Kazimiera Wódz, Jolanta Klimczak-Ziółek
Zakład Badań Kultury Współczesnej
Uniwersytet Śląski

IMPLIKACJE SPOŁECZNE PRZEKSZTAŁCEŃ STRUKTURALNYCH W DAWNYCH OKRĘGACH PRZEMYSŁOWYCH EUROPY

WPROWADZENIE

Tematem rozważań podjętych w artykule są społeczne implikacje restrukturyzacji starych regionów przemysłowych Europy¹. Podstawą analiz są wyniki badań realizowanych w latach 2008–2011 wśród mieszkańców starych regionów robotniczych Anglii, Francji, Hiszpanii, Niemiec, Polski i Turcji, w ramach 3-letniego projektu badawczego SPHERE (*Space, Place and the Historical and contemporary articulations of regional, national and European identities through work and community in areas undergoing economic REstructuring and regeneration*)². Tradycyjne regiony przemysłowe podlegają od kilku dekad radykalnym przekształceniom, których przebieg jest szczególnie dramatyczny tam, gdzie upadkowi dawnych branż nie towarzyszą nowe inwestycje, dające szanse zatrudnienia zwalnianym z fabryk nisko lub wąsko wykwalifikowanym robotnikom. Bezrobocie, bieda, patologie społeczne – to zjawiska nasilające się w osiedlach robotniczych, usytuowanych w pobliżu dawnych zakładów pracy: fabryk, hut, kopalni, których likwidacja oznacza początek procesu degradacji materialnej i społecznej całej zbiorowości (Wódz K. (red.), 1992; Wódz K., Wódz J., 2006; Nawrocki 2006). Z bogatego materiału empirycznego, zebranego w ramach projektu przedstawimy poniżej te wątki, które odnoszą się do świadomościowych korelatów zmian struktury społecznej, towarzyszących procesom restrukturyzacji starych regionów przemysłowych.

¹ Artykuł stanowi skróconą wersję tekstu K. Wódz i J. Klimczak-Ziółek, pt. *Restrukturyzacja ekonomiczna a podziały społeczne. Na podstawie badań w starych regionach Europy*, przygotowanego dla „Górnośląskich Studiów Socjologicznych” 2012, Seria Nowa, nr 3.

² Założenia teoretyczne i metodologiczne projektu przedstawiono szerzej w Wódz, Łęcki, Witkowski (2011: 11–28).

Teoretyczną inspiracją dla podjętych badań był z jednej strony konstruktywizm strukturalny Pierre'a Bourdieu (2005: 215–216) z drugiej – koncepcja struktur doświadczeniowych (*structures of feelings*) R. Williamsa, definiowanych jako „sposób postrzegania i przeżywania (rzeczywistości – przyp. KW, JKZ), kształtowany przez codzienne doświadczenia” (1977: 132). Z koncepcji Williamsa wykorzystano rozróżnienie rezydualnych, dominujących i emergentnych struktur doświadczeniowych, odnoszonych do konfliktów i napięć społecznych (Wódz i in., 2011). Struktur tych poszukiwano w narracjach biograficznych mieszkańców dawnych osiedli robotniczych w kilku miastach europejskich, których geneza i ekspansja związana była z rozwojem przemysłu. We Francji – były to Corbeil – Essonnes i Evry na południowy wschód od Paryża, gdzie do lat siedemdziesiątych dominował przemysł metalurgiczny i papierniczy, w Hiszpanii – Elda – z dominującym przemysłem obuwniczym oraz Alcoy – znaczący niegdyś ośrodek przemysłu tekstylnego w prowincji Alicante (Region Autonomiczny Valencia), w Niemczech – Norymberga, północna Bawaria, gdzie od połowy XIX w. rozwijał się przemysł metalurgiczny, a od końca XIX stulecia – przemysł maszynowy i elektryczny, w Wielkiej Brytanii – Barnsley (Dearn Valley) – dawne miasto górnicze w Płd. Yorkshire, w Turcji Zonguldak na wybrzeżu Morza Czarnego – funkcjonujący do dziś ośrodek górniczy, oraz w dwóch miastach województwa śląskiego: w Będzinie (osiedle Ksawera, przylegające do usytuowanej niegdyś na terenie sąsiedniego miasta – Dąbrowy Górniczej – kopalni Paryż) oraz w Rudzie Śląskiej (osiedle Kaufhaus)³.

Wybrane do badań w projekcie SPHERE regiony to zarówno takie, w których z powodzeniem dokonano przejścia od tradycyjnego przemysłu do produkcji opartej na najnowszych technologiach i specjalistycznych usługach (Corbeil-Essonnes/Evry, częściowo Norymberga i Barnsley – South Yorkshire), jak i takie, w których sektor przemysłowy nadal odgrywa znaczącą rolę (Elda i Alcoy w Autonomicznej Wspólnocie Walencji, turecki Zonguldak oraz polski Będzin i Ruda Śląska). Obok oczywistych różnic wynikających z krajowych i lokalnych uwarunkowań, wszystkie regiony – choć w różnym czasie i w różnej skali – zostały dotknięte skutkami uwarunkowanych globalnie procesów restrukturyzacji gospodarki kapitalistycznej, opisywanych jako przejście: od gospodarki opartej na systemie fabrycznym i produkcji przemysłowej do gospodarki opartej na wiedzy, informacji

