawę), ale i życiowo (Anna organizowała zbiórkę, gdy koleżanka zachorowała na raka). Nieformalne więzi tworzyły klimat „drugiego domu”:

Tak jak mówię, przed prywatyzacją, no, to właściwie nie narzekały panie, tak się szło jak do drugiego domu, tam opowiadały sobie różne takie historie rodzinne. Naprawdę czuły się świetnie, nie narzekały.

Przyjazną, wręcz rodzinną atmosferę – najczęściej wspominany aspekt w opowieściach o zakładzie pracy – Anna odnosiła nie tylko do relacji z innymi pracownikami, ale i z przełożonymi. Pierwsze jej wspomnienie z początków pracy w zakładzie to ciepłe przyjęcie młodych stażystek przez brygadzystkę:

Pani Irenka, taka była brygadzystka, bardzo miło przyjęła nas, bardzo miło nas przyjęła, pokazała co i jak, nie można było narzekać.

Pani Irenka doskonale wpisuje się w model zakładowej „mamy”, która wprowadzając w świat pracy, jednocześnie wspiera emocjonalnie i łagodzi poczucie niepewności. Także o innych przełożonych Anna opowiada, zwracając uwagę na to, że dobrze się odnosili do pracowników i nie wytwarzali zbędnego dystansu: „Tak, bo on przecież przechodził normalnie, miał swój kantorek i można było porozmawiać”. Ewentualne konflikty miały jedynie charakter osobowościowy:

(o atmosferze) Przyjazna, tak bardzo, bardzo. Jako młoda dziewczyna /yy/ i z kierownikami też. No różnie tam na niektórych działach, no to wiadomo no, różni ludzie są, prawda.

W tej „rodzinnej” atmosferze Anna dobrze odnajdywała się w jasno określonej hierarchii, nie negocjowała swojej pozycji ani nie podważała autorytetu innych. Pytania o konflikty ze zwierzchnikami lub między pracownikami, o próby negocjowania swojej pozycji czy obowiązków wywoływały niezrozumienie lub odpowiedzi, jak następująca:

Pyt.: Miała Pani jakieś skargi do zwierzchników?

Odp.: Eee tam, właściwie to nie, nie było tak, raczej nie byłam jakaś taka / raczej ugodowo wszystko było.

W narracji Anny nie pojawiają się więc zagadnienia konfliktów, napięć czy sprzecznych interesów wynikających z hierarchii i relacji władzy lub rywalizacji, nawet jeśli jest o nie pytana w odniesieniu do własnego doświadczenia. Jej opowieść składa się na wizję przedsiębiorstwa paternalistycznego, w którym wyraźnej hierarchii i lojalności pracowników towarzyszy opiekuńczość i troska położonych wobec podwładnych oraz rodzinna atmosfera między samymi pracownikami. Choć funkcjonowała w ogromnej opiekuńczej strukturze, to traktowanie pracy jako „drugiego domu” było możliwe także dlatego, że przez 33 lata Anna pracowała w jednym dziale i to o nim opowiada, natomiast zakład jako całość nie był dla niej ważnym punktem odniesienia – nie należała ona do żadnych organizacji pracowniczych ani nie angażowała się w żadne zinstytucjonalizowane działania zbiorowe. Praca dla Anny miała w dużej mierze wymiar funkcjonowania w małym zespole i przebywania w oswojonej przestrzeni.

2.2. Prywatyzacja – rozbijanie więzi międzyludzkich

Już samo przeprowadzenie prywatyzacji przedsiębiorstwa było dla Anny niezrozumiałe – nie rozumiała ona sensu sprzedawania dobrze prosperującego państwowego zakładu zagranicznej firmie:

(...) później ta prywatyzacja /najpierw była, chyba „A” /ee/ później „B”, no i się zaczęło. W ogóle to mieliśmy jakieś pretensje do dyrektora, no, prywatyzacja, uważaliśmy, że polega na tym, że wspomaga się tylko zakłady podupadłe, a tu on dobrze prosperował. Nie wiem dlaczego to / sprywatyzowali go w pierwszej kolejności, nie mam pojęcia.

Anna nie przywiązywała wagi do tego, kim byli nowi właściciele (nie używa w narracji nazw firm czy kraju pochodzenia, za to myli nazwę pierwszego zainteresowanego inwestora), tylko do praktycznych zmian, jakie pociągała za sobą ich obecność w zakładzie. Rozmówczyni naturalnie porównuje czasy „przed” i „po” prywatyzacji, jednak trudno rozstrzygnąć, o jakich czasach mówi, używając słowa „prywatyzacja”. Przemiany lat 90. są dla Anny ciągłym procesem, ale można

sądzić, że najbardziej krytykowane zjawiska dotyczą okresu przejścia zakładu przez drugiego inwestora.

Tak, jak o pracy za czasów PRL Anna opowiada głównie przez pryzmat atmosfery, tak też jest to dominujący (prawie jedyny) wątek w jej opowieściach o prywatyzacji:

To gorsza atmosfera, /yy/ ja wiem, może taki spięty każdy był, taki nerwowy, nie wiem, naprawdę było jakoś tak źle. Każdy na każdego patrzył, osoby się tak zmieniły diametralnie, że nie wiem, nie wolno było tego, nie wolno było tego. Każda patrzyła jakoś bykiem, nie wiem naprawdę, było źle, bo to odgórnie było wszystko, nie rozmawiaj, nie tego, zmieniaj te rękawiczki. No siedzi obok i nie można słowa zamienić, a swoje robiła, nie było problemu.

