

# Franciszek Adamski

---

## Przemiany w życiu rodzinnym i kulturalnym robotników pod wpływem skróconego czasu pracy

---

Przegląd Socjologiczny / Sociological Review 22/1, 61-82

---

1968

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

FRANCISZEK ADAMSKI — KRAKÓW

## PRZEMIANY W ŻYCIU RODZINNYM I KULTURALNYM ROBOTNIKÓW POD WPLYWEM SKRÓCONEGO CZASU PRACY

Treść: Zmiany w organizacji życia domowego robotników pod wpływem skróconego czasu pracy. — Potrzeby kulturalne a szanse ich realizacji. — Uwagi końcowe.

Zagadnienie czasu pracy staje się dziś jednym z istotnych problemów ekonomiczno-organizacyjnych naszego społeczeństwa. Proces systematycznego skracania godzin i dni roboczych jest już albo stanie się niebawem nieuniknionym elementem rozwoju społeczno-gospodarczego kraju. Będąc zjawiskiem natury ekonomiczno-organizacyjnej, wywołuje on poważne konsekwencje w dziedzinie polityki społecznej, zmieniając w różny sposób dotychczasowy układ stosunków i zachowań człowieka wzbogaconego o godziny i dni wolne od pracy. Owa zmiana odnosi się przede wszystkim do sfery życia osobistego i rodzinnego pracownika. Organizacja bowiem tego życia, a także układ stosunków wewnątrzrodzinnych są uzależnione od organizacji czasu pracy zawodowej.

Zadaniem artykułu jest właśnie ukazanie — na przykładzie wybranej grupy zawodowej — związku, jaki zachodzi między organizacją czasu pracy ojca a życiem rodziny. Zakłada się, że związek ów jest niejako namacalny, że sfera życia domowo-rodzinnego robotnika jest zdecydowanie kształtowana zewnętrznymi siłami, wywodzącymi się ze środowiska pracy zawodowej. Im mniej to środowisko pochłania pracownika, tym bardziej aktywny staje się on w grupie rodzinnej, tym więcej odnajduje tam siebie samego i dostrzega drugich. Na przykładzie materiałów uzyskanych z badań nad społecznymi konsekwencjami skrócenia czasu pracy w hutnictwie, postaramy się wykazać, że owa aktywność i dostrzeganie drugich odnosi się do wszystkich niemal sfer życia osobistego i rodzinnego pracownika.

Zanim przystąpimy do istoty interesującego nas tu zagadnienia, należy się kilka wyjaśnień na temat samego przedmiotu, metody badań i charakteru materiałów, w oparciu o które przygotowano artykuł. Otóż rok 1962 uznany zostanie niewątpliwie za rok przełomowy dla naszego

hutnictwa. Uważają tak zarówno władze przemysłu hutniczego, jako też — a może przede wszystkim — wielotysięczne rzesze szeregowych pracowników, objętych pewną innowacją natury ekonomiczno-organizacyjnej, określanej mianem 4-brygadowego systemu pracy.

Aby zrozumieć sedno zagadnienia i niemalże żywiołowe reakcje hutników na innowację, należy zdać sobie sprawę z dotychczasowego stanu rzeczy obowiązującego w hutniczych wydziałach pracujących w tak zwanym ruchu ciągłym. Dotychczasowa organizacja czasu pracy w hucie skazywała robotnika na nie przerwana pracę w ciągu całego miesiąca. Ów fakt, że trzeba było pracować „w świątek i piątek”, bez oddechu w ciągu całego roku, powodować musiał wiele ujemnych skutków zarówno dla zdrowia hutnika, jego samopoczucia, życia rodzinnego, stosunku do zawodu, jak i dla samego hutnictwa.

Negatywne dla hutnictwa skutki obowiązującej organizacji czasu pracy sprowadzały się głównie do niskiej wydajności pracy, spowodowanej zbyt dużym przemęczeniem załogi, niewłaściwego wykorzystania parku maszynowego, nadmiernej płynności załóg, wysokiej stopy absencji itp. ujemnych zjawisk, które istniały od dawna<sup>1</sup>.

W celu poprawy tej sytuacji w hutnictwie polskim wprowadzono w 1962 roku, w oparciu o doświadczenia hutnictwa CSSR, Stanów Zjednoczonych AP i ZSRR pewną nowość, polegającą na zastosowaniu czterech brygad roboczych. System ten w miesiącu daje hutnikowi pracującemu dotychczas 30 dni aż 7—8 dni wolnych od pracy. Po przepracowaniu bowiem każdego z czterech dni przysługują brygadzie dwa dni wolne (48 godzin).

Jest rzeczą oczywistą, że innowacja tego rodzaju musiała spowodować poważne przeobrażenia w życiu hutnika, zwłaszcza w organizacji wolnego czasu, w jego stosunku do pracy i wykonywanego zawodu. Także i dla huty wynikły z tego poważne konsekwencje, chociażby w formie dodatkowego zatrudnienia znacznej liczby pracowników — owej czwartej brygady, i związane z jej organizowaniem kłopoty natury psychospołecznej i technicznej. Zagadnienie funkcjonowania nowych brygad roboczych, dyscypliny pracy, płynności załogi, wydajności pracy to tylko niektóre z poważnych problemów.

Dla szczegółowego poznania konsekwencji tej innowacji zarówno dla hutnictwa, jak i samych hutników i ich życia rodzinnego zostały podjęte specjalne badania socjologiczne. Badania miały dostarczyć empirycznego materiału, który by określił dokładnie:

---

<sup>1</sup> Zob. J. Gwieździeński, *Przyczyny niskiej wydajności pracy w hutnictwie żelaza*, „Gospodarka Planowa”, 1958, nr 12. Por. też J. Drabiszewski, *Zmęczenie i wydajność pracy, II doroczna konferencja PTE, Katowice 1959*, „Biuletyn Organizacji i Kierownictwa”, 1959.

1. jakie przeobrażenia dokonały się w życiu osobistym i rodzinnym hutników w związku z poważnym skróceniem czasu ich pracy zawodowej,

2. jakie nowe problemy natury socjologicznej rodzi dla przemysłu i zawodu hutniczego przejście z tryzmianowego na czterobrygadowy system pracy,

3. jakie są ujemne i dodatnie — dla robotnika i zakładu — skutki nowego systemu i jak należy postępować w przyszłości, aby skutki negatywne rozpowszechnianej innowacji były jak najmniejsze.

Uzyskanie rzetelnych odpowiedzi na tak sformułowane pytania nabiera tym większego znaczenia, gdy się weźmie pod uwagę, że przyjęte w hutnictwie rozwiązanie zostanie zapewne wprowadzone także w innych gałęziach gospodarki narodowej i przemysłach stosujących pracę tryzmianową. Według wszelkich danych, w niezbyt odległej perspektywie zostanie ono przypuszczalnie uznane jako korzystna forma zwiększenia liczby warsztatów pracy dla stale przybywających nowych roczników, potrzebujących zatrudnienia, a także jako jedno z rozwiązań samego problemu długości czasu pracy<sup>2</sup>.

Badania, których częściowe wyniki omawia niniejszy artykuł, zostały podjęte w 1964 roku w ramach prac naukowych Śląskiego Instytutu Naukowego w Katowicach. Zlokalizowano je w dwóch odmiennych środowiskowo i tradycyjnie hutach żelaza i stali. Dla tradycyjnego środowiska wielkoprzemysłowego Śląska wybrano hutę „Kościuszko”, natomiast dla środowisk rolniczo-przemysłowych, o załodze wysoce zróżnicowanej pod względem pochodzenia zawodowego, miejsca zamieszkania i stosunku do źródła utrzymania za typową uznano hutę im. B. Bieruta w Częstochowie. W tak dobranych zakładach hutniczych wytypowano do badań trzy podstawowe wydziały produkcyjne, w których sukcesywnie była wprowadzana innowacja. Badaniem objęto więc 200-osobową próbkę złożoną z pracowników wydziałów: stalowni, wielkich pieców i walcowni. W ten sposób uzyskano nie tylko możliwość środowiskowego zróżnicowania materiałów badawczych, ale i dynamicznego ujęcia procesów przeobrażeń jako wyników innowacji<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Zob. *Conférence Internationale du Travail, 44 session. La réduction de la durée du travail. Rapport VII*, GENEVE 1960.

