

Józef Kupny

L'ethos slesiano di lavoro e la ristrutturazione dell'economia

Śląskie Studia Historyczno-Teologiczne 38/Specjalny, 171-178

2005

Artykuł został 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, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

JÓZEF KUPNY

Uniwersytet Śląski w Katowicach

L'ETHOS SLESIANO DI LAVORO E LA RISTRUTTURAZIONE DELL'ECONOMIA

La ristrutturazione dell'economia della provincia di Slesia richiede lo sviluppo delle piccole e medie imprese. Numerose ricerche ivi condotte hanno evidenziato la necessità dello sviluppo dell'imprenditorialità economica e della creazione dei nuovi posti di lavoro al di fuori dei settori tradizionali. Proprio alle piccole e medie imprese si ascrive il ruolo-chiave nello sviluppo economico della regione. Esse vengono considerate il posto della possibile occupazione per le migliaia di persone che hanno perso lavoro nelle industrie statali ristrutturate. Negli ultimi decenni sono nate nella nostra regione numerose imprese di questo tipo. Il processo della loro nascita e il funzionamento corrente dimostrano come è importante in questo campo il ruolo della politica del governo, dell'amministrazione locale ossia la creazione delle condizioni economiche, legislative e finanziarie appropriate. Lo sviluppo delle piccole e medie imprese esige anche dagli impiegati e dagli operai un certo livello di abilità, di educazione. Le persone con conoscenze professionali limitate e basso livello di educazione non possono offrire molto sul mercato di lavoro. In questa situazione esiste per loro una qualche chance? Un motivo valido che potrebbe indurre un datore di lavoro ad assumerli? E le piccole imprese create dagli operai che hanno dovuto lasciare le miniere, hanno la possibilità di sopravvivere sul mercato? Le risposte non sono per niente facili, sembra però che i lavoratori di Slesia abbiano un capitale proprio, che potrebbe essere ben utilizzato. È l'ethos slesiano di lavoro.

1. La nozione „ethos di lavoro”

Oggi la nozione „ethos” viene adoperata scambievolmente con la nozione dello stile di vita. Secondo M. Ossowska si tratterebbe, “ugualmente se parliamo di ethos, oppure se parliamo dello stile di vita, di un complesso di atteggiamenti che caratterizzano un determinato gruppo e specificato dalla gerarchia dei valori in esso accettata. Si presuppone di solito, che tra questi valori è possibile determinare uno dominante, un tratto principale, dal quale possono essere dedotti i valori discendenti”¹.

¹ M. Ossowska, *Socjologia moralności. Zarys zagadnień*, Warszawa 1986, p. 256.

Da questa definizione s'evince che questa nozione, nonostante il fatto che nella pubblicistica venga spesso confuso con l'"etica", in verità ha poco a che fare con quest'ultima. Bisogna ricordare che l'etica è una disciplina scientifica, che cerca di stabilire che cosa bisogna fare e che cosa deve essere evitato. Invece i sociologi, nelle ricerche sull'ethos dei gruppi sociali, si concentrano sui valori e norme che vengono riconosciute valide dai membri stessi di questi gruppi. Inoltre l'ethos è un termine relativo proprio ai gruppi e non ai singoli uomini².

La conoscenza dei valori e delle norme morali in un gruppo, l'atteggiamento di fronte ad essi, la convinzione circa il loro significato per la vita sociale, sono i componenti principali dell'ethos umano. Quando questi vengono riportati al lavoro, possiamo parlare di ethos di lavoro. Quindi "ethos di lavoro abbraccia l'insieme di valori, norme e modelli di comportamento relativi al lavoro umano, che di fatto sussistono in un determinato gruppo sociale o nell'intera società. Ethos dimostra la gerarchia di valori e norme, che guidano i comportamenti in un gruppo, in un modo più o meno cosciente"³.

2. I cambiamenti nell'ethos di lavoro

Da un lungo tempo ormai i sociologi dei paesi economicamente sviluppati hanno notato il fenomeno dei cambiamenti ai quali è soggetto l'ethos di lavoro. Anche in Polonia questo problema è stato oggetto di numerose dispute e pubblicazioni. Da esse risulta che l'interpretazione di questi cambiamenti è piuttosto differenziata. Secondo alcuni il cambiamento di posizione rispetto il lavoro è legato al progresso tecnologico. L'ethos di lavoro non viene meno, ma è soltanto soggetto ai cambiamenti di tipo strutturale. Altri sostengono, che i mutamenti negativi nell'ethos di lavoro sono un fatto ormai innegabile.