„Gorsza atmosfera”, „nerwówka” wiązała się też z plotkami o redukcjach etatów i niepewnością co do kryteriów, według których pracownicy mieli być oceniani i typowani do zwolnień. Zakaz swobodnych rozmów przy pracy, zakaz dzielenia się między sobą informacjami o zarobkach, poczucie niepewności zatrudnienia, zwiększenie odgórnej kontroli pracowników zmieniały pracowników, sprawiały, że ludzie zaczęli „patrzeć na siebie bykiem”, bojąc się robić cokolwiek poza wykonywaniem jasno określonych obowiązków. Najbardziej dojmującą zmianą, jaka zaszła w według Anny po prywatyzacji, była indywidualizacja pracowników, rozbijająca wspólnotę i normy kooperacji.

Samo stanowisko pracy Anny nie zmieniło się po prywatyzacji, ale zmienił się jego charakter ze względu na komputeryzację:

(...) nie zmieniło się (stanowisko pracy – H.G., A.L.), ale więcej po prostu wymagano, te komputery, to tak, prawda, ale swoją drogą trzeba było sobie w zeszycie notować. Komputer to rzecz zawodna czasami wysiądzie i coś. I co? I dane wsiąkną i co? Dwa razy tą samą robotę się odwalalo, to bez sensu, ale trzeba było.

Choć Anna podkreśla swój sceptyczny stosunek do nowej technologii, to nauczyła się jej bez problemu i pomagała starszym koleżankom, a z czasem przyuczała nowych pracowników.

Z modernizacją Anna wiąże także pogorszenie jakości produktów firmy. Wspominając dawne czasy, rozmówczyni zachwycała się tradycyjnym smakiem, a przede wszystkim kunsztem ręcznego wykonywania słodczy. Jej zdaniem, jakość przestała być w nowym kontekście wartością.

Chociaż Anna okazywała sceptycyzm wobec komputeryzacji, odchodzenia od tradycji, a przede wszystkim wobec dyscypliny pracy niesprzyjającej dobrej atmosferze, to odczytywała te procesy jako nienegocjowalny element zmian i sprawnie się do nich przystosowała. Dopiero złożona jej oferta umowy na zlecenie zamiast pracy etatowej wywołała w niej opór. Zwolnienie na zasilek przedemerytalny było dla niej zaskoczeniem, czymś niezrozumiałym, ponieważ uważała się za dobrego, doświadczonego pracownika, który świetnie zna swój dział

i jego problemy. Opowiadając o tym podkreśla, że przez ostatnich 10 lat ani dnia nie była na zwolnieniu. Anna odrzuciła możliwość pracy na zlecenie, uważając ją za niegodną:

(...) tam kierownik rozmawiał, że bardzo mi przykro Pani Aneczko, prawda. Jak Pani chce, no to na umowę na zlecenie, to na umowę-zlecenie. Po tylu latach usiąść i będę czekała przed telefonem, kiedy do mnie zadzwonią i kiedy ta praca?! Nie, zrezygnowałam, podziękowałam, mówię trudno, akurat los chciał, że moja córka urodziła i była bardzo zadowolona, bo mogłam jeździć i pilnować wnusi, tak.

Do dziś odczuwa żal do firmy („pogniewałam się”), która pozbyła się doświadczonych, lojalnych wobec firmy i obowiązkowych pracowników. W tym kontekście przejście na emeryturę okazuje się momentem odzyskania poczucia sprawstwa, bycia ważnym i użytecznym. Anna swoją aktywność życiową skierowała do sfery, która zawsze była dla niej priorytetowa: do rodziny. Obecnie „dorabia”, aby uzupełnić swoją niską emeryturę i aktywnie, codziennie, zajmuje się wnukami, aby odciążyć córki.

3. Przypadek Kamila – między indywidualizmem a solidaryzmem

Ciągle moją dewizą było, żebym był najlepszy.
(...) i nawet do Solidarności się czepiali, do, do, do tych wszystkich organizacji, które skupiały ludzi myślących i ludzi dalece idących za integracją, za, za, za wspólnym życiem innych, ale normalnie
– w dobrym tego słowa znaczeniu.

Kamil urodził się w 1948 r. w Warszawie. Ojciec, z zawodu rymarz, zmarł wcześnie. Matka, choć była nauczycielką, handlowała zielenią na bazarze, aby utrzymać piątkę dzieci. Po szkole podstawowej Kamil ukończył czteroletnią Szkołę Rzemiosł Budowlanych, gdzie uczył się zawodu elektryka. Następnie poszedł do Technikum Elektrycznego, a potem na Politechnikę Warszawską, jednak studiów nie ukończył.

Kamil już jako młody chłopak podejmował się różnych zajęć, aby wspomóc rodzinę. Pierwszą stałą pracę podjął w wieku 18 lat w duńskiej odlewni żeliwa w Ursusie. Choć była znakomicie, jak na ówczesne warunki, płacna (pierwsza pensja pozwoliła na zakup beatlesowskiej kurtki i butów na Nowym Świecie), zrezygnował z niej po wypadku, w wyniku którego o mało nie stracił ręki. W latach 1968–1970 odbył służbę wojskową w służbie technicznej. W tym punkcie należy wspomnieć o największej pasji Kamila, o której opowiada już w pierwszych zdaniach swojej narracji, a mianowicie o muzyce. Od 14 roku życia był związany z Teatrem Muzycznym w Warszawie, do czasu wypadku grał na skrzypcach i, jak podkreśla, od zawsze kochał operę i operetkę: „Natomiast miłością mojego życia

była opera i operetka”. Dlatego też po zakończeniu służby wojskowej podejmował pracę w warszawskich teatrach, choć nie były to miejsca dobrego zarobku. Kamil przekonał się jednak szybko, że woli znajdować się po stronie widzów, a nie realiów życia teatru. Od kolegi dowiedział się, że w fabryce słodczych szukają elektryka. W 1971 r. rozpoczął pracę w warsztacie, a następnie przy nowym agregacie. Choć miała być to praca na chwilę, w firmie pozostał do emerytury.