³ W opracowaniu wykorzystano fragmenty raportu końcowego pt. *Old and new formations of gender and class*, przygotowanego przez zespół w składzie: K. Wódz, M. Gneciak, J. Klimczak-Ziółek, M. Witkowski. Podstawą źródłową opracowania były raporty narodowe przygotowane przez poszczególne zespoły: niemiecki (L. Meier, M. Promberger), angielski (C. Ross), francuski (S. Contrepolis, S. Bianchi, C. Breteau, A. Darmagnac, A. Marti, O. Nave), hiszpański (M. Arnal, J. C. Revilla, F. J. Tovar, C. de Castro, A. Lahera-Sanchez), turecki (T. Sengul, A. Aytekin, C. Yologlu). Szczegółowy opis regionów i miast, w których realizowane były badania przedstawiono w ww. opracowaniu, tutaj ograniczono się do kilku podstawowych informacji.

i znakach (Castells 1996; Lash, Urry 1994), od fordyzmu do postfordyzmu (Scott 1988; Amin i in., 1995). Wymuszone zewnętrznymi warunkami ekonomicznymi procesy dezindustrializacji wywierają negatywny wpływ na całokształt życia mieszkańców dawnych osiedli robotniczych, z reguły usytuowanych w pobliżu dawnego miejsca pracy – fabryki, huty lub kopalni. Upadek zakładu to dla mieszkańców często początek osobistego i rodzinnego dramatu, walki o przetrwanie i dylematów tożsamościowych związanych z próbami odnalezienia się w nowej rzeczywistości – określonej przez wyłaniający się wraz z kryzysem keynizmu i państwa opiekuńczego nowy porządek symboliczny, oparty na doktrynie neoklasycznej ekonomii i praktyce gospodarczej deregulacji (Harvey 1989). We wszystkich tych regionach zachodzące zmiany gospodarcze zdestabilizowały życie społeczne, wywołując napięcia i opór pracowników w postaci wielotysięcznych akcji protestacyjnych organizowanych przez związki zawodowe przeciw narzucanym nowym normom pracy i kultury organizacyjnej. Rozważania w artykule dotyczą specyfiki napięć w każdym z tych regionów.

PRACODAWCY VS PRACOWNICY

W Eldzie, mieście hiszpańskim zdominowanym przez przemysł obuwniczy, współcześni spadkobiercy fabryk, fortun budowanych od połowy XIX wieku, postrzegani są jako „przestępcy”, „egoiści”, „oportuniści, którzy nie mają pojęcia o szewstwie”. To im przypisuje się odpowiedzialność za upadek lokalnej gospodarki, bezrobocie i negatywne zmiany w życiu społecznym. Zarzuca się im niekompetencje, brak przygotowania do prowadzenia przedsiębiorstwa, nieumiejętność właściwego nadzoru i zarządzania firmą:

Istnieją cztery lub pięć dobrych firm i jest tłum złych właścicieli firm, głupcy, którzy nie wiedzą nic, a którzy decydują się na zakup BMW, [...] wydają wszystko na kokainę i krewetki w „La Sirena” [restauracja]. A to jest wszystko, co robią (mężczyzna, Elda.)

Krytykowani są za konsumpcyjny styl życia, trwonienie majątku, niewypłacalność fabryk obuwniczych i nierzetelność w wywiązywaniu się ze zobowiązań finansowych:

[...]. I wydają więcej niż mogą [...] I są dłużni pieniądze wielu ludziom [...] (mężczyzna, Elda).

Z jednej strony życie ponad stan, a z drugiej strony lekceważenie formalnych umów i wykorzystywanie silniejszej pozycji jest dla *Eldans*⁴ porzucaniem

⁴ Tak nazywają siebie „rodowici” mieszkańcy Eldy reprezentujący klasę robotniczą.

tradycyjnych zobowiązań wynikających z kolektywnej odpowiedzialności za etnicznie swoich, choć klasowo odrębnych pracowników. Pracodawcy nie gwarantują swoim pracownikom poczucia bezpieczeństwa. Interesy pracowników są marginalizowane, na rynku pracy liczy się przede wszystkim pracodawca. Liczy się zysk, redukcja kosztów pracy, podatków:

Idziesz na urlop, a po powrocie okazuje się, że firma została zamknięta [...]. Kiedy zamknęli fabrykę w lipcu, zostaliśmy bez wynagrodzenia do świąt [...] Co zrobili? otworzyli firmę w innym miejscu z inną nazwą prawną (Elda, mężczyzna, młody pracownik fabryki obuwia).

W Evry-Corbeil-Essonnes realizowany jest nowy, postfordowski model relacji pracodawca-pracownik zakładający spłaszczoną, niehierarchizowaną strukturę, elastyczne relacje i innowacyjność pracowników, którymi mają być wykształceni specjaliści. Gdy praktyka odbiega od tego wzorca, powstają napięcia i antagonizmy. Konflikt z pracodawcą reprezentowanym przez menedżera zniechęca do angażowania się pracownika i identyfikacji z organizacją zawodową. Dotyczy to zwłaszcza młodych ludzi, socjalizowanych już w postfordyzmie, w społeczeństwie wysoce zindywidualizowanym. Młody mężczyzna zatrudniony, tak opisuje swoje doświadczenia:

Pracuję. I szczerze mówiąc, doceniam to. Idzie świetnie. Czuję się dobrze w tej rzeczywistości. To dlatego, że w pracy jest super ważne, gdy się jest potrzebnym. A bycie marionetką. [...] Jeśli pójdziesz do pracy bez radości życia, myślę, że to nie jest warte twojego czasu. I dlatego tak wielu młodych ludzi z dnia na dzień przestaje chodzić do pracy. Nie mówię, że mają rację, nie mówię, że się mylą, ale rozumiem. [...] Bo kiedy jesteś w szkole, nie myślisz o negatywnych rzeczach w życiu [...]. Mówimy sobie, że pracujemy i będziemy mieć własne pieniądze. Nie mówimy, że szef będzie karcił nas za 5-minutowe opóźnienie. A sposób w jaki mówi! ... Jeśli młody ma charakter, nie pozwala na to, nie ugnie się, a to prowadzi do konfliktu (mężczyzna, Francja).