Le ricerche sociologiche dimostrano che anche nella società polacca l'ethos di lavoro era soggetto ai cambiamenti. Nonostante le valutazioni di questi mutamenti non siano concordi, sembra prevalere abbastanza chiaramente l'opinione che i cambiamenti nell'ethos di lavoro vanno in una direzione negativa. Nell'ultimo decennio sono stati notati più numerosi casi di lavoro svolto male. Come è stato dimostrato, la graduale devalutazione delle norme di onestà e di correttezza di lavoro, è iniziata nel dopoguerra. "Il sistema di gestione centralizzato e direttivo-distributivo, assieme alle strutture organizzative arcaiche, alla scorretta gestione del personale e degli stipendi, e con implicate altre cause, ha provocato un abbassamento dell'ethos di lavoro e la nascita dei modelli di lavoro inefficace e irresponsabile (fino alla patologia di lavoro)"⁴. Il processo di un graduale deterioramen-

² Eadem, *Ethos rycerski i jego odmiany*, Warszawa 1986, p. 6.

³ J. M a r i a ń s k i, *Etos pracy bezrobotnych (raport z badań empirycznych)*, Lublin 1994, p. 68 s.

⁴ Ibidem, p. 79.

to dell'ethos di lavoro ha toccato anche l'Alta Slesia, che tradizionalmente veniva considerato una regione di lavoro duro e corretto⁵.

Ovviamente non è facile cogliere con precisione il momento della svolta decisiva nel graduale processo dei mutamenti negativi del ethos di lavoro. Secondo A. Pawelczyńska nella prima fase del processo, cioè prima del 1970, i fatti negativi riscontravano un giudizio severo da parte della società. Nella seconda fase invece (gli anni 1970–1980) i fenomeni negativi hanno raggiunto una tale diffusione, che le trasgressioni delle basilari norme morali hanno cominciato ad assumere addirittura una forza normativa. “Contemporaneamente il rigorismo morale, il rispetto per i diritti degli altri, l'onestà ed il rispetto per un lavoro corretto e onesto hanno cominciato di perdere il pregio nella società e s'è iniziato a considerare inadatte, deboli e ritardate le persone che custodivano e diffondevano questi valori”⁶.

3. L'ethos di lavoro in Slesia

Lasciando da parte la questione, pur molto importante, degli condizionamenti storici e culturali del comportamento della popolazione della Slesia di fronte al lavoro, vorrei soltanto focalizzare l'attenzione su un fatto che non dovrebbe destare dubbi. Nella creazione dell'ethos di lavoro in Alta Slesia il ruolo principale ha svolto una specifica cultura professionale basata sulle norme di gerarchia, disciplina e responsabilità per il lavoro. Il lavoro difficile e pericoloso nelle industrie di estrazione dei minerali richiedeva dai lavoratori tali comportamenti specifici. Con il passare del tempo questi sono diventati l'elemento costitutivo dell'ethos slesiano di lavoro. La responsabilità nel lavoro s'esprimeva soprattutto nella capacità di prevedere le conseguenze delle proprie azioni nel posto di lavoro. Alla responsabilità erano legate anche le caratteristiche come puntualità, precisione, coscienziosità e solidità anche nelle azioni di secondaria importanza.

Una delle caratteristiche principali di questo ethos era l'operosità. Ad essa era legato anche l'atteggiamento di una certa accettazione delle difficoltà e della laboriosità di lavoro. È degno di nota che proprio in questa regione gli operai non si lamentavano a causa della fatica del lavoro, ma le critiche riguardavano sempre la cattiva organizzazione di esso, le ingiustizie della gestione e lo sfruttamento. L'ingiustificato lamentarsi a causa di lavoro riscontrava reazioni negative nella famiglia e nell'ambiente di lavoro, fino ai sospetti di pigrizia. All'operosità erano legate anche la stima per il lavoro, la correttezza rispetto di compiti assegnati, lo spirito di gruppo e la solidarietà.

⁵ W. J a c h e r, *Spoleczna przestrzeń restrukturyzacji w przedsiębiorstwach województwa katowickiego*, in: *Metodologiczne problemy badań zachowań pracowniczych*, ed. W. Jacher, Katowice 1992, p. 18–19.

⁶ A. P a w e ł c z y ń s k a, „Wstęp”, [in:] *Praca i uczciwość*, ed. A. Pawelczyńska, Warszawa 1992, p. 6.