Kamil żenił się dwukrotnie, pierwsze małżeństwo trwało jedynie rok, drugie zawarte w 1980 r. trwa do dziś. Ma syna i córkę, o których osiągnięciach chętnie opowiada. Oboje zdobyli wyższe wykształcenie, ale duma Kamila płynie przede wszystkim z faktu, że córka zajmuje się teatrem, a wnuczka chodzi do szkoły muzycznej. Narodzinami syna Kamil tłumaczy założenie własnej firmy elektrycznej:

(...) urodził nam się syn i ze względu na warunki materialne musiałem podjąć, no he he, czynności ojcowskie: dostarczać pieniądze do domu, opiekować się. Założyłem firmę.

Kamil, pracując jako elektryk w fabryce, doświadczył prywatyzacji przedsiębiorstwa, a następnie jego przejęcia w 1998 r. W latach 90. był zaangażowany w „Solidarność”, ale nie wiemy nic o jego aktywności w związku przed 1989 r. Okres zarządzania firmą przez drugiego właściciela wspomina przez pryzmat nadmiernego obciążenia pracą, które skłoniło go do rozwiązania działalności gospodarczej, a po kolejnych latach, do przejścia na wcześniejszą emeryturę.

Rozmówca przedstawia siebie jako człowieka aktywnego i pełnego pasji. Prócz zainteresowań muzycznych długo trenował akrobatykę, zawsze był wysportowany, a dziś w wieku 62 lat biega codziennie po 4 km. Przejście na emeryturę było dla niego ciężkim doświadczeniem, ale po chwili kryzysu, poczucia bycia zbędnym, zaczął szukać kolejnych zajęć: próbował prowadzić biznes, odnowił ośrodek dla kółka wędkarskiego, obecnie odnawia stelle w kościele, ale także zaczął podróżować po Europie i marzy o dalszych podróżach:

Moim marzeniem jest pojechanie na wschodnią Australię i na Wyspy Zielonego Przylądka. A jakby mnie starczyło pieniędzy, to chciałbym zwiedzić Fiordoland – fiordy północne i południowe. To jest moje marzenie życia.

Wciąż rozwija w sobie nowe zainteresowania, stara się nadążyć za technologicznymi nowinkami i, jak podkreśla, będzie żył, póki interesuje się światem.

Życie Kamila jawi się w jego opowieści jako ciąg świadomości i intencjonalnie podejmowanych decyzji, które z rzadka przeplatane są zdarzeniami zachodzącymi niezależnie od niego. O nieudanych przedsięwzięciach i problemach wspomina zdawkowo, i tylko kiedy jest to potrzebne dla utrzymania ciągłości narracji. Prawie nigdy nie używa formy biernej, a zmiany w jego życiu są skutkiem jego aktywności: „zdecydowałem”, „porzuciłem”, „podjąłem się”, „zdobyłem”. Bardzo rzadko używa podmiotu zbiorowego. Przedstawia siebie jako osobę niezmiernie aktywną i samodzielną, która sama steruje swoim życiem,

a także pracowitą i głodną wiedzy. Choć nie zdobył wyższego wykształcenia, wciąż się doszkalął, a o jego wiedzy świadczy choćby fakt, że dorabiał pisaniami prac magisterskich. Jak mówi o sobie: „mnie całe życie zależało, żeby nie schodzić na drugą pozycję”.

3.1. Praca jako źródło tożsamości i rozwoju

Dla Kamila praca była priorytetem, źródłem poczucia podmiotowości, autonomii i sferą samorealizacji. Przy czym pod terminem „praca” należy tu rozumieć aktywność zawodową, rozwijanie umiejętności, natomiast samo miejsce tej pracy, w przeciwieństwie do przypadku Anny, zdaje się mieć dla rozmówcy znaczenie drugorzędne.

Kamil od początku życia zawodowego kierował się w wyborze miejsca pracy możliwością realizacji swoich pasji. Była nią nie tylko muzyka, ale także sama technologia, przedmiot jego profesji. O momencie wejścia na odlewnię żeliwa w 1966 r. mówi, że to było „oczarowanie”. Pojawianie się ciągle nowych technologii i maszyn w przedsiębiorstwie w latach 70. Kamil podaje jako powód pozostania w firmie na stałe. Kiedy pierwszy prywatny inwestor intensywnie wprowadzał nowe technologie, powróciło oczarowanie: „to była bajka”, „te noce nieprzespane (...) po prostu człowiek oczarowany”.

System cenionych i poszukiwanych przez rozmówcę wartości dobrze ilustruje opowieść o początkach pracy w fabryce, kiedy Kamil zmagał się z nieodpowiadającą mu strukturą warsztatu elektrycznego. Wyraża krytycyzm wobec panującej w warsztacie hierarchii, w ramach której o pozycji i szacunku decydowały staż pracy i wiek, a nie umiejętności, pracowitość czy ambicja. Według Kamila ówczesnie panowała zasada „równania do innych”, niewychylania się. Jest zrozumiałe, że Kamil, aspirujący do bycia najlepszym, źle się czuł jako najmłodszy pracownik w zhierarchizowanym warsztacie, dlatego też wywalczył sobie przeniesienie do innego działu, gdzie był jednym z elektryków obsługujących maszyny, podlegających jedynie kierownikowi. Jest to pierwszy punkt zwrotny na ścieżce zawodowej Kamila, następujący po nim okres wspomina bardzo dobrze: był samodzielny, autonomiczny, sam organizował sobie sposób pracy i dyscyplinę oraz czuł się szanowany. Jak mówi: „w hierarchii na dziale ja byłem najwyżej”. Słowa te należy interpretować w kategoriach hierarchii nieformalnej, ponieważ podlegał on kierownikowi, ale w praktyce był na tyle samodzielny, że, jak opowiada, przełożonego poznał dopiero po trzech latach i to zupełnym przypadkiem. W ten dający satysfakcję sposób Kamil pracował do czasu prywatyzacji przedsiębiorstwa.