Z kolei respondenci z Norymbergii negują występowanie konfliktów. Ten termin wydaje się im za mocny, nieadekwatny do doświadczanych przez nich sytuacji. Wolą używać określenia „napięcia społeczne”. Dostrzegają je między różnymi kategoriami pracowników, nie tylko w bezpośrednich relacjach z przełożonymi (od których notabene polityka zatrudnienia w firmie zależy). Konfliktogenne kategorie pracowników są źródłem zróżnicowania statusów społecznych:

Nie ma mowy teraz o konfliktach pracowniczych. Można jedynie wskazać na napięcia występujące między różnymi grupami pracowników, a wynikające z różnych warunków pracy. Dotyczy to pracowników biurowych i niebiurowych oraz pracowników z umowami (zwykle lepiej płatnymi i dającymi stabilizację) długoterminowymi i krótkoterminowymi (mężczyzna, Norymberga).

Podobne problemy podnoszą polscy rozmówcy. Ma miejsce rozpad kolektywnej identyfikacji robotniczej, tradycyjny etos pracy „w trudzie i znoju” zastępują zasady społeczeństwa konsumpcyjnego i kapitalistycznego. To zaś implikuje napięcia między różnie zarabiającymi mieszkańcami osiedli postrobotniczych:

Przedtym jak każdy mało zarobił a i kupić wszystko było cżynko, to ludzie nie zaglądali kiery wiele zarobi – jak żeś robił to też żeś zarobił – trza było nadgodziny brać. Ale jak spółki powstały to ludzie zaczęli inakszy zraiać i jedyn na drugigo zaglondoł jak na wroga bo tamtyn myni robi a wyncy zarobio bo tamta spółka lepszy płaci (mężczyzna Ruda Śląska)

ZWIĄZKI ZAWODOWE

Obok pracodawców i pracobiorców, ważnym aktorem przekształceń gospodarczo-społecznych są związki zawodowe, które odgrywały istotną rolę w kształtowaniu powojennego „fordowskiego” ładu gospodarczego. W związku z kryzysem związkowym, mówi się o konieczności zmian organizacyjnych, rewizji idei i opracowaniu nowej strategii działania (Towalski 2008: 234). Pojawiają się także głosy podważające zasadność istnienia związków zawodowych, bo zmiany w funkcjonowaniu wielu przedsiębiorstw doprowadziły do przejęcia przez działy personalne zadań i funkcji, które pełniły wcześniej związki zawodowe. Przeprowadzone badania ujawniają, że klasa pracująca nadal dostrzega w związkach zawodowych organizację, która przede wszystkim broni interesów pracowników. Badana w miastach hiszpańskich dowodzą, że związki zawodowe kontrolują pracodawcy. Kontrola ta oznacza dominację właścicieli fabryk nad tymi organizacjami i decydowanie o rodzaju i zakresie aktywności:

Przedstawiciele związków zawodowych tutaj wybiera szef [...]. Jaką możemy mieć siłę? [...] Mielśmy wcześniej przedstawiciela związku zawodowego, którym był szefa syn (mężczyzna, Elda).

Właściciele fabryk kontrolują związki zawodowe poprzez nieformalne relacje członków związków z pracodawcami, co w małych społecznościach i środowiskach tradycyjnych, niemobilnych, oznacza pełne monitorowanie działań pracowników i blokowanie wszelkich prób dochodzenia swoich praw:

Poszedłem do UGT [Unii Pracowników], aby zadać kilka pytań o mój kontrakt, a następnego dnia szef mnie złapał za kołnierz i pytał, co robiłem w UGT. Wiedział nawet z czym przyszedłem. I co można zrobić? [...] Praca z wrogiem. [...] Potem się okazało, że [...] byli bliskimi przyjaciółmi. [...] W tym mieście wszyscy się znają [...] (mężczyzna, Elda).

W Alcoy upadek przemysłu włókienniczego stanowi poważny problem, więc związki zawodowe są jeszcze słabsze, gdyż dominuje przekonanie, że walka o interesy pracownicze może te procesy przyspieszyć.

Konflikty, w których stroną są związki zawodowe mają swoje źródło w:

- reprezentowaniu interesów pracodawcy a nie pracobiorcy – konflikt ma charakter nieformalny;
- identyfikowaniu interesu pracodawcy z interesem pracobiorcy – związki zawodowe dysponując możliwością organizacji protestu strajkowego mogą doprowadzić do konfliktu formalnego. Tej sytuacji badania nie egzemplifikowały.

Należy podkreślić, że w narracjach hiszpańskich rozmówców ich związki zawodowe nie bronią odpowiednio interesów pracowniczych.