<sup>3</sup> Warto tu jeszcze zaznaczyć, że za doborem wspomnianych hut do badań przemawiał fakt, że były one przedmiotem poprzednich dociekań autora, zawartych w pracy *Hutnik i jego rodzina*, Katowice 1966. Te same wydziały były też objęte badaniami A. Matejki, wyniki których omówione zostały w publikacji *Hutnicy na tle środowiska pracy*, „Biuletyn Śląskiego Instytutu Naukowego w Katowicach”, 1964, nr 39. W sumie chodziło więc o uzyskanie dodatkowych materiałów porównawczych, przydatnych dla dokładniejszego przedstawienia całości społecznej

Oprócz danych pochodzących z wywiadów socjologicznych, zebranych w rodzinach 200 hutników, oparto się na szerokim materiale dokumentacyjnym, uzyskanym w administracji badanych zakładów hutniczych. Prezentowany materiał obejmujący raczej dane typu socjologicznego ukazuje niektóre elementy przeobrażeń w życiu zawodowym i rodzinnym hutników, odnoszące się do sfery ich potrzeb i dążeń kulturalnych<sup>4</sup>.

#### ZMIANY W ORGANIZACJI ŻYCIA DOMOWEGO ROBOTNIKÓW POD WPLYWEM SKRÓCONEGO CZASU PRACY

Dotychczasowa organizacja życia rodzinnego. Zrozumienie zmian, które zaszły w organizacji życia domowego hutników pod wpływem innowacji, wymaga uprzedniego, pobieżnego przynajmniej zobrazowania istniejącego w tym względzie dotychczas stanu rzeczy. Odsyłając szczególnie zainteresowanego czytelnika do dokładnego opisu tego zagadnienia, w publikacji o zawodzie i rodzinie hutniczej<sup>5</sup>, tu zwrócimy jedynie uwagę na kilka spraw zasadniczych dla naszych rozważań.

Szczególne znaczenia nabiera w świetle innowacji przede wszystkim problem dotychczasowych niekorzystnych warunków organizacyjnych, związanych z pracą zawodową hutników. Jak wiadomo, praca hutnika odbywała się na trzy zmiany po 8 godzin na dobę. Do chwili wprowadzenia innowacji hutnik pracował w każdym tygodniu na innej zmianie: przedpołudniowej, popołudniowej i nocnej, przy czym niedziele i święta były normalnymi dniami roboczymi. Niedziele i święta były dniami wolnymi od pracy jedynie wówczas, gdy hutnik pracował na zmianie nocnej. W tej sytuacji w rodzinie hutnika prowadzono z konieczności potrójny tryb życia, dostosowany zawsze do zajęć ojca<sup>6</sup>.

---

problematyki hutnictwa. Zostanie ona dodatkowo wzbogacona wynikami badań przeprowadzonych przez J. Sikorskiego ze Śląskiego Instytutu Naukowego nad zawodem mistrza hutniczego. Wyniki tych badań również ukażą się w serii prac Śląskiego Instytutu Naukowego, wydawanej przez wydawnictwo „Śląsk”.

<sup>4</sup> Większa publikacja autora na ten temat ukaże się w 1967 roku w Wydawnictwie „Śląsk” w serii prac naukowych Śląskiego Instytutu Naukowego w Katowicach.

<sup>5</sup> Adamski, *op. cit.*

<sup>6</sup> Odnosi się tu w pełni wyrażenie E. V. Schneidera, że w tej sytuacji „the family no longer can function as face to face group except at comparatively rare time”, *Industrial Sociology*, New York 1957, s. 427.

W przypadku zatrudnienia na zmianie przedpołudniowej, musiał on wstać wcześniej — ok. godziny 5 lub 4<sup>30</sup> — aby zdążyć na czas do pracy. Wracał do domu ok. godz. 15, by wspólnie z rodziną zjeść obiad. Cała rodzina kładła się spać stosunkowo wcześniej, gdyż w następnym dniu ojciec musiał wcześniej wyjść do pracy. Gdy pracował na zmianie popołudniowej, obiad był spożywany bardzo wcześniej — zasadniczo bez towarzystwa dzieci, które były jeszcze w szkole; żona z dziećmi jadły kolację w porze normalnej, on zaś dopiero po powrocie z pracy, czyli niewiele przed północą, gdy już dzieci dawno spały. Natomiast w przypadku pracy na zmianę nocną, rozkład zajęć dziennych ojca, a w pewnym sensie i rodziny był znowu zupełnie odwrócony. Zmieniały się tu przede wszystkim godziny snu, co pociągało za sobą zmianę ilości godzin niezbędnych do regeneracji utraconych sił przy ciężkiej i wyczerpującej pracy. Przecież praca nocna najbardziej wyczerpuje, a dzień jest najmniej korzystną porą skutecznego snu. Ojciec wracał z pracy o godz. 7 lub 7<sup>30</sup>. Po śniadaniu kładł się spać, obiad jadł wspólnie z całą rodziną w porze normalnej i po paru godzinach wolnego czasu musiał się znowu przespać po kolacji — spożywanej już samotnie — aby ok. godz. 21 wybrać się do pracy.

Przy takim trybie życia nie było mowy o regularnych, wspólnych posiłkach i to zarówno w dzień powszedni, jak w niedzielę i święta. Na przyrządzanie i podawanie posiłków żona hutnika musiała więc tracić dużo czasu. Uczęszczające do szkoły dzieci musiała karmić w porach niezależnych od zmian roboczych ojca. Intensywne zajęcia żony hutnika pracą domową (przygotowywanie posiłków w różnych porach, częste pranie bielizny bardzo się brudzącej w czasie pracy w hucie) oraz konieczność położenia się męża po zmianie nocnej do snu w miejscu zacisznym, skazywało żonę, a także i dzieci na przebywanie właśnie najczęściej w kuchni<sup>7</sup>. Można zapewne dopatrywać się w tym jednej z przyczyn przywiązywania przez rodzinę dużej wagi do obszernej kuchni, w której — jak powiedziano — koncentruje się życie rodzinne<sup>8</sup>.

Autor zdaje sobie sprawę, że z taką organizacją życia domowego spotkać się można wszędzie tam, gdzie ojciec rodziny pracuje na trzy zmiany, a więc i poza hutnictwem, np. w górnictwie. W przypadku hutnictwa nabiera ona jednak swoistego znaczenia ze względu na pozo-

<sup>7</sup> Te okoliczności wpływały m. in. na fakt koncentrowania się niemal całego życia rodzinnego w kuchni. W kuchni bowiem przyjmuje się także mniej ważnych gości. Ankieterzy zbierający materiał do niniejszego opracowania byli niemal wyłącznie przyjmowani w kuchni, zapchanej zawsze stołkami i zabawkami dziecięcymi.

<sup>8</sup> Por. Perlick A., *Landeskunde des Oberschlesischen Industriegebietes*, Wrocław 1943, s. 269 i n.

stałe uciążliwe warunki zawodu, mniej lub wcale nie występujące w innych zawodach<sup>9</sup>.

Abstrahując od tego, co powiedziano o organizacji życia domowego, trzeba jeszcze silnie podkreślić, że praca na trzy zmiany ograniczała krąg zainteresowań oraz faktyczne możliwości rozwoju kulturalnego ojca. Rodzina brana jako całość nie miała tu realnych szans jakiegóś regularnego korzystania z rozrywek kulturalnych, mimo że zawód hutniczy, kształtując u badanych pewien styl myślenia i rozwijając ich umysł, stwarza im dodatkowo korzystne warunki bytowe i daje tym samym dobre podstawy zainteresowań i dążeń kulturalnych. Niemniej jednak opisana organizacja czasu pracy w hucie w poważnym stopniu wpływać musiała ujemnie na korzystanie z wielu instytucji kulturalnych. W tej sytuacji hutnik i jego rodzina przejawiały duże skłonności do organizowania sobie wolnego czasu w sposób niezależniący ich od zewnętrznych ograniczeń terminowych. Dotyczy to zarówno kształtowania form przeżyć kulturalnych, jak i organizowania sobie różnych form wypoczynku.