3.2. Prywatyzacja – szansa na rozwój

Moment prywatyzacji Kamil pamięta doskonale. Był on pozytywnie nastawiony do samej idei, ale nie rozumiał, czemu akurat jego zakład miałby być prywatyzowany:

Bo fakt był taki: Lewandowski. O! to, to sukinkot jeden. On wystawił srebra narodowe, srebra do prywatyzacji (...) to później się dowiedziałem, że ogromne dochody były z tego zakładu. I forma, i odbiór był taki, ja też miałem taki odbiór – przynaję się – z samego początku: – „Co? srebra narodowe?” Taki Piłsudczyk we mnie zaczął, tego, „Nie dajmy tego!”, no nie?

W tym punkcie stosunek Kamila jest podobny do opinii Anny, jednak w przeciwieństwie do niej zmienił on swoją postawę, uznając ją za „zapsiarską”:

(...) ale później jak zacząłem rozmawiać, czytać te periodyki. Już można było na giełdę pójść, wreszcie wziąć tam ten / Bo nikt nie chodził. Bo ja nie miałem potrzeby. A po co? Ale tak kiedyś poszedłem, wziąłem trochę różnych takich rzeczy, przeczytałem, przyniosłem. No, i zaczęły się te spotkania. Zaczęli ludzie inaczej myśleć. W porządku. Okazało się, że odstąpiłem od tego mojego zapsiarstwa, bo takie było. Niezrozumienie jest zapsiarstwem – człowiek nie stara się zrozumieć, tylko stara się być oportunistą.

Kamil dostosowuje swój pogląd do oficjalnie promowanego w dyskursie publicznym. Ta przemiana światopoglądowa sprawia, że nie krytykuje on procesów prywatyzacyjnych jako takich, a jedynie zachowania poszczególnych prywatnych pracodawców.

Nawet mimo początkowego oburzenia, Kamil postrzega prywatyzację jako proces negocjacji, a nie zbójckiego przejęcia. Wspomina, że związki zawodowe aktywnie uczestniczyły w wyborze złożonych ofert i negocjacjach warunków umowy, a ostatecznie wybrana oferta była po prostu najatrakcyjniejsza.

Restrukturyzacja, która nastąpiła po prywatyzacji, była dla Kamila kolejnym punktem zwrotnym – okazją do wzmocnienia swojej pozycji, utwierdzenia się w swoim wyobrażeniu dobrej pracy oraz do intensywniejszego rozwoju zawodowego i osobistego. Jak mówi, poczuł się doceniony. Pozostał na stanowisku mimo cięć etatowych, podniósł się jego prestiż, a wraz z nim wynagrodzenie. Szybko uczył się nowych technologii, korzystał także intensywnie z kursów i szkoleń, jeździł na wyjazdy integracyjno-szkoleniowe i uczył się angielskiego. Jednocześnie był zaangażowany w działalność w związku zawodowym i cieszył się uznaniem społeczności zakładu (co rok wybierano go na delegata komisji). W ramach związku prowadził działalność społeczno-pomocową, ale także rozrywkowo-integracyjną, ponieważ reaktywował i zaktywizował kółko wędkarskie, które ówczesny pracodawca hojnie finansował. Jego doświadczenia przekładają się na ocenę restrukturyzacji zakładu – redukcje uważa za przykre, ale usprawiedliwione koniecznością racjonalizacji działań firmy i inwestycją w jakość pracowników

poprzez podnoszenie ich kwalifikacji i motywacje finansowe. Nie dziwi więc, że Kamil zapytany wprost o to, kiedy mu się najlepiej pracowało, odpowiada: „za Amerykanów”.

Nie bez znaczenia był dla niego także sposób bycia Amerykanów, ich bezpośredniość, partnerskie traktowanie polskich pracowników i unikanie okazywania atrybutów pozycji przez przełożonych, co odpowiadało negatywnie nastawionemu wobec formalizmu i jaskrawych hierarchii Kamilowi: „Kiedyś staliśmy w kolejce, bo do restauracji, to i dyrekcja i wszyscy stali w kolejce – jak równy z równym po obiad. No nie? Siadało się z kimkolwiek”, „Odczułem większą swobodę, życzliwość ludzi. Amerykanie byli życzliwi, tacy bezpośredni”. Równość w tym kontekście nie oznacza oczywiście braku hierarchii, ale taki styl bycia przełożonych (rozumieć go można jako aspekt kultury korporacyjnej), który daje pracownikom poczucie bycia traktowanym po partnersku, co Kamil kontrastuje ze wspomnieniami z warsztatu, kiedy przy stole siadało się zgodnie ze stażem pracy.