Tymczasem w Zonguldak, w Turcji, istnieje długa tradycja ruchu związkowego. Stąd duże oczekiwanie wobec związków zawodowych i narastające rozczarowanie ich działalnością. Górnicy wskazują na brak solidarności z innymi branżami i brak wsparcia dla innych robotników. Związki zawodowe nie wywiązują się także ze swojej „tradycyjnej” funkcji wspierania nowych i najbiedniejszych pracowników. Krytykują związki zawodowe także za to, że zajmują się sprawami działaczy, a nie zwykłych robotników. Związki zawodowe stają się coraz bardziej wydzieloną korporacją o interesach coraz bardziej odległych od interesów pracowników kopalń i innych fabryk. Spadek zaufania i prestiżu związków zawodowych w środowisku robotniczym ilustruje poniższa wypowiedź górnika:

Przed 98⁵, [...] gdy przywódca związku zawodowego górników siedł ulicą handlową właściciele sklepów wychodzili się z nim przywitać (mężczyzna, Zonguldak); teraz gdy zobaczą kogoś ze związków mówią „to są złodzieje”

Wszyscy pracownicy, bez wyjątku, myślą, że ludzie, którzy prowadzą biura związkowe zawodowych nie chcą wziąć udziału w walce, lecz patrzą na interes osobisty i karierę. Niektórzy z kandydatów nawet wyraźnie i beztrósco mówią takie rzeczy jak „inni tyle jedli, teraz nasza kolej” (mężczyzna, Zonguldak).

Podobne krytyczne oceny związków zawodowych jak robotnicy z Zonguldak, formułują rozmówcy z województwa śląskiego. Przez lata tutejszym związkom przypisywano wyjątkową skuteczność w działaniach na rzecz obrony interesów branżowych (zwłaszcza górników). Obecnie związki zawodowe nie są już postrzegane jako organizacje chroniące szeregowych pracowników i reprezentujące ich interesy w sporach zbiorowych, lecz coraz częściej jako źródło dochodów dla działaczy:

Związki zawodowe to siedzą cicho. [...] Jak on siedział na górze, dostawał średnią pensję z dołów, zarobił więcej niż prosty górnik z dwoma czy z trzema sobotami. On zarobił więcej, to

⁵ W tym roku zamordowany został charyzmatyczny przywódca związkowy Semi Denizer.

co on się będzie odzywał? Jeszcze mieli sklepy górnicze... Stołówki, nie stołówki, sklepy górnicze... Przede wszystkim pierwsi uciekali z tej kopalni Za pieniądze „Solidarności”... „Solidarność” to sobie już prywatne sklepy porobiła. I teraz mają...; Niby oni byli na działalność związkową. To był pic na wodę (mężczyzna, Będzin).

W angielskim South Yorkshire związki zawodowe aktywnie ingerują w relacje między różnymi pracownikami, konfrontując się z tymi grupami zatrudnionych, które łamią normy kultury organizacyjnej i utrudniają wykonywanie obowiązków zawodowych innym pracownikom. Dla emigrantów doświadczających dyskryminacji rasowej i uprzedzeń bywają ostanią deską ratunku. Zwraca na to uwagę emigrant z Polski:

Mówili „czujesz Polska”, czy coś takiego. I „Polska dranie” i tego typu rzeczy, więc nie było naprawdę miło. Więc dołączyłem do GMB i kiedy otrzymałem legitymację związkową poszedłem do tej osoby, Angielki, i pokazałem legitymację GMB⁶ i powiedziałem: Jestem członkiem GMB, członkiem związków zawodowych, jeśli nie przestanie się tak zachowywać, poinformuję o tym zarządcę i związek zawodowy (mężczyzna, emigrant z Polski)

„PRZESTRZENNI PIONIERZY”⁷ CZY WROGOWIE?

Emigranci i pracownicy sezonowi pojawiają się często w narracjach rozmówców z hiszpańskiej Valencji, gdzie struktura ludności naznaczona jest wewnętrznymi migracjami z regionów Murcia, Albacete i Andaluzja. Największe fale migracji przypadały na lata 1920, 1950, 1960 i 1970. Obecnie 70% mieszkańców Alcoy urodziło się w tej miejscowości, w Eldzie rodowici mieszkańcy stanowią połowę (49%), pozostali to emigranci z Kolumbii, Rumunii, Ekwadoru. Prawie 50% migrantów pochodzi z Ameryki Łacińskiej.

Rodowici mieszkańcy uważają się za stojących wyżej w hierarchii społecznej, tak myślą także „napływowi” mieszkańcy Eldy. Jest to skutek wielopokoleniowego zasiedzenia oraz, co wydaje się szczególnie ważne, skupienie w rękach *Eldans* majątku, w tym fabryk obuwniczych. *Eldans* dysponują więc władzą ekonomiczną i symboliczną.

Jest tu wielu ludzi pochodzących stąd, z Eldy, Ich rodzice, ich dziadkowie są stąd, a oni zanurzeni są w tutejszej kulturze, festiwalach, tradycji [...]. Wielu z nich to dzieci właścicieli fabryk obuwniczych [...]. Oni uważają się za prawdziwych *Eldans*, przekonani o swojej wyższej pozycji społecznej, o tym, że są fantastyczni [...]. Ale to jest miasto przemysłowe i tutaj jest wielu ludzi skąd, z Cuenca, Albacete, Murcii, Granady... Jest to rezultat boomu

⁶ Union of General and Municipal Workers.