Wykształcenie się nowych wzorów życia rodzinnego. W powyższym świetle nasuwa się konieczność dania odpowiedzi na zasadnicze pytanie, czy w wyniku innowacji zaszły w życiu domowym i kulturalnym hutników mniej lub bardziej odczuwalne zmiany?

Zdobyty materiał empiryczny każe dać odpowiedź zdecydowanie pozytywną. Hutnicy, proszeni o wskazanie momentów przemawiających za ewentualną zmianą organizacji dotychczasowego codziennego trybu życia i spędzania wolnego czasu, na pierwszym miejscu przytaczali okoliczność, że „teraz jestem w domu” i fakt ten powoduje, że „teraz jest w domu inaczej”.  $\frac{3}{4}$  badanych upatruje w tej okoliczności największe dobrodziejstwo dla życia rodzinnego. Płyne ono stąd, że „teraz życie jest bardziej miłe, jesteśmy w rodzinie związani, lepiej się czujemy, bo więcej czasu spędzamy razem. Przedtem więcej byłem w pracy niż w domu, a jak byłem w domu, to szedłem spać” — mówi 34-letni stalownik z Chorzowa<sup>10</sup>. Nie dziwi więc typowa wypowiedź jego kolegi:

<sup>9</sup> Zob. Adamski, *op. cit.*, rozdział omawiający warunki pracy hutnika.

<sup>10</sup> Z badań radzieckich, prowadzonych wśród robotników Mińskich Zakładów Samochodowych, wynikają niemal identyczne tendencje badanych do takiej organizacji czasu pracy, która wpłynie korzystnie na sytuację domową i rodzinną. 76% kobiet zatrudnionych w fabryce opowiada się za 5-dniowym tygodniem pracy, uzasadniając to tym, że taki system stworzy im szansę lepszego zorganizowania wypoczynku zarówno dla siebie, jak i dla całej rodziny. Charakterystyczne, że im młodszy pracownicy, tym większy ich odsetek domagał się takiego rozwiązania. Zob. *Opyt pierechoda raboczich i służaszczych muszinostroitielnych predprijatij na sokraszczonnyj raboczij dzień*, Moskwa 1959, s. 19.

„zmiana oznacza to, że jestem weselszy, wyjdę do parku, mogę posiedzieć, a przedtem to tylko spałem, a do roboty; więc teraz jestem bardziej normalny dla żony, mamy czas rozmawiać, kaj iść, a dotychczas to byłem stale nerwowy”.

Korzystne zmiany w organizacji codziennego życia domowego odczuwają również żony hutników, którym „odpadło to noszenie obiadów na szesnastki”. Do niedawna bowiem „żona była jak w młynie: gotowała i leciała do huty, a teraz przynajmniej spokojnie się razem w domu żyje, obiad wspólnie zje i potem w domu wypocznie”. Nierzadko też można było usłyszeć w czasie rozmowy spontaniczny wtręt małżonki chociażby w formie: „toć ma więcej czasu dla mnie, dawniej był załamany, nerwowy, teraz dopiero wiem, że mam chłopca. Toć ludzie się dziwili: co to, niezgoda u was, że nigdy waszego męża nie widać razem z wami”, a „on jak szesnastka miała przyjść, to tylko głowę spuścił [...] niech to pieron strzeli powiedział”.

Inna niewątpliwie musi być atmosfera domowa w sytuacji, kiedy „możemy planować naprzód wyjście, bo całe 15 lat my tyle nie szli z żoną na spacer co teraz”, więc i „żona nie jest taka zmierzła, bo ja jestem częściej w domu, mogę z nią czy z dziećmi wyjść, a przedtem to się mi nic nie chciało”.

A więc przebywanie w domu, wspólne organizowanie wolnych chwil i zajmowanie się domem stanowią dla każdej grupy wieku badanych, niezależnie od ich środowiska zamieszkania zasadnicze elementy wyraźnie odczuwanej zmiany w dotychczasowej organizacji życia domowego. To odczucie jest powszechne, może tylko wyraźniej akcentowane przez starszych hutników, którzy w systemie trzymianowym przepracowali zasadniczą część lat swej kariery zawodowej.

Dalsza analiza materiału badawczego każe następnie zwrócić uwagę na dwa jeszcze momenty dokonanych przeobrażeń codziennego życia rodzinnego hutników. Pierwszym z nich jest przywrócenie świątecznego charakteru niedzieli, następnym zaś możliwość zainteresowania się domem, a przede wszystkim dziećmi. Ze względu na wagę zagadnienia warto przyjrzeć się każdemu z tych elementów z osobna.

Przywrócenie świątecznego charakteru niedzieli stać się musiało wydarzeniem niebagatelnym w życiu hutnika i jego rodziny, skoro tylko 5% badanych przyznaje dotychczasowym niedzielom i świętom właściwy im charakter i znaczenie. Niemal powszechnie obowiązującym sposobem spędzania niedziel i dni świątecznych było w świetle wypowiedzi badanych spanie. Nie było ono w żadnym przypadku wyrazem lenistwa czy przyzwyczajenia, ale stanowiło naturalną konieczność i bezwzględny wymóg organizmu. „Spałem, nie było co robić, bo człowiek się musiał wyspać. Dziś nie chodzę spać po nocce, bo i tak się



wyspię”, a dawniej „rzuciłem się na łóżko i spałem całą niedzielę jak zabity”. Do takiego sposobu spędzania niedzieli przyznaje się przeszło 70% badanych hutników.

Oświadczenia te nie wydają się budzić podejrzeń, zwłaszcza gdy się weźmie pod uwagę uciążliwe warunki pracy hutnika oraz fakt, że przy poprzednim trybie organizacji pracy jednej niedzieli pracował 16 godzin, następnej przypadała mu zmiana nocna i dopiero po tej miał jedną niedzielę wolną od pracy. Nie dziwi przeto, że „człowiek wyglądał tej niedzieli jak zbawienia, ale jak przyszła, to nie chciało się nic: byłem przemęczony, więc nigdzie nie chciało się wychodzić, miałem dość”, „rano śniadanie i spać i jak żem do łóżka wlaź, to dopiero wieczorem się obudził”. Działo się więc tak, bo „do niczego człowiek nie był zdolny tylko do łóżka”. W tej sytuacji „zazwyczaj nie odróżniało się niedzieli od dnia powszedniego”, „nie wiedziałem kiedy niedziela — nieraz pytałem: jaki my teraz mamy dzień”.

Oczywiście, że obok wyżej omówionego praktykowano także inne, bardziej normalne sposoby spędzania niedziel. Mówią o nich częściej najmłodszy hutnicy i to przeważnie nieżonaci, którzy niezależnie od uciążliwości i trudu pracy tygodniowej wolne chwile w niedziele przeznaczali na pójście do kina czy na mecze sportowe. Były to jednak chwile niezbyt długie i niemal nigdy w te niedziele, po których mieli nocną zmianę, bo wówczas „nie opłacało się nigdzie wyjść, a nawet nie chciało się wychodzić”.

Postawionego tu zagadnienia nie należy traktować tak emocjonalnie, jak temu dali wyraz w rozmowach hutnicy. Udzielając bowiem informacji o dawnych sposobach spędzania niedziel, mieli już za sobą 2-letnie czy kilkumiesięczne doświadczenie innej organizacji niedzielnego wypoczynku, kiedy np. niedziela często przypada w ciągu 48-godzinnej przerwy w pracy. Jeśli zwrócimy jeszcze uwagę na niezbyt duże obecnie wyczerpanie fizyczne organizmu, regenerowanego systematycznie po każdym 4 dniach pracy, musimy się przygotować na najgorsze wspomnienia i czarne barwy, w jakich się usiłuje malować tamte, wyczerpujące lata kariery zawodowej.

Nic przeto dziwnego, że hutnicy pytani o obecne sposoby i formy spędzania niedziel i dni świątecznych usiłowali skwapliwie uwydatnić wszelkie różnice a także podnieść korzyści płynące w tym względzie z innowacji. Obecnie mówi się o niedzieli jako o prawdziwym dniu wypoczynku i odprężenia. „Wiadomo, że wygląda ona inaczej, bo człowiek jest w domu i nie jest zmęczony i ma czas na odpoczynek, a przedtem to tylko myślał o tej pracy”. Teraz niedziela „musi być inna chociażby z tego względu, że już tych szesnastek nie ma, tylko człowiek 8 godzin przerobi i jest spokoj, a cały tydzień już się o tej niedzieli myśli”.