Ze względu na atmosferę, pozytywny i bezpośredni stosunek Amerykanów do polskich pracowników, współpracę ze związkami zawodowymi, rzeczywiste wspomaganie pozazakładowych aktywności załogi, a także organizacje wyjazdów szkoleniowo-integracyjnych, czas pierwszych lat transformacji Kamil nazywa „erą integracji”. Jego historia zawodowa nie kończy się jednak na tym etapie, a doświadczenie pracy w kapitalistycznym przedsiębiorstwie zmienia się zasadniczo po przejęciu zakładu przez nowego właściciela.

3.3. Wymiary elastyczności – od człowieka plastycznego do człowieka stłamszonego

Kamil dostrzega, że restrukturyzacja przedsiębiorstwa to nie tylko zmiany czysto organizacyjne, ale także głębsze, kulturowe:

(Wpływ) Na płace tak, na płace tak. Powiedzmy na rozwój technologii też. No inne spojrzenie na życie: przecież nauka angielskiego, inne kursy – to wszystko, to wszystko uzdatniało ludzi. Jak mówi się o materii /mhm/, o plastyczności.

Kamil podkreśla, że podniosła się kultura bycia w zakładzie, higiena, że przestała dominować nie lubiana przez niego zasada „równania do innych”. Chwali także koncepcje pracodawcy, aby przenieść co jakiś czas pracowników między działami, by w ten sposób podnosili swoje kompetencje. Plastyczność ta ma jednak granice, które uwidaczniają się wraz z końcem ery integracji i kolejnych zwrotnym punktem w jego biografii zawodowej.

Drugi właściciel także rozpoczął działalność od redukcji zatrudnienia, co jednak nie zostało według Kamila w żaden sposób skompensowane. Zaprzestano szkoleń i wyjazdów, wstrzymano wzrost płac, obcięto fundusze na kółko

wędkarskie, co w połączeniu z intensyfikacją pracy przy mniejszej załodze doprowadziło do jego naturalnego rozwiązania. Nieracjonalność cięć objawiała się nadmiarem pracy, odczuwanym przez naszego rozmówcę przemęceniem oraz poczuciem zależności. Kiedy w warsztacie pozostało już jedynie sześciu mechaników, a nie zmniejszyła się ilość pracy, trudno było wziąć wolne, negocjować godziny, czy pójść na zwolnienie lekarskie. Drugi właściciel źle zapisał się w pamięci rozmówcy także ze względu na negatywny stosunek do „Solidarności” i konfliktowe nastawienie, co skłania Kamila do porównań z systemem komunistycznym:

„B” tak samo jak i komuniści, nie lubili takich, takich zgromadzeń, bo zgromadzenia robiły kłopoty. Bo jak my chcieliśmy jechać wszyscy na zawody, to nie mogliśmy, to nie mogliśmy jechać, bo byśmy harmonogram zarwali. Harmonogram by się rozpadł albo coś tego /więc dążyli do tego, żeby rozwiązać wszelkiego rodzaju/ i nawet do Solidarności się czepiali, do, do, do tych wszystkich organizacji, które skupiały ludzi myślących i ludzi dalece idących za integracją, za, za, za wspólnym życiem innych, ale normalnie – w dobrym tego słowa znaczeniu.

Przytoczony cytat dobitnie pokazuje, że poparcie dla wzrostu wydajności i efektywności pracy nie oznacza porzucenia wartości spoza porządku *stricte* ekonomicznego. Kamil, choć raczej jest przykładem osobowości indywidualistycznej, to nie odrzuca znaczenia dobrych relacji społecznych ani wartości „solidaryzmu”, którym często etykietuje się systemy wartości pracowników „doświadczonych przez PRL”. Ceni on sobie atmosferę w pracy, a przede wszystkim wartość integracji. Wspomnieniem, do którego wraca najczęściej, jest działalność jego sekcji wędkarskiej, która była grupą towarzyską i hobbystyczną. W krytyce odwołuje się również do czasów sprzed prywatyzacji. Z rozrzewnieniem wspomina wspólne świętowanie Bożego Narodzenia, kiedy kobiety gotowały bigos i rozkładały białe obrusy na taśmach produkcyjnych, a on zawieszał świąteczne lampki. Kontakty ze starymi kolegami utrzymuje do dziś i to regularnie. Szczególnie pozytywnie ocenia jakość dawnych produktów i potrafi opowiadać o niepowtarzalności starych receptur i mistrzostwie dawnych inżynierów. Doceniał także dbałość wieloletniego PRL-owskiego dyrektora zakładu o tradycję, a także o to, że pozwalał pracownikom kultywować w zakładzie zarówno przedwojenne tradycje firmy, jak i święta katolickie, a ponadto nie wchodził w konflikt z „Solidarnością” w latach 80. Pozytywnie ocenia obecność zaplecza socjalnego, szczególnie służby medycznej w zakładzie. Choć dla niego osobiście nie odgrywało istotnej roli, to wyrażał się o nim pozytywnie jako ważnym dla kobiet, pozwalającym im łączyć pracę z domem.

Za jednoznacznie negatywne zjawiska w zakładzie pracy Kamil uważa nadmierną konkurencję, „która uderza ludziom do głowy”, sprawia, że przestają się odnosić do siebie po koleżeńsku, przestają utrzymywać relacje towarzyskie i wspierać się wzajemnie w życiu osobistym. Wzrost wydajności pracy jest zjawiskiem dobrym, ale nie kiedy odbija się na nadmiernym obciążeniu

pracowników i uniemożliwia prowadzenie jakiegokolwiek życia społecznego na terenie zakładu:

To widać było, że jak minął ten czas tych Wigilii, tych świąt, tych imienin, tego wszystkiego, spotkań, tych integracji i tak dalej (w odniesieniu do pierwszego właściciela – H.G., A.L.), to na pewno czas duch taki w tych ludziach padł. Troszkę ci ludzie, tak jakby wydawali się, że przyjęli za duży ciężar na plecy – stłamszeni tacy. Obawiali się wszystkiego, zastraszeni i tak dalej.