⁷ Termin Robinsona i Reeve’a *Neighbourhood experiences of new immigration* (2006: 7).

w przemyśle obuwniczym, który zaczął się mniej więcej w 1970 roku [...]. Eldans to ludzie lubiący sprawiać pozory. Wszystko więc co posiadają jest fantastyczne... najlepszy samochód, dzieci chodzące do najlepszej szkoły. Jeśli sąsiad ma zainstalowane najlepsze wzmocnienie drzwi oni będą mieć znacznie lepsze, a jeśli nie mają na to pieniędzy, to je pożyczą, niczym się nie przejmując [...]. Oni ciągle mają swoją dumę, która nie pozwala im na obniżenie poziomu życia (mężczyzna, Elda).

W Alcoy – drugim z objętych badaniem miast hiszpańskich – można zauważyć tendencję do zamykania się wśród swoich, niechęć do otwierania się na nowe inicjatywy biznesowe, kurczowe trzymanie się tradycji. Zdaniem rozmówców doprowadziło to do obniżenia jakości życia, degradacji miasta, upadku instytucji edukacyjnych, starzenia się ludności i migracji tych, którzy nie chcą zaakceptować tego stanu rzeczy.:

[...] jest trochę tak, że sami tworzymy bariery [...] inny język, akcent, osobowość... wiele rzeczy [...] gdy firma chce stworzyć tutaj coś innowacyjnego [...] to dla niej jest to trudne, nawet jeśli ktoś chciał wejść do nas, to nie został tutaj, myśląc, że go tu nie chcemy (mężczyzna, Alcoy);

Tutaj mają tendencję do odrzucania wszystkiego co jest nieco dziwne i nowoczesne [...], nie mamy żadnych środków transportu publicznego, są redukcje na uniwersytecie, nie powstają nowe szkoły, ponieważ jest coraz mniej dzieci, nikt nie przyjeżdża, sprzedaż detaliczna jest coraz mniej-sza ... jest mniej sklepów, ceny domów w centrum spadają [...] (mężczyzna, Alcoy).

Rosnąca liczba imigrantów powoduje zmiany w postrzeganiu swojskości i obcości – niegdysiejszy *obcy* staje się sojusznikiem w walce z nowo przybyłymi. I jeśli nie staje się *swoim*, to przynajmniej otrzymuje status *sąsiada*. Tym bardziej, że nowy *obcy* często mówiący innym językiem, przybywa z innego kraju, kontynentu, kultury. Obcość manifestuje więc w codziennych zachowaniach i kontaktach społecznych imigrantów z „tubylcami”:

Imigranci spowodowali zjednoczenie się przeciwko nim.... przeciwko osobom z zewnątrz. Czasami wróg jednoczy bardziej niż przyjaciel. Przedtem Albacete była daleko, a teraz Albacete jest w pobliżu. Teraz Ekwador jest daleko (Elda, mężczyzna student i młody pracownik);

[...] rok temu było wielu ludzi z Ameryki Południowej, Rosji ... z Ukrainy ... to Wieża Babel [...]. Tego było zbyt wiele (mężczyzna, Elda).

Poza odmiennością kulturową imigrantów, cechują zdecydowanie mniejsze wymagania finansowe i akceptacja relatywnie gorszych warunków pracy, co powoduje, że są realną konkurencją dla rodzimych pracowników. Zakładając krótkotrwały pobyt, przyczyniają się do dumpingu socjalnego – nie dość, że są obcy kulturowo, to są konkurentem i doprowadzają *do ruiny Naszych* (Elda, mężczyzna).

W South Yorkshire główny szlak emigracji prowadzi do dużych miast: Sheffield, Rotherham, Barnsley czy Doncaster. W latach 2002–2008 w regionie zarejestrowało swoją pracę 177 770 obywateli spoza Wielkiej Brytanii, z 99 krajów. W pierwszej piątce znaleźli się Polacy, Słowacy, Łotysze, obywatele RPA i Pakistańczycy (National Insurance Number, WRS, NINO). Główny powód emigracji do Wielkiej Brytanii, a zatem i do South Yorkshire i Humber, to podjęcie pracy zarobkowej. To rodzi napięcia i konflikty w społecznościach lokalnych. Zwłaszcza w dawnych społecznościach górniczych, dosyć zamkniętych, żyjących od połowy lat 80. w poczuciu przegranej walki o utrzymanie zatrudnienia:

Tutaj, w Barnsley, [...] wszyscy ludzie pracowali w kopalni węgla kamiennego, a następnie rząd zamknął kopalnie i byli bez pracy. I wciąż, wciąż jest to uczucie ... Młodzi ludzie są bardzo agresywni, bardzo agresywni i bardzo niegrzeczni dla polskich pracowników (kobieta, emigrantka z Polski).

Jeden z polskich rozmówców opisujący własne doświadczenia podkreśla, że antyimigranckie uprzedzenia reprodukowane są w najmłodszych pokoleniu mieszkańców Barnsley i okolicy:

[...] jest wiele przykładów problemów, zwłaszcza problemów w odniesieniu do młodego pokolenia, do dzieci. Dzieci mają do czynienia z ogromną ilością problemów w szkole, w sąsiedztwie, na ulicach, oni naprawdę mają wiele problemów. Co tydzień słyszę o walkach między polskimi dziećmi i dziećmi angielskimi [...] dzieci, powtarzając to, co usłyszały w domu o Polakach. Te same słowa, tę samą terminologię: polska dranie, precz od naszych miejsc pracy, wracajcie do domu i tego typu rzeczy (mężczyzna, emigrant z Polski).