Dlatego każdą wolną niedzielę spędzają teraz na wycieczkach i wyjazdach poza miasto. Jeśli wierzyć informacjom badanych, to niemal 80% z nich korzysta z tej formy spędzania wolnych niedziel. Spędzanie niedziel w łóżku należy dziś do wyjątku. Więc „albo do znajomych się idzie, albo jak jest lato, to na pole lub do lasu”, „rano do kościoła, do kina, do lasu z dziećmi, a wprzód to się nie znało nic”. Oczywiście sam fakt przebywania wspólnie z rodziną jest podnoszony jako zasadnicza zmiana i korzyść płynąca z innowacji. „Teraz mógłbym iść, gdybym chciał do znajomych, ale tego nie robimy, bo z żoną wolimy być w domu. Latem odpoczywamy w cieniu, a zimą wolę porozmawiać spokojnie”.

Wiadomo, że nowa organizacja czasu pracy wyznacza także i niektóre (zależy jak przypadnie) niedziele jako dni robocze. „Ale i wtedy — jak oświadcza młody walcownik z huty „Kościuszko” — jest przyjemniej, choć niedzieli nie ma, bo jest dzień w tygodniu wolny, więc mogę pospać i zawsze żyję nadzieją, że za parę dni gdzieś wyjadę”. Te nowe szanse i możliwości sprawiają, że w odczuciu hutników ich niedziela jest teraz weselsza, bardziej normalna, „podobna do niedzieli wszystkich ludzi pracy, kiedy oni mianowicie lepiej zjedzą, ubiorą się, wypoczywają, piją, spotykają się ze znajomymi czy spacerują”<sup>11</sup>.

Wspomniano wyżej, że drugim zasadniczym momentem przeobrażeń codziennego życia hutników w wyniku innowacji jest zaistnienie dogodnych możliwości zainteresowania się domem i dziećmi. Opinie badanych uzasadniają w pełni zaistniałe w tym względzie różnice. Jak można się domyśleć z poprzednich rozważań, praca w systemie tryzmianowym tak angażowała hutnika, że nie miał on czasu na swobodne zajęcia się domem i dziećmi. Jedynie 14 rozmówców na 167 mających małe lub duże dzieci nie dopatruje się przyczyn swego ongiś słabego zainteresowania ich opieką i wychowaniem w organizacji czasu pracy zawodowej. Zdaniem natomiast pozostałych „dzieciaki nic z ojca nie miały, bo jak przyszedł z roboty, to się położył i spał”.

Często powtarzane zwroty, na przykład: „nie wiedziałem, o której wychodziły do szkoły, kiedy wracały wieczorem, bo wtedy już spałem, aby nie zaspać na dniówkę”, „dzieci mnie mało w domu widziały, więc

---

<sup>11</sup> O. Neuloch, *Die durchlaufende Arbeitsweise*, s. 132. Warto tu jeszcze także podkreślić, że autor referuje całą batalię, która miała miejsce w NRF w związku z wprowadzeniem systemu w tamtejszym przemyśle hutniczym. Domagano się stanowczo takiego rozplanowania czasu pracy, aby każda niedziela była dniem wolnym od pracy. Niektóre koła polityczne oceniły konieczność pracy w niedziele jako zamach na uświęcony tradycją ład i porządek Boży oraz jako penetrację komunizmu. Z tego względu sprawę rozpatrywano na posiedzeniach Bundestagu.

cej byłem w robocie jak w domu”, „jeśli człowiek przychodzi przemęczony i stale jest zajęty pracą, to nie ma czasu ani chęci na zabawę z dziećmi, jest brutalny, nie ma chęci komuś pomagać i sam się sobą tylko zajmuje”; „często smary dostawały, gdy krzyczały, jak się położyłem do łóżka, i przeszkadzały mi w spaniu” — mówią tu same za siebie. Dowodzą niezbicie, że atmosfera domowa oraz rodzinna była zazwyczaj podminowana, codzienny porządek domowy musiał być ustalany z myślą i w trosce o niewyspanego i przemęczonego ojca.

W takich okolicznościach udział ojca w wychowaniu, szczególnie małych dzieci, był zasadniczo niewielki<sup>12</sup>. No bo: „rano zech szedł, to one spały, przyszedł z roboty, to one spały, a jak wstanęli, to znowu ja szedłem do łóżka”, miały przeto dzieci podstawę mówić: „tato, nie znamy cię jak długi tydzień, u ciebie nic tylko robota i sen”, „więc musiało im to wystarczyć, że na nich pracuję”. Zasadniczy ciężar związany z opieką nad dziećmi i ich wychowaniem spoczywał więc w rękach matki. Nic przeto dziwnego, że — jak powiada garowy z huty im. Bieruta — „często była bardziej niezadowolona niż ja sam, ale musiała się pogodzić z losem, musiała na wszystko przystać, bo wiedziała, że jak nie będę robił, to z czego będziemy żyć”. A „gdy czasem chciała gdzieś wyjść razem, to zawsze jej odmawiałem i były z tego powodu częste nieporozumienia rodzinne”.

I rzeczywiście, ów fakt nieporozumień i narzekania żony na sytuację domową, kształtowaną czasem pracy zawodowej męża, podnosi co drugi badany. Nierzadko wysuwane były ze strony żon i matek sugestie zmiany miejsca pracy męża, a do wyjątku należały przypadki, żeby „żona była na to obojętna, grunt, że dostała pieniądze”.

Jak więc widać, skutki poprzedniej organizacji czasu pracy dotykały całej rodziny hutnika, nic przeto dziwnego, że wszyscy jej członkowie oczekiwali jak zbawienia zasadniczych zmian w tym zakresie. Charakterystyczną wydaje się rzeczą, że im dłużej któryś z badanych pracował w starym systemie i im większą miał rodzinę, tym silniejsze wyczuwało się pragnienie owej zmiany.

Upragniona zmiana przynosiła bowiem namacalne korzyści nie tylko dla hutnika, ale także pośrednio dla najbliższego otoczenia. Na postawione hutnikom pytanie, czy na innowacji zyskały oprócz nich także i dzieci, nie dano ani jednej odpowiedzi negatywnej. Próba jakiegoś zaszeregowania tych odpowiedzi stawia na pierwszym miejscu realne szanse zaopiekowania się dziećmi przez ojca (46% odpowiedzi), spędza-

---

<sup>12</sup> Sprawę tę akcentują wyraźnie poprzednie badania autora nad zawodem i rodziną hutnika. Zob. rozdział omawiający rolę ojca w utrzymaniu rodziny oraz zadanie matki w prowadzeniu domu i wychowaniu dzieci.

nie z nim czasu przeznaczonego na zabawę i rozrywkę (40% odpowiedzi). Podkreśla się dalej fakt, że „dzieci mają nareszcie ojca w domu, który przedtem jak nie spał, to był w pracy” i że może on teraz wziąć na swe barki częściowo obowiązek wychowania dzieci<sup>13</sup>.

„Jasne — powiada 42-letni stalownik z Częstochowy — że teraz więcej z dziećmi się wyjedzie, na spacer wyjedzie do lasu, więcej popilnuje się dziecko, odrobi się z nim lekcje, częściej zaprowadzi się je do kina, na rozrywkę”. „To wszystko nawet się objawia w nauce — dodaje inny — teraz jestem w domu, to nauka o 100% lepiej dzieciakom idzie i teraz mi dziecko mówi: tatuś, bo przedtem nie wiedziało kim jestem”. „Przedtem o mało co dzieci na mnie mówiły pan, a teraz to wiedzą, że mają ojca”, więc „zawsze mnie tylko pytają, kiedy mam wolne, bo wiedzą, że będę mógł cały dzień przeznaczyć do ich dyspozycji i odczują to, że nie jestem taki nerwowy jak dawniej, kiedy wszystko mi przeszkadzało”.