Bardzo negatywnie Kamil wyraża się o nowych nadzorcach, zazwyczaj wywodzących się z dawnych brygadzystów, którzy jego zdaniem w największej mierze przyczyniali się do atmosfery zastraszenia, zbyt nadgorliwie pełniąc swoje nowe role.

Zdaniem Kamila, prywatyzacja nie tylko zmieniła procesy pracy, ale i samych pracowników, ich wzorce zachowań i postawy, „uzdatniając ich” do uczenia się i przyjmowania zmian. Ten pozytywny proces przestaje mieć jednak znaczenie w obliczu nadmiernego obciążenia pracowników, niemożliwości dokształcania się, a także braku poczucia bezpieczeństwa i przestrzeni dla solidaryzmu. Dopiero na emeryturze Kamil znów stał się aktywną, niezależną i twórczą jednostką: podejmuje się różnych prac, które wydają mu się ciekawe albo przydatne innym, uczy się nowych rzeczy, podróżuje. Narracja Kamila o czasach transformacji przedstawia proces kształtowania człowieka plastycznego, ale także człowieka stłamszonego.

4. Konkluzje

Prywatyzacja to pojęcie różnie rozumiane przez rozmówców, a sam jej proces jest odmiennie doświadczany i pamiętany. Anna używa pojęcia „prywatyzacja” jako desygnatu zmian na gorsze. Trudno określić, do jakiego czasu odnosi się, używając określenia „po prywatyzacji”, i można podejrzewać, że poczuła się zobowiązana do jego użycia w wyniku rozmowy poprzedzającej wywiad. Anna dość łatwo dostosowała się do zmiany i zdobyła nowe, wymagane umiejętności, ale nie oceniała zmian pozytywnie. Modernizacja zakładu pociągała za sobą negatywne skutki na kilku płaszczyznach: organizacyjnej (wzrost ilości pracy, np. zapiski równoległe w zeszytach i komputerze), społecznej (pogorszenie atmosfery, rozbijanie więzi międzyludzkich i norm kooperacji) oraz ideowej, odnoszącej do wartości legitymizujących stosunki społeczne panujące w miejscu pracy. Ten ostatni wymiar uwidacznia się szczególnie wraz z oburzeniem na sposób i kontekst zwolnienia, które Anna ocenia jako niesprawiedliwe, jako zdradę wartości lojalności i doświadczenia. Z kolei dla Kamila prywatyzacja to akt zmiany własności, proces ekonomiczno-prawny, który pociąga za sobą pewne, w znacznej mierze przewidywalne, zmiany. Restrukturyzacja przedsiębiorstwa

przeprowadzana przez pierwszego prywatnego właściciela jest dla Kamila okazją do utwierdzenia się w słuszności własnego etosu pracy oraz do intensywniejszego rozwoju zawodowego i osobistego. W jego doświadczeniu nowa filozofia pracy to docenienie praktycznych umiejętności i wiedzy, pracowitości i ambicji, a nie stażu czy formalnego wykształcenia. To także racjonalizacja pracy, wprowadzenie wyższych standardów, inwestowanie w jakość pracowników, a to wszystko przy akceptacji organizacji pracowniczych i wspierania integracji.

Źródeł odmienności doświadczeń prywatyzacji można poszukiwać w kategoriach strukturalnych, jednak zestawione przypadki pokazują, że samo kryterium klasy (robotnicza), rodzaju pracy (fizyczna) czy poziomu formalnego wykształcenia (średnie) nie zawsze dostarczają wystarczających wyjaśnień, na co wskazywał m.in. Mrozowski (2010, 2011), wyróżniając różne typy strategii robotników wobec transformacji, uwarunkowane specyficznymi etosami, kapitałami i typami refleksyjności. Analiza dwóch wywiadów nie pozwala na budowę całościowego wyjaśniającego aparatu pojęciowego, pozwala za to na bliższy wgląd w biograficzne uwarunkowania doświadczenia prywatyzacji, takie jak rola pracy w życiu jednostki oraz znaczenia przypisywane tej sferze.

Anna traktowała pracę czysto instrumentalnie, jako konieczność służącą utrzymaniu, a nie źródło tożsamości czy samorealizacji. Nie oznacza to jednak instrumentalnego podejścia do samego miejsca pracy, jako określonej przestrzeni i społeczności, która stanowiła dla niej „drugi dom”. Dlatego też najważniejszą zmianą wywołaną przez prywatyzację (choć trudno powiedzieć, czy rzeczywiście przez samą prywatyzację, a nie późniejszą politykę kolejnych właścicieli) było pogorszenie się atmosfery przejawiające się nerwowością, niepewnością zatrudnienia, zakazami rozmów podczas pracy czy mówienia o swoich wynagrodzeniach i umowach. Z kolei kluczową wartością poszukiwaną w pracy przez Kamila była autonomiczność, niezależność i możliwość bycia twórczym, „kreatywnym”, co przejawiało się chęcią ciągłego doksztalcania się i pracowaniem ze względu na osobistą motywację i w stopniu wychodzącym poza oczekiwania przełożonych. Choć pożądane wartości udało się Kamilowi odnaleźć częściowo jeszcze w przedsiębiorstwie socjalistycznym, dopiero prywatyzacja pozwoliła mu na pełną samorealizację.