Polscy imigranci zwracają uwagę, że ataki na imigrantów (nie tylko Polaków), najczęściej nie są przez nich zgłaszane policji. Rasizm i ksenofobia przejawiane przez rdzennych mieszkańców Barnsley i innych miast angielskich uzasadniane są koniecznością obrony rynku pracy przed obcymi. Tymczasem emigranci podejmują pracę, której wykonywać nie chcą Brytyjczycy.

Byłem wczoraj w fabryce w Castleford i powiedziano mi, że zarząd rozpoczął w Polsce rekrutację pracowników do tej fabryki [...]; dlaczego szefowie zdecydowali się na Polskę? Ogłoszenia o pracy były w Job Centre, lokalnych gazetach i nikt nie przychodzi [...]. I jestem pewien, że brytyjski zarząd [firmy] wolałby zatrudnić angielskich pracowników, bo nie ma problemów z barierą językową. Ale nie ma nikogo, kto chciałby tu pracować (mężczyzna, Yorkshire).

Napięcia między ludnością zasiedziałą a imigrantami występują także w Norymberdze, mieście, w którym osiedla się w ostatnich latach wielu obcokrajowców. W 2009 r. 32,1% populacji stanowili imigranci (głównie z Turcji 23%, Grecji 10%, Włoch 7% i Polski 5%), 17,2% populacji nie ma niemieckiego paszportu. Emigranci wybierają obszary miasta tradycyjnie związane z przemysłem,

takie jak: Steinbühl (33,7%), Galgenhof (32,4%), Werderau (27,6%). Dawniej zamieszkiwali tutaj głównie robotnicy, bo korporacje budowały osiedla mieszkaniowe dla swoich pracowników (np. założona w 1896 Siegmund Schuckert Wohnungsgenossenschaft, Eisenbahner-Baugenossenschaft, Nürnberg-Rangierbahnhof – w 1907, czy Werderau założona – w 1911). Dzięki temu robotnicy tworzyli zintegrowane społeczności. Obecnie spółdzielnie mieszkaniowe działają jako niezależne podmioty, jedynym kryterium dostępności mieszkań są zasoby finansowe, a nie miejsce pracy lokatorów, co wpłynęło na skład społeczny i relacje sąsiedzkie w tych osiedlach. W miarę jak przybywa imigrantów, którzy postrzegani są jako zagrożenie dla wspomnianego z nostalgią „dawnego ładu” – starsi mieszkańcy wyprowadzają do innych dzielnic miasta lub na wieś:

Znajomi [wyprowadzają się]...ze względu na cudzoziemców co rozprzestrzeniają się tutaj. Jest tu teraz jak na tureckiej wsi. Mają różne zwyczaje i każdy boi się tego. [...] A ci, którzy byli w stanie to zrobić wynajęli mieszkania gdzie indziej (mężczyzna, Werderau).

W Będzinie i w Rudzie Śląskiej – w miastach województwa śląskiego, gdzie prowadzono także badania antagonizmu między *swoimi* i *obcymi* wiązały się głównie z dwoma kwestiami: zamieszkiwaniem w osiedlu/poza osiedlem oraz pochodzeniem regionalnym. Konflikty te nasilały się w okresach zwiększonego napływu pracowników z innych regionów kraju do pracy w kopalniach czy hutach, z czym wiązały się istotne przywileje branżowe, w tym szanse na otrzymanie mieszkania. Wraz z transformacją antagonizmu tego rodzaju straciły na sile. Rolę *obcego* przejęli *inni*.

A jakie były relacje między tymi tutaj osiadłymi z tymi co tutaj przyjeżdżali? A były różne. Walki też były. A o co były walki? – Tak jak w całym kraju. Obce były (mężczyzna, mieszkaniowie Rudy Śląskiej).

PRYWATNE VS PUBLICZNE

Restrukturyzacja w badanych regionach wzmocniła antagonizmy między sektorem publicznym i prywatnym. Pierwszy, symbolizujący stary świat, poczucie bezpieczeństwa, stabilizację, przewidywalność, stracił na znaczeniu, jego miejsce zajmuje sektor prywatny, z którym – jak mówią badani – pojawiały się niepokoje i napięcia społeczne.

W tureckiej prowincji Zonguldak zmiany społeczno-ekonomiczne związane z restrukturyzacją przemysłu wydobywczego oceniane są negatywnie. Respondenci uważają, że w sprywatyzowanych przedsiębiorstwach górniczych są znacznie gorsze, w porównaniu z sektorem publicznym, warunki pracy, niższe

plące i brak stabilności zatrudnienia. Ten sposób myślenia o bezpieczeństwie ekonomicznym i socjalnym wpływa na relacje społeczne i komfort życia lokalnego:

... powiem ci tak: Lepiej mieć 1000 lir⁸ w Zonguldak niż 5000 w Stambule. Nic nie da się porównać do pracy na rzecz państwa.[...] Dzięki Bogu, otrzymasz pensję co miesiąc. Kiedy robotnik idzie coś kupić za 1–2 tysiące lir właściciel sklepu pyta: Kiedy przyjdiesz zapłacić? On wie, że pieniądze przyjdą [od państwa] (mężczyzna, Zonguldak).

W sektorze prywatnym nie ma ochrony związkowej, pracodawcy nie pozwalają na zrzeszanie się i działalność związków zawodowych. Wszelkie próby kwestionowania działań pracodawców, kończą się zwolnieniem z pracy: „albo pracujesz albo wylatujesz”:

Sektor prywatny nie szanuje pracownika [...] płacą na czas tylko wtedy, gdy chcą, więc jest to nieregularne. [...] nie masz prawa do organizowania się. Przy tak dużym bezrobociu [...] ludzie zgadzają się na pracę niemal wyłącznie w zamian za opłaty na ubezpieczenie społeczne (mężczyzna, Zonguldak).