Przytoczone tu obszernie charakterystyczne, bardzo często powtarzane wypowiedzi mówią za siebie i nie potrzebują komentarzy<sup>14</sup>. Należy jedynie podkreślić ze szczególnym naciskiem, że ta właśnie część prowadzonej z hutnikami rozmowy przebiegała najszczerzej, że wypowiedzi odnoszące się do przedstawionych tu spraw należały do najbardziej interesujących i były najsilniej zabarwione emocjonalnie. Wskazuje to dodatkowo na innowację jako czynnik wzmacniający spójność rodziny hutnika.

#### POTRZEBY KULTURALNE A SZANSE ICH REALIZACJI

Dotychczasowe potrzeby kulturalne i ich zaspokajanie. Niektórzy socjologowie francuscy głoszą, że rozwój kultury współczesnej zmierza w kierunku cywilizacji czasu wolnego<sup>15</sup>. Z drugiej strony czas wolny jako zjawisko masowe ma niemałe znaczenie dla rozwoju masowej kultury. W interesującym nas przypadku idzie o aktywne wypełnianie tego czasu, świadomie organizowany sposób jego przepędzania. Zależy on oczywiście od charakteru pracy zawodowej jed-

<sup>13</sup> Oto charakterystycznie zbieżne wypowiedzi hutników zachodnioniemieckich, objętych cytowanymi już badaniami Neulocha: „Die Kinder hatten nur immer schlaffenden Vater gekannt, und die Frau wusste überhaupt nicht, ob sie verheiratet sei; denn Man war ja nur auf der Hütte”, (op. cit., s. 60).

<sup>14</sup> Warto tu zaakcentować, że również niemieccy hutnicy z systemu czterobrygadowego dopatrywali się na pierwszym miejscu korzyści dla życia rodzinnego, a dopiero na dalszy plan wysuwali szanse osobistej rozrywki, zwłaszcza sportowej (Neuloch, op. cit., s. 285).

<sup>15</sup> J. Dumazedier, *Vers une civilisation du loisir?*, „Esprit”, 1959, nr 7.

nostki (pracy, która jest bardziej lub mniej męcząca i wyczerpująca nerwowo) oraz jej indywidualnych zainteresowań, potrzeb i dążeń.

Organizacja form i sposobów spędzania wolnego czasu przez hutników, zatrudnionych w systemie trzyzmianowym, a więc jeszcze przed innowacją, została dokładnie opisana na innym miejscu<sup>16</sup>. Tu przytoczymy przeto tylko te dane, które będą mogły stanowić ilustrację dla dokonanych w tym względzie zmian pod wpływem innowacji.

Wiadomo, że praca hutnika jest w porównaniu z innymi zawodami bardzo wyczerpująca. Niewątpliwym potwierdzeniem tego jest fakt, że równo co trzeci badany w dawnym jak i nowym systemie pracy, po przyjsciu do domu kładzie się w celu odpoczynku. Występuje to ze szczególnym nasileniem w porze letniej, przy wysokiej temperaturze zewnętrznej.

Stosunkowo duża grupa hutników — 17,5% przed innowacją i niemal dwukrotnie większa obecnie (33%) — lubi spędzać wolny czas przy pracy w ogródku. Posiadacze ogródków okazują wielkie zadowolenie, a nawet radość z możliwości „swobodnego wytnienia na własnym wolnym powietrzu” w otoczeniu zieleni. Wielu spośród działkowców to ludzie szczególnie zamiłowani w uprawianiu ogródka. Spędzają tam niekiedy całe letnie dni, nierzadko od wczesnych godzin rannych. Traktują oni ogródek jako swe hobby, którego nic nie zdoła im zastąpić.

Z posiadaniem ogródka łączy się bardzo często hodowla królików, niekiedy nawet drobiu, a częściej gołębi. Zainteresowania w tym kierunku przejawia co trzeci hutnik, przy czym nie widać tu specjalnej zależności od wieku. Spotykamy się z tym natomiast z reguły wśród hutników zamieszkałych nie w centrum miasta czy osiedla, nigdy w nowych blokach, ale przeważnie małych domach jedno- czy dwurodzinnych.

Przechodząc następnie do podstawowych czynności kulturalnych, należy stwierdzić, że przede wszystkim badani widzieli nieporównanie korzystniejsze dla siebie okoliczności i warunki po przejściu na system czterobrygadowy. Pomijając np. czytelnictwo prasy — gdyż w świetle uprzednich badań także i przed innowacją codzienna gazeta stanowiła w rodzinie hutnika przedmiot niemalże pierwszej potrzeby, bez którego niewiele tylko mogło się obejść — warto ze szczególnym naciskiem zaakcentować deklarowane zmiany w czytelnictwie książek, uczęszczaniu do kina, teatru lub na mecze sportowe.

W świetle poprzednio uzyskanego materiału badawczego z książką ma kontakt co drugi spośród hutników. Są oni z zasady czytelnikami

---

<sup>16</sup> F. Adamski, *Warunki bytowe i życie kulturalne rodzin hutniczych*. „Kultura i Społeczeństwo”, 1963, nr 2.

indywidualnymi, a czytanie w samotności traktują nie jako rozrywkę, ale jako odpoczynek po pracy. W czasie obecnych badań stwierdzono natomiast, że co trzeci hutnik przyznaje się dodatkowo, iż po przejściu na nowy system „książka znajduje się częściej w mojej ręce”. Spotkano się też z takimi wypowiedziami jak: „od 20 lat książkę mogłem wziąć do ręki”, „zaraz po przejściu na tę nową organizację, zapisałem się z żoną do biblioteki”. Wydaje się jednak, że innowacja wpłynęła tu bardziej na pozyskanie nowego czytelnika aniżeli na pogłębienie czytelnictwa u tych, dla których kontakt z książką nie należał do wydarzeń wyjątkowych w codziennym życiu osobistym czy domowym.

Podobny wpływ wywarła innowacja na zainteresowanie kinem. Wiadomo skądinąd, że kino nie stanowi powszechnej rozrywki robotnika. Słusznie kwestionuje powszechność tej rozrywki K. Żygulski<sup>17</sup>, który zwraca uwagę na niesprawdzone wyobrażenia i zdania wielu działaczy kulturalnych na ten temat.

W jaskrawej sprzeczności z tą opinią o powszechnym zasięgu kina stoją zgodne wyniki badań prowadzonych w różnych krajach. Świadczą one, iż kino obejmuje swoim zasięgiem tylko część społeczeństwa, mniejszą niżby tego można było nieraz oczekiwać. Stwierdzenie to odnosi się również w całej rozciągłości do badanej przez autora grupy zawodowej. Poprzednie opracowanie wskazywało na to, że zaledwie 3,5% hutników chodzi regularnie kilka razy w miesiącu na filmy, przy czym ma to miejsce tylko w dzień powszedni. Częstsze uczęszczanie do kina w niedziele i święta jest wyjątkowe. Jeśli ma miejsce, to dotyczy młodych małżeństw, mieszkających przeważnie przy rodzicach i nie obarczonych dziećmi.

Bardzo rzadki natomiast kontakt z kinem utrzymuje ok. 30% hutników, którzy chodzą do kina z żonami parę razy w roku i to przeważnie w dzień powszedni na wyjątkowo dobre i głośnie filmy. Wpływ innowacji wydaje się tu być równie niebagatelny, jeśli chcemy dać wiarę 30%-owej grupie rozmówców, których nowa organizacji czasu pracy do kina poważnie przybliżyła lub z kinem związała. „Teraz idę do kina 2 razy w miesiącu — powiada 25-letni stalownik z huty „Kościuszko” — a dawniej to 2 razy na rok”. Nie zawsze wynikało to z braku zainteresowania, ale w zasadzie było następstwem ówczesnej, niekorzystnej organizacji pracy. „Dawniej w ciągu 20 lat byłem może 4 razy w kinie — powiada 60-letni walcownik z Chorzowa — nawet kłótnie były z tego powodu. Żona mówiła: niedziela, chodź przynajmniej do kina, ja odpowiadałem: daj mi spokój, idź sama”. Trzeba znowu w świetle uzyskanych informacji stwierdzić, że większą zasługę ma innowacja

<sup>17</sup> K. Żygulski, *Film w środowisku robotniczym*, Warszawa 1961, s. 71.

w ogóle w pozyskaniu zupełnie nowego widza aniżeli w częstszym przyciąganiu dotychczasowego kinomana, który jeśli był kinomanem, mimo bardzo niekorzystnych warunków i okoliczności, przynajmniej od czasu do czasu jakiś film w kinie oglądał.