Il massiccio afflusso in Slesia delle persone provenienti da altre regioni del paese ha indebolito i legami interni della società regionale della Slesia e ha causato dei cambiamenti dell'ethos di lavoro tradizionale. Questo risulta più forte quando si considera l'ethos dei minatori, di cui trasformazioni sono state ben descritte⁷. Comunque i cambiamenti più grandi dell'ethos di lavoro erano legati ai processi di deumanizzazione delle relazioni di lavoro, che avvenivano soprattutto nelle grandi industrie. Nelle miniere e nelle fonderie c'erano tanti motivi di rammarichi negli ultimi decenni. Un ruolo importante ha svolto qui un deterioramento delle relazioni tra operai e dirigenti, e legati a tale processo i casi dell'ingiusto trattamento e delle promozioni sospette. Secondo le opinioni dei minatori su cui venivano svolte le indagini in quei anni, le promozioni dipendevano soprattutto dalle buone relazioni con il superiore e dalla partecipazione alle organizzazioni socio-politiche, dalla fortuna e dal nepotismo. L'efficacia e la qualità di lavoro venivano considerate all'ultimo posto. Questo sistema di promozioni, ingiusto e dannoso, generava un'aria di sfiducia e di sospetti, toglieva fiducia nelle qualificazioni morali dei dirigenti, provocava delle lamentele, l'invidia, e disfaceva l'unità del personale. I rammarichi provenivano pure dallo trattamento impersonale con la mancanza delle possibilità di esprimere le proprie opinioni e con i tentativi di introdurre dei sistemi di lavoro che urtavano contro i più profondi valori esistenziali dei minatori, come famiglia e carattere religioso della domenica⁸. Negli anni ottanta il sistema di stipendi era profondamente ingiusto, con 300% di paga per il lavoro dei minatori nelle giornate per diritto libere dal lavoro, e con stipendi bassi per il lavoro nelle giornate lavorative. Tale situazione forzava i minatori al lavoro di sabato, di domenica e nelle feste, soprattutto se le mogli s'occupavano soltanto della casa. Un altro motivo di rammarichi era costituito dalle pesanti condizioni di lavoro, una cattiva organizzazione di esso e dal numero elevato di incidenti legato alla bassa considerazione per le norme di sicurezza e la mancanza di correttezza da parte della sorveglianza tecnica⁹.

Il processo degli cambiamenti dell'ethos ha toccato anche i dirigenti, soprattutto del medio livello. Essi si lamentavano del clima sfavorevole negli stabilimenti, delle cattive relazioni tra gli uomini, mancanza generale di cordialità, di disciplina, dei problemi legati alla gestione del personale e dell'atteggiamento scorretto riguardo al lavoro di buona parte degli operai. L'innalzamento delle norme di

⁷ W. J a c h e r, *Refleksje socjologiczne o etosie górnika polskiego*, „Górnośląskie Studia Socjologiczne” 1984, 16, p. 110–122; A. S u c h o Ń, *Etos pracy śląskiego górnika w świetle społecznego nauczania Kościola*, Warszawa 1993 (copia dattiloscritta di una dissertazione dottorale Archivio dell'ATK).

⁸ Por. *Socjologiczne aspekty wprowadzenia czterobrygadowego systemu pracy w górnictwie węgla kamiennego*, ed. W. Jacher, Katowice 1981.

⁹ Por. M. M i t r e g a, *Zagrożenia zawodowe i ich konsekwencje w pracy górniczej – sytuacja w kopalniach węgla kamiennego woj. katowickiego*, [in:] *Kwestie społeczne regionu wysoko uprzemysłowionego*, t. 1, Katowice 1989, p. 95.

estrazione, effettuato tramite un procedimento burocratico, causava la crescita del nervosismo e dell'aggressività nelle relazioni con i dipendenti¹⁰.

Credo però che nonostante i profondi cambiamenti, alcuni elementi del tradizionale ethos slesiano di lavoro sono stati mantenuti. Infatti, anche quando le persone, le famiglie non provenienti dalla Slesia mantenevano le differenze culturali, acquistavano nello stesso tempo alcune caratteristiche provenienti dall'ethos slesiano di lavoro. Bisogna tener presente che l'atteggiamento rispetto al lavoro si forma non soltanto nella famiglia, ma soprattutto nei gruppi di lavoro, tra colleghi e tra vicini di casa. Ognuno di questi gruppi realizza una selezione e una interpretazione dei modelli comportamentali che regolano gli atteggiamenti nel lavoro, secondo ciò che un dato gruppo considera specifico per il più vasto ambiente socio-culturale al quale appartiene¹¹. Nel corso di lavoro e tramite l'abitazione nasce l'integrazione. Questo diventa in qualche modo trasparente negli ambienti dei lavoratori delle miniere¹².