Robotnicy z Zanguldak postrzegają kapitał prywatny jako zagrożenie dla przyszłości górnictwa i domagają się większego zaangażowania sektora publicznego:

[...] nie może być więcej węgla i więcej pracowników za mniej.[...] na 100 metrach są obszary nietknięte [...] państwo powinno wziąć je i zatrudniać więcej pracowników⁹.

Napięcia społeczne towarzyszące procesom restrukturyzacji w Zonguldak są egzemplifikacją obserwowanej również w innych badanych regionach konfrontacji pomiędzy uformowaną w epoce fordyzmu tożsamością zbiorową robotników a warunkami ich działania w realiach ekonomicznych wyznaczanych przez globalną konkurencję i deregulację.

W Evry-Corbeil-Essonnes są skomplikowane podziały społeczne, wynikające z tradycji przemysłowych i aktualnej sytuacji w regionie. Najbardziej spektakularne i mające najdłuższą tradycję są konflikty między robotnikami i właścicielami kapitału (kapitalistyczną burżuazją). Ich wpływ widoczny był także

⁸ Waluta turecka – lira.

⁹ Perspektywa klasy średniej jest inna. Właściciele firm, w tym także kopalń podkreślają trudności w przezwyciężaniu kolejnych kryzysów ekonomicznych, wynikające z mentalności klasy robotniczej. Za szczególną barierę w restrukturyzowaniu lokalnej gospodarki uznają brak elastyczności i aktywności pracowników. Sami podkreślają własną innowacyjność i ratunkowy wymiar prowadzonej działalności gospodarczej. Ta ocena artykułowana jest także w środowisku eksperckim zorientowanym neoliberalnie. Cechy uznawane przez przedsiębiorców prywatnych za negatywne i niepożądane na rynku pracy a odnoszone do lokalnych robotników, są tymi, które wymieniają także ci ostatni. Z tą jednak – jakże zasadniczą różnicą – że dla nich jest to walor.

w polityce władz lokalnych, zdominowanej przez wiele dekad przez środowiska komunistyczne. Dzisiaj lokalna burżuazja ustąpiła miejsca międzynarodowym korporacjom, właściciele fabryk zastąpili menedżerowie pozbawieni lokalnego zakorzenienia. Dzisiaj to oni są adresatami częstych w regionie protestów przeciwko łamaniu praw pracowników.

Lewicowa tradycja regionu i aktywizm społeczny z pewnością mają wpływ na poziom mobilizacji i częstotliwość publicznych wystąpień w obronie praw społecznych i apeli o wzrost zaangażowania sektora publicznego w rozwiązywanie problemów mieszkańców regionu.:

[Rozmówca X] wyjaśnił, że w szkole publicznej w ich dzielnicy jest beznadziejnie i postanowił wysłać córki do prywatnej szkoły podstawowej (Saint-Spire). Sugerował że rozwiązanie to jest popularne wśród wielu pracowników umysłowych o niższych dochodach. Dodał, że wybór mógłby być inny, gdyby w dzielnicy w której żyje była dobra szkoła publiczna (mężczyzna, Evry-Corbeil-Essonnes).

Rekapitułując uwagi sformułowane w narracjach robotników, warto podkreślić, że:

1. U podstaw konfliktów, które znalazły swoje artykulacje w wywiadach, leżą dychotomie: kolektywizm i indywidualizm, praca i konsumpcja, swojskość i obcość oraz – co oczywiste – równość i nierówność.

2. Konfliktem wysuwającym się na pierwszy plan jest konflikt między kapitałem i pracą. Nie ma w wypowiedziach rozmówców śladów innych konfliktów, np.: między menedżerami a udziałowcami, czy między konsumentami a monopolistami producentami (Ingham 2011: 139).

3. To każe zwrócić uwagę na specyfikę dyskursu zorientowanego klasowo i jego habitusową genezę. Napięcie i ewentualny konflikt między właścicielem środków produkcji/menedżerem/dyrektorem i pracownikiem wynika raczej z dążenia do coraz większej kontroli robotnika jako właściciela swojej *energii kinetycznej* (Foucault 1998) przy stagnacji wynagrodzenia i wycofywaniu się pracodawcy ze zobowiązań, takich jak utrzymywanie osiedli przyzakładowych i współtworzenie infrastruktury społecznej, umożliwiającej reprodukcję siły roboczej.

4. Konflikty mają swoje źródło także w praktyce kontrolowania podaży na pracę przez tych, którzy ją świadczą: utrzymywanie niskiej podaży opierać się może na cechowej, korporacyjnej endogamicznej organizacji limitującej uprawnień zawodowe. I wreszcie konfliktowy charakter mają starania związków zawodowych o układy zbiorowe (Ingham 2011: 140–141).

5. Konflikty pełnią funkcje istotne z punktu widzenia interesów różnych grup społecznych, ale także w kontekście procesów modernizacyjnych; są wentylem

bezpieczeństwa. Są źródłem mobilizacji społecznej i czynnikiem sprzyjającym integracji tych, którzy społecznie i kulturowo *czują się* ze sobą związani. I choć daleko do twierdzenia, że „tubylcy” do własnego upodmiotowienia potrzebują emigrantów, pracodawcy – pracobiorców, związki zawodowe - niezadowolonych członków-pracowników, to jednak ten aspekt tożsamościowy i identyfikacyjny można włączyć do zestawu przedstawionych konsekwencji przekształceń ekonomicznych i procesów restrukturyzacyjnych starej Europy.