Ewentualnego wzrostu zainteresowania teatrem nie można przyrównać do żadnej z dotychczas omówionych form konsumpcji kulturalnej. Teatr, opera czy operetka jest wydarzeniem niewątpliwie rzadkim w życiu przeciętnego robotnika. Składają się na to różnorodne przyczyny.

Obok tego, że często odległość od teatru bywa duża, że wybranie się na spektakl wymaga odpowiedniego przygotowania się (choćby sprawa toalety) i związanej z tym dodatkowej straty czasu, rodzi się jako bardzo ważna trudność, konieczność pokonania wewnętrznych oporów, wynikających z faktu zetknięcia się w teatrze ze zbiorowością ludzi „nie takich jak ja”. Pokonanie tych trudności, do których dołącza się jeszcze znaczny wydatek finansowy, stanowi dla badanych sprawę niebagatelnej wagi.

Nie dziwi przeto fakt, że — jak wynika z poprzednich badań — do teatru nie chodzi w ogóle 77% hutników i aż przeszło 80% ich żon. Ci, którzy chodzą, czynią to bardzo rzadko. Nie ma ani jednej rodziny, która chodziłaby dawniej lub nawet po innowacji na każdą nową sztukę. Pójście do teatru jest dużym wydarzeniem, zachodzącym 1—3 razy w ciągu roku. Ma to miejsce wśród każdej grupy wieku. Nie stwierdza się większych skłonności chodzenia do teatru wśród osób młodszych wiekiem. Wśród tych, którzy chodzą, przeważają posiadający wykształcenie większe aniżeli podstawowe.

Jeśli dotychczas z teatru korzystała przeciętnie co szósta rodzina hutnicza, to obecnie można to powiedzieć co najmniej o każdej czwartej rodzinie. Opieramy te dane na wypowiedziach 20% grupy hutników, na których zainteresowania teatrem innowacja wpłynęła w sposób decydujący. „W teatrze — słyszy się często — to 1 raz za 8 czy 10 lat byłem, a teraz to już byliśmy za 1 rok aż 5 razy”. Oczywiście, że „dawniej nie było czasu — powiada walcownik pracujący zaledwie 3 miesiące w nowym systemie — ale teraz to na pewno częściej pójdziemy. Żeby jeszcze bilet w hucie kupili, to by się chętnie poszło”.

Należy przy takiej wypowiedzi zaznaczyć, że faktycznie najczęstszą okazją odwiedzenia teatru jest otrzymanie niżkowego biletu za pośrednictwem związków zawodowych. Związki zawodowe spełniają tu bardzo ważną rolę kulturalną. Kilku badanych oświadcza szczerze, że „poszłoby się do teatru, ale o bilety trudno”. Jak jest lepsza sztuka teatralna, to ich zdaniem „bilety zabierają w radzie zakładowej, a robotnikowi nie dadzą”. Świadczy to o tym, że rozprowadzanie biletów przez rady za-

kładowe jest jedną z poważnych form upowszechniania teatru wśród robotników. Gdy otrzyma się na dzień wolny od pracy ulgowy bilet bez zabiegów i kłopotów, to łatwiej się wybrać na przedstawienie.

Z drugiej strony niezbyt częste chodzenie do teatru jest dowodem obojętnego stosunku badanych wobec teatru. Temu „wygodnictwu” sprzyjają możliwości oglądania widowisk teatralnych w telewizji, do której ma dostęp nie tylko ta grupa, która posiada własne aparaty telewizyjne. Tu wspomniane wyżej trudności, a przede wszystkim wewnętrzne opory nie odgrywają już roli, albowiem na telewizor patrzy się bądź u siebie w domu, bądź u znajomego czy sąsiada „takiego jak ja”. Stąd teatr telewizji jest widowiskiem oglądanym powszechnie. Osoby nie posiadające aparatu telewizyjnego, jeśli chodzą na programy do znajomych czy krewnych, to na pierwszym miejscu stawiają właśnie teatr telewizji.

Chodzenie w tych warunkach do teatru przez przeciętnie co szóstą, a w przypadku zatrudnienia w systemie czterobrygadowym co czwartą rodzinę kilka razy w roku, wydaje się, pomimo przytoczonych zastrzeżeń, świadczyć o odczuwanej przez hutników potrzebie bliższego obcowania ze sztuką teatralną.

W cytowanej już publikacji poprzednich badań nad zawodem i rodziną hutnika dano wyraz zdziwieniu z powodu stwierdzonej wśród hutników zbyt małej liczby kibiców sportowych (8%), i jeszcze mniejszej uprawiających jakąkolwiek dyscyplinę sportową. Wiadomo przecież, że sport (zwłaszcza piłka nożna) ma bardzo dużo zwolenników wśród klasy robotniczej szczególnie na Śląsku. Co więcej, każda z badanych hut ma własny klub sportowy. Drużyna piłkarzy z huty im. Bieruta należy nawet do II ligi. Wprawdzie znalazł się w omawianej grupie hutnik, który jeździ jako kibic swej drużyny nawet do Rzeszowa czy Szczecina, inny znowu gra w hutniczej drużynie piłki nożnej, jednak są to przypadki bardzo rzadkie, niemal wyjątkowe.

Powodem tego była przede wszystkim praca trójzmianowa, wykonywana także w niedziele i święta, kiedy najczęściej odbywa się zawodów sportowych. Jeśli hutnik w dane popołudnie był przypadkowo w domu, to albo po I zmianie — a wtedy był zmęczony i musiał wypocząć, albo wybierał się na trzecią zmianę i wówczas przede wszystkim całe popołudnie przesywał.

Toteż nie powinien dziwić fakt, gdy dokładnie co drugi badany oświadcza, iż mając obecnie nieporównanie korzystniejsze warunki czasowe, wybiera się przede wszystkim na boisko sportowe. „Przecież dawniej jak grali w niedzielę — powiada 39-letni stalownik z Chorzowa — to miałem szesnastkę lub byłem po nocce i wolałem się przespać. A dziś jak mi wypadnie na noc w sobotę, to zawsze w niedzielę idę na boisko,



bo przecież potem mam wolne, więc jakoś wytrzymuję”. „Teraz to na każdy mecz idę — powtarza jego kolega z Częstochowy — a dawniej to się szło spać, mimo że bardzo lubię żużel”.

Analiza całego materiału wydaje się bezsprzecznie świadczyć o tym, że jeśli innowacja wpłynęła na większe zainteresowanie hutników którąkolwiek dziedziną życia kulturalnego i rozrywki, to jest nią przede wszystkim sport. Nic w tym dziwnego, jeśli zważymy, że to najbardziej popularna i może najdostępniejsza dla robotnika rozrywka.

Nowe dążności kulturalne i szanse ich realizacji. Nie tylko dla socjologa, ale także, a może i przede wszystkim dla związkowego działacza, zajmującego się zagadnieniem życia kulturalnego klasy robotniczej, nie bez znaczenia będzie uzyskanie odpowiedzi na dalej jeszcze idące pytanie. Czy mianowicie w wyniku wprowadzenia innowacji zrodziły się u hutników jakieś nowe potrzeby czy dążności kulturalne, dotychczas ze względu na brak czasu nie przejawiane lub przejawiane nieznacznie i zaspokajane w stopniu minimalnym.