Znaczenia przypisywane pracy tworzą także warunki do legitymizacji panujących w nim relacji władzy. Anna akceptowała je, kiedy klarownemu podporządkowaniu i podziałowi ról towarzyszyła rodzinna atmosfera, a wśród przełożonych odnaleźć mogła ludzkie wsparcie i zrozumienie, natomiast Kamil, kiedy przełożeni odnosili się do pracowników jako jednostek w pełni odpowiedzialnych za siebie oraz po partnersku.

Znaczenia przypisywane pracy przez Annę w znacznej mierze odpowiadają znaczeniom zrekonstruowanym przez Dunn (2008), szczególnie w odniesieniu do żeńskiej części załogi badanej przez nią fabryki – ważna była dla nich atmosfera drugiego domu, relacje międzyludzkie, poczucie zakorzenienia i bezpieczeństwa,

a ich działania były zorientowane na kooperację. Badani przez nią pracownicy sprzeciwiali się charakterowi zmian w przedsiębiorstwie, ich głos nie był jednak słyszalny. Ponadto, ich realna pozycja na rynku pracy w wyniku prywatyzacji raczej obniżyła się niż podniosła. Podobnie dzieje się w przypadku Anny, jednak już przypadek Kamila nie mieści się zupełnie w powyższym opisie. Dunn przedstawia klasę robotniczą jako zmarginalizowaną strukturalnie i dyskursywnie oraz sceptycznie nastawioną wobec koncepcji wszelkiej indywidualizacji i racjonalizacji pracy (podporządkowanej wskaźnikom wydajności i efektywności). Kamil od początku swojej zawodowej kariery był nastawiony na realizację swoich pasji, ciągły rozwój umiejętności, rywalizację z innymi, wyróżnianie się, zdobywanie uznania – bycia najlepszym tak elektrykiem, jak kandydatem na delegata „Solidarności”. Swoje potrzeby częściowo realizował jeszcze w czasach PRL-u, jednakże dopiero zmiana kultury ekonomicznej spowodowana prywatyzacją pozwoliła mu poczuć się w pełni docenionym i dała możliwości dla upragnionego rozwoju. Prywatyzacja wyszła naprzeciw jego wartościom i etosowi pracy.

Przypadek Kamila pokazuje, że całłościowy obraz reakcji robotników na prywatyzację nie musi być jednolity, a także, że sama kultura kapitalistyczna przyjmuje zróżnicowane formy. Na tle wskazanych różnic ważności nabierają podobieństwa między dwoma przypadkami, które teraz omówimy.

Wspólnym punktem w biografiach jest reorganizacja przeprowadzona przez drugiego właściciela, która przyczyniła się do doświadczenia strukturalnego ograniczenia i utraty kontroli. Anna odeszła z pracy z poczuciem niesprawiedliwości, niegodnego potraktowania, wręcz zdrady ze strony pracodawcy, a Kamil w ostatnich latach pracy nie miał już czasu ani na własną działalność gospodarczą, ani na działalność społeczną w zakładzie, nie miał możliwości dalszego uczenia się i przejawiania inicjatywy, czuł się przeciążony, a także być może zastraszone i stłamszone (choć tak radykalne odczucia przypisuje on innym pracownikom, nie mówiąc w pierwszej osobie). Paradoksalnie, dopiero emerytura przywróciła rozmówcom poczucie sprawstwa, bycia potrzebnym i użytecznym. Na płaszczyźnie znaczeń i wartości związanych ze sferą pracy przedmiotem krytyki obojga rozmówców jest nadmierna indywidualizacja pracowników, na którą składają się m.in.: zakazy rozmów, częste zwolnienia wzmagające atmosferę rywalizacji, nadmiar pracy, niechęć pracodawcy wobec związków zawodowych, jak i wszelkiej integracji. Zjawiska te prowadzą do rozpadu więzi społecznych i norm kooperacji w zakładzie, a w efekcie do poczucia wykorzenienia i uprzedmiotowienia.

Zastosowanie metody biograficznej pozwala zilustrować procesualny charakter zmian makrostrukturalnych i wskazuje na zawodność wyjaśniania zjawisk społecznych, a tym bardziej procesów nadawania znaczeń, przez pryzmat powszechnie przyjętych cezur (przed i po transformacji) czy dualistycznych modeli (człowiek socjalistyczny, człowiek kapitalistyczny). Biografia wykazuje pewną ciągłość, tak jak systemy wartości i postawy wobec rzeczywistości, mimo że mogą się różnie realizować pod wpływem zmiennych warunków strukturalnych.

Gdyby spojrzeć na przedstawione biografie powierzchownie, mogą zdawać się przykładami *homo sovieticus*, który nie przystosował się do zmian (Anna), i *homo oeconomicus*, który rozwinął skrzydła w nowej rzeczywistości lub się do niej adaptował (Kamil). Zachowawczy stosunek Anny wynikał jednak nie tyle z „mentalności bierności”, co z jej sytuacji życiowej, roli matki i żony. Zmiany w zakładzie, choć niespójne z jej oczekiwaniami, nie stanowiły dla niej szczególnego wyzwania. Prawdziwym testem okazała się sytuacja zwolnienia. W tym punkcie Anna wykazała się raczej sprawstwem niż biernością, ponieważ przez odrzucenie możliwości pracy na zlecenie w swoim rozumieniu zachowała podmiotowość i godność. Przekierowała swoją aktywność do innej sfery, w której mogła być użyteczna. Z kolei Kamilowi przypisać można cechy obecne w obydwu wspomnianych modelach jednostki. Jeśli zaś chodzi o jego doświadczenia warunków systemowych, to udawało mu się realizować swój etos pracy i rozwijać zawodo-wo w obydwu modelach gospodarczych, tak samo jak w obydwu doświadczał okresów poczucia strukturalnego obezwładnienia.