Che cosa, infine, è sopravvissuto dell'ethos tradizionale di lavoro? Sembra che soprattutto l'operosità, la correttezza, la responsabilità per gli altri, la prontezza di intraprendere un faticoso lavoro manuale. Ovviamente è l'ethos di un lavoro semplice, e solo in una misura limitata è applicabile a un lavoro creativo. Tale ethos può costituire ancora un vantaggio sul mercato di lavoro? Se sono soprattutto le piccole imprese a creare i nuovi posti di lavoro, qual è l'ethos di lavoro da esse richiesto?

4. I tratti specifici di una piccola impresa

Come piccola impresa viene considerata una tale, nella quale l'occupazione non supera 50 persone e che genera il fatturato inferiore a 7 milioni di euro. Una media impresa conta sotto 250 lavoratori con fatturato inferiore a 40 milioni di euro. Bisogna tener presente che già nel 1997 le piccole e medie imprese costituivano il 99% delle imprese in Polonia e assumevano il 60% degli Polacchi professionalmente attivi. Ora esistono in Polonia 2,7 milioni di tali imprese, di cui 1,6 sono effettivamente operative.

Le piccole e medie imprese operano di solito nei settori dei servizi, del commercio, del trasporto e dell'edilizia, di meno invece nel settore della grande produzione, che richiede un grande capitale iniziale, e poi anche circolante.

Lo sviluppo di tali imprese, pur raccomandato nella nostra regione, non procede senza problemi. Essi sono dovuti sia alle limitazioni esteriori (la domanda bassa, la concorrenza forte, il credito caro), sia alle interiori, tra i quali:

¹⁰ W. Sobuła, *Analiza problemów zawodowych górniczej kadry inżynieryjno-technicznej (i risultati delle ricerche sociologiche, copia dattiloscritta)*, Katowice 1990, p. 48–51.

¹¹ W. Świątkiewicz, *Kulturowe uwarunkowania wydajności pracy*, „Górnoląskie Studia Socjologiczne” 1984, 16, p. 139 s.

¹² W. Jacher, *Refleksje socjologiczne o etosie górnika polskiego...*, p. 117.

- la mancanza di stabilità sul livello organizzativo, il che ha dei risvolti negativi sull'adattabilità delle imprese;
- le scarse capacità di una gestione flessibile, dovuta a un livello ancora basso d'educazione dei proprietari e dei gestori;
- l'insufficiente adattamento delle piccole e medie imprese all'agire sul mercato nella presenza della concorrenza interna e estera¹³.

Tale scarso adattamento ai movimenti del mercato è in qualche modo legato al basso livello dell'ethos di lavoro. Il trasportare degli atteggiamenti e delle consuetudini di un lavoro svolto male sul suolo di una piccola impresa può costituire un forte ostacolo per lo sviluppo e può persino condurre al fallimento. Nell'economia basata sulla concorrenza e competizione non c'è il posto per una cattiva qualità del prodotto o del servizio. Le piccole imprese, cui dipendenti sono spesso a contatto diretto con i clienti, esigono da loro non solo delle capacità professionali, ma anche un ethos di lavoro elevato.

5. L'ethos di lavoro in una piccola impresa

Nel 1992 sono state svolte le indagini negli ambienti delle prima due miniere sotto liquidazione („Sosnowiec” e „Saturn”), quindi nelle città: Czeladź, Sosnowiec, Będzin, Dąbrowa Górnicza e Mysłowice. Lo scopo delle indagini era di individuare i fattori che determinano lo sviluppo dello settore privato, e anche di determinare se questo settore di economia è aperta verso una crescita dell'occupazione e sotto quali condizioni. Dalle indagini risultava, che per un privato datore di lavoro le difficoltà con i rifornimenti non costituiscono più un problema, ma le circostanze al livello organizzativo non sono affatto favorevoli. I risultati delle indagini dimostrano che, nonostante la dichiarata tolleranza per il sesso, sono gli uomini ad essere preferiti come i candidati per i posti di lavoro. Circa 70% di offerte di lavoro era indirizzato agli uomini, solo 30% alle donne. L'85% delle offerte riguardava le persone tra 21 e 40 anni. Per le persone più vecchie le possibilità di occupazione diminuivano bruscamente.