Tabela 1. Nowe zainteresowania po wprowadzeniu innowacji z uwzględnieniem wieku (w %)

Grupy wieku w latach	N	Nowe zainteresowania i potrzeby kulturalne	
		występują	brak
—29	34	62,0	38,0
30—39	46	53,0	47,0
40—49	75	54,0	46,0
50—	45	30,0	70,0
Razem	200	48,9	51,1

Stawiane w tym względzie badanym pytania i uzyskane na nie odpowiedzi dostarczyły informacji dość interesujących. Częściej aniżeli co drugi badany wspomina o wyraźnym związku, jaki widzi pomiędzy swymi dawnymi potrzebami a nowymi, dotychczas nie występującymi dążnościami i szansą ich realizacji. Te nowe potrzeby czy dążności zrodziły się zależnie od wieku i podyktowane są niewątpliwie wykształceniem oraz w pewnym sensie długością okresu pracy w nowym systemie. Oznacza to, że im większe wykształcenie zawodowe i ogólne posiada dany hutnik, tym wyraźniej występują u niego nowe dążności i potrzeby kulturalne. Krystalizują się one nie od razu po wprowadzeniu innowacji i uzyskaniu wolnego czasu, ale niedługo po „okrzepnięciu”

i zreflektowaniu się, że nową, dogodną sytuację trzeba wykorzystać. Jednakże, jak tego dowodzą dane (tab. 1), w miarę przedłużania się czasu pracy w nowych warunkach powoli mija początkowy zapał i następuje rezygnacja z pierwotnych postanowień i zamiarów i coraz trudniej dostrzegane są jakieś nowe potrzeby kulturalne.

Tabela 2. Nowe zainteresowania z uwzględnieniem okresu od wprowadzenia innowacji (w %)\*

Wyszczególnienie	I kwartał 1962 r.	I kwartał 1964 r.	II kwartał 1964 r.
	stalownia (N = 86)	wielkie piece (N = 48)	walcownia (N = 66)
Brak nowych zainteresowań	48,0	63,0	38,0
Nowe zainteresowania	52,0	37,0	62,0
R a z e m	100	100	100

\* Badania przeprowadzono w lipcu i sierpniu 1964 r.

O jakich ewentualnych nowych dążnościach i potrzebach kulturalnych można by tu mówić? Obok wspomnianego wyżej bardziej żywego zainteresowania sportem (w znaczeniu biernym), kinem czy w pewnej mierze książką i teatrem — niezależnie od takich zamiarów, jak uprawa własnego ogródka czy hodowla królików lub gołębi — na czoło wysuwa się tu jeszcze chęć doksztalcania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Ta nowa potrzeba jest regularnie w mniejszym czy większym zakresie realizowana. Ponieważ hutnicy przykładają do niej stosunkowo dużą wagę, a przecież także dla samego resortu hutnictwa nie jest to sprawa obojętna, warto na tym miejscu poświęcić jej parę zdań.

Chęć podnoszenia kwalifikacji jest wyraźnie uwarunkowana wiekiem badanych. Z tabeli 3 widzimy, jak w miarę przesuwania się granicy wieku zdecydowanie maleje liczba hutników doskonalących swe umiejętności ogólne czy zawodowe. Dążność do podnoszenia kwalifikacji po wprowadzeniu innowacji rodzi się szczególnie u młodych hutników, starsi natomiast rzadziej zmienili w tym względzie swe zapatrywania i skłonności, bowiem „wtedy nie było o tym mowy, a teraz już mi się nie chce”, „dawniej byłem zmęczony, a teraz już jestem za stary i gdybym się nawet chciał uczyć, to żona by ze mnie znowu nic nie miała” — oto typowy sposób myślenia i argumentacji starszych hutników.

Na marginesie tych rozważań trzeba powiedzieć, że niemal co trzeci badany bądź uczył się, bądź podjął naukę po przejściu na nowy system pracy. Najślabsze zainteresowanie doksztalcaniem się obserwujemy

wśród walcowników huty „Kościuszko”, którzy niezależnie od tego, że posiadają stosunkowo większe wykształcenie aniżeli np. ich koledzy z innych, nieśląskich środowisk, nie mieli jeszcze wiele sposobności, aby podjąć naukę; przeszli bowiem na nowy system pracy tuż przed badaniami.

Tabela 3. Zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji po wprowadzeniu innowacji

Okres badany	Wydział	N	Dokształcający się		Nie dokształcający się ani przed ani po innowacji	
			przed innowacją	po innowacji	liczba	%
I kwartał 1962	stalownia	87	7	23	64	73,7
I kwartał 1964	wielkie piece	47	14	24	23	49,3
II kwartał 1964	walcownia	66	4	10	56	84,9
R a z e m		200	25	57	143	71,6

Podobnie i wśród częstochowskich wielkopiecowników nie zaobserwowano zmiany w stosunku do faktycznego podnoszenia kwalifikacji. Niezależnie od tego, że co drugi badany z tej grupy już uczył się przed innowacją<sup>18</sup>, także i tu nie było (do chwili rozpoczęcia badań) stosunkowo korzystnej okazji rozpoczęcia jakiejś formy dokształcania się zawodowego. Jednakże wielu badanych z tej grupy zapewniało, że przy stosownej okazji niewątpliwie podejmą naukę. Gdy takie szanse zaistniały i powoli „oswojono” się z innowacją, 17-osobowa grupa (spośród 87) stalowników podjęła i kontynuuje naukę. Spośród tej grupy co drugi hutnik należy do środowiska huty im. B. Bieruta.

Można chyba na podstawie powyższych danych dojść do ogólnego wniosku, że innowacja stanowi jakąś zachętę do zainteresowania się swoim przygotowaniem zawodowym i ogólnym oraz że stwarza hutnikom stosunkowo dogodne, nieporównanie lepsze warunki systematycznego doskonalenia ich umiejętności. Nie od rzeczy będzie jednak i następne stwierdzenie, że innowacja nie zmobilizowała w wyraźny sposób tych hutników, którzy swoim stanem ogólnego i fachowego przygotowania powinni się zainteresować przede wszystkim.

Charakter i rodzaj nowych dążeń kulturalnych, w tym chęć podnoszenia kwalifikacji, wyznaczają w zasadzie poziom wykształcenia ba-

<sup>18</sup> Wiadomo z poprzednich badań, że w środowisku częstochowskim 38% hutników nie ma pełnego podstawowego wykształcenia. Natomiast spośród licznej grupy wszystkich hutników mających ukończone kursy zawodowe, jedynie co trzeci należy do tego środowiska.

danych. Im większe wykształcenie ogólne i zawodowe posiada rozmówca, tym wyraźniej występują u niego dążności do podnoszenia i doskonalenia kwalifikacji. „Przedtem — powiada 31-letni wielkopiecownik po 7 klasach szkoły podstawowej — nie było ani możliwości, ani chęci, a teraz mam dużo chęci. Chodzę do przykładowej szkoły zawodowej, będę kwalifikowanym robotnikiem, a potem pójdę jeszcze do technikum”. Starszy jego kolega z huty „Kościeszko”, który przerwał naukę w technikum, nie odbiega od tej samej myśli: „tak, zrodziły się u mnie nowe zainteresowania po linii doksztalcania. Wziąłem sobie do głowy, dawniej z tych możliwości nie skorzystałem ... teraz mam te zainteresowania, koniecznie chcę tę szkołę skończyć”. Niewątpliwie korzystny to obraz, skoro tego rodzaju zdania wypowiedane są przez młodych rozmówców, na których poziom ogólny i zawodowy hutnictwo przede wszystkim liczy.

Obok omówionych wyżej w pełnym tego słowa znaczeniu nowych dążności kulturalnych hutnicy wysunęli na poczesne miejsce nierealną dotychczas formę rozrywki, która po innowacji stała się niemal powszechna<sup>19</sup>. Są nią organizowane przez rady zakładowe, w ramach ich działalności kulturalno-oświatowej, zbiorowe wycieczki autokarowe do atrakcyjnych miejscowości. Ponieważ do tej formy odprężenia i rozrywki związki zawodowe przykładają dużą wagę (jest to bowiem niemal jedyna forma świadczenia robotnikom pomocy w organizacji ich wypoczynku i spędzania wolnego czasu), w badaniach starano się wysondować dokładnie opinie hutników w tej sprawie.