Naszym celem było zilustrowanie złożoności sposobów doświadczania prywatyzacji i nadawanych jej znaczeń poprzez wskazanie uwarunkowań biograficznych – zakorzenienia w różnych światach społecznych i odmiennych sposobów bycia-w-świecie. Jednocześnie starałyśmy się pokazać, że choć rozmówcy odmiennie pojmowali znaczenie pracy w życiu, różnie doświadczyli pierwszych lat po prywatyzacji, a jeszcze silniej różnią się w swoich ocenach transformacji, to jest im wspólna potrzeba podmiotowego traktowania przez przełożonych, bycia docenionym jako pracownik i jako człowiek. Podobnie jak w pracach autorów przytoczonych we wstępie, tak w przedstawionych przypadkach fundamentem doświadczenia pracy okazuje się potrzeba podmiotowości jednostki jako człowieka i jako pracownika, sprzeciw wobec nadmiernej indywidualizacji, wykorzenieniu z relacji społecznych, uprzedmiotowieniu i poczuciu braku sprawstwa.

Bibliografia

- Burawoy M., Verdery K. (1999), *Uncertain Transition: Ethnographies of Change in the Postsocialist World*, New York–Oxford: Routledge.
- Denzin N. (1989), *Interpretive Biography*, London: Sage.
- Dunn E. (2008), *Prywatyzując Polskę*, przeł. P. Sadura, Warszawa: Krytyka Polityczna.
- Fedorowicz M., Kozek W., Morawski W. (1995), *Stosunki przemysłowe w Polsce*, Warszawa: Instytut Socjologii UW.
- Gardawski J., Gilejko L. (red.) (1997), *Między nadzieją i lękiem. Społeczne efekty prywatyzacji*, Warszawa: Katedra Socjologii SGH.
- Gilejko L. (2000), *Od konfliktu do kooperacji: kształtowanie się nowych modeli zbiorowych stosunków pracy*, Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Hann C. (2002), *Postsocialism: Ideals, Ideologies, and Practices in Eurasia*, London: Routledge.
- Helling I.K. (1990), *Metoda badań biograficznych*, [w:] Włodarek J., Ziółkowski M. (red.), *Metoda biograficzna w socjologii*, Warszawa–Poznań: PWN, s. 13–37.

- Humphrey C. (2002), *The Unmaking of Soviet Life*, London: Cornell University Press.
- Jarosz M. (1991), *Postawy pracowników wobec prywatyzacji przedsiębiorstw*, Warszawa: Instytut Nauk Ekonomicznych PAN.
- Jarosz M. (2005), *Wygrani i przegrani polskiej transformacji*, Warszawa: Oficyna Naukowa Instytut Studiów Politycznych PAN.
- Jarosz M. (red.) (1996), *Kapitał zagraniczny w prywatyzacji*, Warszawa: Instytut Studiów Politycznych PAN.
- Kochanowicz J., Marody M. (red.) (2010), *Kultura i gospodarka*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Marody M. (1996), *Oswajanie rzeczywistości*, Warszawa: Instytut Studiów Społecznych.
- Mrozowski A. (2010), *Robotnicy po transformacji. W poszukiwaniu podmiotowości*, [w:] Żuk P. (red.), *Podziały klasowe i nierówności społeczne*, Warszawa: Oficyna Naukowa, s. 240–257.
- Mrozowski A. (2011), *Coping with Social Change*, Leuven: Leuven University Press.
- Nielsen R.P. (2006), *Organization Theory and Ethics: Varieties and Dynamics of Constrained Optimization*, [w:] Tsoukas H., Knudsen Ch. (red.), *The Oxford Handbook of Organization Theory*, Oxford: Oxford University Press, s. 476–502.
- Sennett R. (2006), *Korożja charakteru*, przeł. J. Dzierzgowski, Warszawa: Wydawnictwo Muza.
- Schütze F. (1983), *Biografiesvorschung und narrative Interview*, „Neue Praxis”, Nr. 3.
- Schütze F. (1997), *Trajektorie cierpienia jako przedmiot badań socjologii interpretatywnej*, „Studia Socjologiczne”, t. 1, s. 11–50.
- Verdery K. (1996), *What Was Socialism and What Comes Next?*, Princeton: Princeton University Press.

Hanna Gospodarczyk
Aleksandra Leyk

PRIVATIZATION IN BIOGRAPHICAL PERSPECTIVE BETWEEN EMBEDDEDNESS, ADAPTABILITY AND OPPRESSION

Summary. The article presents initial analysis based on research on privatization in biographical perspective. Narrative biographical interviews with workers from companies privatized in first years of transformation serve as a material to inquire the meaning of privatization for individual biographies. On the basis of in-depth analysis of two interviews, authors describe twofold nature of privatization's influence on biography: its impact on individual biography and the senses inscribed to privatization by individuals. Authors reconstruct the visions of work in interviewees' life and interpretations of political and social transformation in Poland in 1990s. Refraining from common dichotomization between *homo sovieticus* and *homo oeconomicus*, authors describe multifaceted and ambiguous means of experiencing and interpreting privatization by interviewees. Despite different judgements on transformation and embeddedness in various social milieus, interviewed workers shared the need to retain their subjectivity and the objection to excessive individualization in workplace. Navigating between embeddedness, adaptability and oppression, the interviewees in spite of artificial categories and dividing, aimed at keeping their subjectivity and dignity in changing social conditions.

Key words: sociology of work, qualitative research, privatization, transformation, narrative biographical interview.