Un datore di lavoro privato cerca soprattutto le persone professionalmente “flessibili” che possono rendersi utili in vari modi, oppure degli specialisti di alto livello e con grande efficacia di lavoro. Per la nostra prospettiva è importante la conclusione degli autori delle indagini, secondo la quale il privato datore di lavoro “non tollera le dipendenze e il lavoro di cattiva qualità. Non è neppure propenso ad intraprendere il peso della ricerca dello sradicamento delle abitudini cattive del nuovo assunto, provenienti dal ambiente di lavoro nelle industrie statali. Bisogna pren-

¹³ B. GrzeganeK - Więcek, *Rynkowe uwarunkowania rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw w procesie transformacji polskiej gospodarki*, [in:] *Małe i średnie przedsiębiorstwa jako stimulatory rozwoju gospodarczego. Z badań w województwie opolskim*, ed. B. GrzeganeK - Więcek, W. Jacher, J. Słodczyk, Katowice-Kraków 1996, p. 31.

dere questo seriamente in considerazione: le abitudini hanno per un privato datore di lavoro il significato non minore del formale grado professionale¹⁴. Il proprietario di una piccola impresa, tramite il proprio lavoro e contatti quotidiani con quasi tutti i dipendenti, è fortemente legato alla vita dell'impresa stessa. È pienamente responsabile per le proprie decisioni anche sul piano materiale, fino alla perdita dell'intero capitale investito nell'impresa. Di conseguenza non può essere indifferente per lui l'ethos di lavoro dei dipendenti.

Conclusioni

Le ricerche dimostrano che "l'oggetto dell'interesse della maggior parte dei paesi europei diventano le regioni e le popolazioni che abitano in esse, come pure il loro potenziale intellettuale, e non le imprese singole"¹⁵. La Slesia, a causa del suo potenziale umano e dell'ethos di lavoro, può essere un terreno attraente per ogni imprenditore. Per incrementare in modo significativo questa attrattiva è necessaria però la diffusione del "nuovo ethos di lavoro", basato sul tradizionale rispetto per il lavoro, ma che promuova i modelli moderni della promozione professionale, della carriera legata alle più moderne tecnologie e apparecchiature¹⁶. Precedentemente il senso di stabilità costituiva un valore; ora lo deve essere la prontezza nell'affrontare i rischi.

Un tale nuovo ethos di lavoro non può ancora essere considerato dominante né nella nostra regione, né nel nostro paese. È quindi particolarmente importante presentarlo, promuoverlo e formarli attorno un'aria sociale favorevole, in quanto una tale favorevole considerazione sociale per il lavoro "creativo" costituisce il suo migliore per la creazione di un nuovo ethos di lavoro, che favorisce il progresso tecnico ed economico.

ŚLĄSKI ETOS PRACY A RESTRUKTURYZACJA GOSPODARKI

Streszczenie

W ostatnim dwudziestoleciu coraz częściej dostrzegano w Polsce przejawy złej pracy. Proces stopniowego upadku etosu pracy dotknął także Górny Śląsk, który tradycyjnie postrzegany był jako region ciężkiej i rzetelnej pracy. Jednak, jak dowodzą badania, z tra-

¹⁴ K. Nowak, W. Sobuła, K. Tausz, *Restrukturyzacja górnictwa – dramat czy szansa dla Śląska?*, [in:] *Górnicy górnośląscy – ludzie zbędni, ludzie luźni?*, ed. M. S. Szczepański, Kraków–Katowice 1994, p. 95.

¹⁵ B. Grzegarek - Więcek, *Rynkowe uwarunkowania rozwoju...*, p. 30.

¹⁶ M. S. Szczepański, *Górnicy górnośląscy: ludzie zbędni, ludzie luźni? Osobowościowe uwarunkowania restrukturyzacji górnictwa węglowego*, [in:] *Górnicy górnośląscy – ludzie zbędni, ludzie luźni?*, ed. M. S. Szczepański, Kraków–Katowice 1994, p. 65.

dyscyplinarnego etosu pracy przetrwały: pracowitość, rzetelność, odpowiedzialność za innych, gotowość podjęcia się ciężkiej pracy fizycznej. Oczywiście jest to etos pracy prostej, odtwórczej, a tylko w małym stopniu etos pracy twórczej, jakiej domaga się restrukturyzowana i modernizowana gospodarka. Pomimo to Górny Śląsk, ze względu na swój potencjał ludzki i etos pracy, może być terenem atrakcyjnym dla każdego inwestora i przedsiębiorcy. By tę atrakcyjność znacznie zwiększyć, konieczne jest upowszechnianie „nowego etosu pracy”, opartego na tradycyjnym szacunku do pracy i propagującego nowoczesne wzory awansu zawodowego, kariery pracowniczej związanej z najnowocześniejszymi technologiami i urządzeniami. Wcześniej pewną wartością było poczucie stabilizacji, teraz taką wartością musi stać się podjęcie ryzyka.