Wspólne wycieczki nie są zupełną nowością dla hutników. Ta forma pomocy związków zawodowych w racjonalnym wykorzystaniu wolnego czasu znana jest w hutnictwie (zresztą nie tylko w hutnictwie) od wielu lat. Rzecz jednak w tym, że mogli z niej korzystać niektórzy tylko pracownicy, ci mianowicie, którzy w dniu wycieczki nie musieli iść do pracy. Organizowano je przeto najczęściej w niedziele i dni świąteczne, z zasady dla hutników nie pracujących w ruchu ciągłym. Hutnicy objęci ruchem ciągłym, a więc wszystkie podstawowe wydziały produkcyjne, mogły korzystać z tej formy rozrywki niezbyt często. „2 razy byłem — powiada walcownik z Chorzowa — na 25 lat i takich jak ja jest wielu”. „Nie można było jechać, bo człowiek był zależny od

<sup>19</sup> Warto tu może dla porównania zaznaczyć, że Neuloch (*op. cit.*), badając problem nowych zainteresowań robotników niemieckich dzięki zwiększeniu wolnego czasu, wymienia wg częstotliwości występowania takie dziedziny, jak 1) sport i zainteresowania pokrewne, 2) rozrywki masowe (kino, radio, teatr, telewizja, karty, czytelnictwo), 3) dom i rodzina (czas dla żony i dzieci, prace domowe, ogród), 4) obcowanie z przyrodą i podróżowanie, 5) kształcenie ogólne i zawodowe, 6) zajęcia pozazawodowe, 7) odpoczynek, sen.

dozoru; czy dostanie wolne czy nie”, „można było jechać po nocce, ale czy był sens po nocce jechać”, „w niedzielę ... to ona znowu zawsze wypadła, więc wycieczek dla nas nie było”, „chyba że się chciało wziąć dzień bezpłatny, ale wtedy każdemu nie dali, zresztą szkoda było tej dniówki”, więc „na wycieczki jechali tylko urzędnicy”.

Tabela 4. Udział we wspólnych wycieczkach przed i po innowacji

Środowisko	N	Przed innowacją		Po innowacji	
		nie korzystali	korzystali	nie korzystali	korzystali
Chorzów	100	42	58	32	68
Częstochowa	100	75	25	59	41
Razem	200	117	83	91	109
%	100	58,5	41,5	45,5	54,5

I faktycznie, jeśli wierzyć liczbom zawartym w zestawieniu, to jedynie co czwarty badany z Częstochowy i co drugi z Chorzowa korzystał z tej formy rozrywki. Ze względów oczywistych w śląskim środowisku huty „Kościuszk” do wycieczek przykładą się więcej wagi aniżeli w wiejskim środowisku huty im. B. Bieruta. Nie oznacza to jednak, że hutnicy z Częstochowy nie narzekali na dotychczasowy brak dogodnych okoliczności wybrania się na wycieczkę poza miasto. Obecnie wzmogło się zainteresowanie tą formą spędzania wolnego czasu po pracy także i w tym środowisku. Tu po wprowadzeniu nowej organizacji czasu pracy dało się przede wszystkim słyszeć narzekania bądź na niedosyt wycieczek, bądź na niewłaściwą formę ich organizacji.

Jednak nie tylko wzrosło zapotrzebowanie na tego rodzaju rozrywkę, ale także zwiększyła się faktyczna liczba osób wyjeżdżających. Jeśli przed innowacją przeważali hutnicy nigdy nie korzystający z tej rozrywki, to po innowacji wyraźnie dominują ci, którzy nie tylko chcieliby wyjeżdżać, ale faktycznie wyjeżdżają. Warto dodatkowo podkreślić, że spośród wyjeżdżających  $\frac{2}{3}$  czyni to o wiele częściej aniżeli przed innowacją. „Bo teraz można planować wycieczkę naprzód”, „teraz się zaplanuje, bo wiadomo kiedy będą wycieczki i kiedy będzie wolne” i „stanowczo teraz powinno ich być więcej i to do różnych miejscowości”.

To żywe zainteresowanie nową formą rozrywki i korzystnego spędzania wolnego czasu ma swe uzasadnienie. Jak wspomniano już wyżej, badani stają często wobec niebagatelniego problemu — co zrobić ze

zdobytym wolnym czasem. Rozrywki takie, jak mecz, kino czy teatr, nie tylko kosztują, ale ponadto wymagają osobistego wkładu umysłowego i nie zawsze są dostępne w stosownym dla robotnika czasie. Wycieczki natomiast są organizowane wtedy, gdy hutnik ma dni wolne od pracy, i nie wymagają wysiłku umysłowego; jest się wśród „takich samych jak ja” i za darmo lub za parę groszy ma się świeże powietrze, zieleń i ciekawy, z zasady nie znany dotychczas krajobraz. Są to niewątpliwie dodatkowe strony rozrywki, przyczyniające się do jej popularności i pozytywnej oceny przez szerokie rzesze hutników. I aczkolwiek nie obeszło się także bez krytyki przez niemal co czwartego rozmówcę samych form i niektórych sposobów zachowania się hutników, zabierających z sobą „jako nieodłączną towarzyszkę przynajmniej jedną półlitrowkę”, którzy „jadą po to, aby się zalać, a nie zwiedzać” i „dają dzieciom fatalny przykład”, to jednak w sumie obowiązuje przekonanie, że „za mało ich jest, nas jest dużo chętnych, a za mało wolnych miejsc”.

Te spostrzeżenia, oceny i wymagania stawiają więc przed związkami zawodowymi dodatkowe zadania nie tylko zwiększania liczby miejsc, ale i doskonalenia organizacyjnych form wycieczek. Zadanie to wydaje się być tym bardziej naglące, im większe kręgi hutników obejmowane są nową organizacją czasu pracy.

#### UWAGI KOŃCOWE

Na wstępie artykułu starano się zaakcentować związki zachodzące pomiędzy trybem i czasem pracy a organizacją życia osobistego i rodzinnego pracownika. Podniesiono przy tym, że jego aktywność i zaangażowanie w życiu rodzinnym są wyznaczane m. in. siłami pochodzącymi z zewnątrz, najczęściej ze środowiska pracy zawodowej. Obecnie warto sobie uświadomić, czy wspomniane zależności są w świetle przedstawionych tu szeroko materiałów empirycznych wyraźne i jednoznaczne.

Otóż wydaje się rzeczą bezsporną, że tryb pracy zawodowej i długość czasu pracy ojca wpływa na organizację jego życia osobistego i życia rodzinnego oraz na układ stosunków wewnątrzrodziny. Widzieliśmy bowiem, jak w sytuacji zwiększania się czasu wolnego od pracy wyraźnie wzrasta zaangażowanie ojca w wewnętrzne życie rodziny, w pracach domowych, w przeżywaniu wartości duchowych poprzez wzrost wspólnej konsumpcji dóbr kulturowych, a przede wszystkim we wspólnym spędzaniu wielu godzin wolnych od pracy zawodowej i niezbędnego odpoczynku (snu) dla regeneracji sił utraconych w czasie pracy.

Wszystkie omówione w artykule przejawy nowego układu stosunków wewnątrzrodzinnych i wzrostu wspólnej konsumpcji dóbr kulturowych, będące konsekwencją bardziej korzystnych proporcji czasu spędzanego w pracy i w rodzinie, wydają się też łącznie zasługiwać na miano sił integrujących wewnętrzną spoiłość rodziny. Przynajmniej w dotychczasowych naszych warunkach, przy obecnym stanie środków komunikacji i transportu zależność taka nie budzi chyba wątpliwości.

Z drugiej strony czas pracy i jego organizacja nie pozostają bez związku z przemianami w życiu zawodowym pracownika, z podnoszeniem jego kwalifikacji, z jego stosunkiem do pracy i zawodu, co w prostej konsekwencji odbija się na poziomie wydajności pracy i wpływa na wzrost kultury pracy. Badania, których urywek przedstawiono w artykule, rzucają i na tę sprawę nieco światła.

Warto wreszcie wspomnieć o konsekwencjach płynących z faktu skrócenia czasu pracy dla polityki społecznej i kulturalnej państwa. Wyraźny wzrost potrzeb i dążeń kulturalnych pracowników — na skutek skrócenia czasu pracy — stwarza przecież niemałe problemy dla władzy społecznej, zobowiązując ją do nowych wysiłków w kierunku stwarzania coraz bardziej dogodnych możliwości zaspokajania potrzeb. Ogrom wynikających stąd nowych obowiązków odczuły już poważnie te społeczeństwa, które w dziedzinie skracania czasu pracy wyprzedziły nas o dziesiątki lat.