BIBLIOGRAFIA

- Amin A.(ed.) (1995), *Post-Fordism: A Reader*, Oxford: Blackwell.
- Bourdieu P. (2005), *Dystynkcje*, Warszawa: Naukowe Scholar.
- Castells M. (1996), *The Information Age: Economy, Society and Culture*, vol. I, *The Rise of Network Society*. Oxford: Blackwell.
- Coser L. (2009), *Funkcje konfliktu społecznego*, Kraków: Nomos.
- Foucault M. (1998), *Nadzorować i karać*. Warszawa: Aletheia.
- Harvey D. (1989), Social Justice, Postmodernism and the City, „International Journal of Urban and Regional Research”, vol.16.
- Hecht, A. (2001), *Home Sweet Home: Tangible Memories of an Uprooted Childhood*, [w:] D. Miller (ed.), *Home Possessions: Material Culture behind Closed Doors*, Oxford: Berg.
- Ingham G. (2011), *Kapitalizm*, Warszawa: Sic!
- Lash D., Urry J. (1994), *Economies of Signs and Space*, London: Sage.
- Nawrocki T. (2006), *Trwanie i zmiana lokalnej społeczności górniczej*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersyteckie.
- Penc J. (1999), *Innowacje i zmiany w firmie*, Warszawa 1999.
- Robinson D., Reeve, K. (2006), *Neighbourhood experiences of new immigration*, York: Joseph Rowntree Foundation, 2006, <http://www.jrf.org.uk/publications/experiences-new-immigration-neighbourhood-level>
- Scott A.J. (1998), *Flexible production system in regional development: the rise of new industrial space in North America and Western Europe*, „International Journal of Urban and Regional Research”, no. 12.
- Towalski R. (2008), *Przedsiębiorstwo i stosunki pracy*, [w:] J. Gardawski i in. (red.), *Socjologia gospodarki*, Warszawa: Difin.
- Williams, R. (1977), *Marxism and Literature*, Oxford: Oxford University Press.
- Wódz K. (red.) (1992), *Pzestrzeń – środowisko społeczne – środowisko kulturowe. Z badań nad starymi dzielnicami miast Górnego Śląska*, Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Wódz K., Wódz J. (2006), *Dimensions of Silesian Identity*, Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Wódz K., Łęcki K., Witkowski M. (2011), *Transformacja ekonomiczna a tożsamość kulturowa. Stare regiony przemysłowe Europy w procesie zmian – przypadek badań Górnego Śląska w projekcie SPHERE*, „Górnośląskie Studia Socjologiczne”, Seria Nowa, t. 2.
- Wódz K., Klimczak-Ziółek J. (2012), *Restrukturyzacja ekonomiczna a podziały społeczne. Na podstawie badań w starych regionach Europy*, „Górnośląskie Studia Socjologiczne”, Seria Nowa, nr 3.

Wódz K., Gneciak M. (red.) (2012), *Restructuring Gender and Class. Six case studies*, Kraków: Nomos.

W opracowaniu wykorzystano także niepublikowane raporty badawcze, przygotowane w ramach projektu SPHERE:

Work Package 5: *Old and new formations of gender and class*

C. Ross – Anglia

S. Contrepolis with C. Breteau, A. Darmagnac, A. Marti, O. Nave – Francja

L. Meier, M. Promberger – Niemcy

K. Wódz, M. Gneciak, J. Klimczak-Ziółek, M. Witkowski – Polska

M. Arnal, J.C. Revilla, F.J. Tovar, C. de Castro, A Lahera-Sanchez – Hiszpania

T. Sengul, A. Aytekin, C. Yologlu – Turcja

K. Wódz, M. Gneciak, J. Klimczak-Ziółek, M. Witkowski – *Final Comparative Report*

Kazimiera Wódz, Jolanta Klimczak-Ziółek

SOCIAL IMPLICATIONS OF STRUCTURAL TRANSFORMATION IN THE OLD INDUSTRIAL REGIONS OF EUROPE

(Summary)

The theme of the considerations in the article are the social implications of the restructuring of old industrial regions of Europe. The basis of the analyzes are the results of the research carried out in 2008–2011 among residents of some old working-class areas of England, France, Spain, Germany, Polish and Turkish, as part of a 3-year research project SPHERE (Space, Place and the Historical and Contemporary Articulations of Regional, National and European Identities through Work and Community in Areas Undergoing Economic Restructuring and Regeneration). The regions selected for the survey are those in which the transition from traditional industries to production based on latest technologies and expert services was successful (Corbeil-Essonnes/Évry, partly Nuremberg and Barnsley – South Yorkshire) as well as those in which the industrial sector continues to play a significant role (Elda and Alcoy in the Autonomous Community of Valencia, Polish Silesia Bedzin and ore).

In addition to employers and employees, the actor of economic and social transition are labor unions. These structures playing an important role in shaping the post-war economic order, are now losing importance in their "Fordist" forms. Due to crisis of the unions the need for organizational change ideological revision of strategies and new strategies of activity has been observed. The analyses revealed that in all above regions economic changes taking place destabilized social life, causing tension and resistance of workers. This was expressed by thousands of protestants organized by trade unions against the imposed new standards of work, organizational culture and work relations. Restructuring of the studied regions strengthened antagonisms between the public and private sectors. The first one symbolizing the old world, a sense of security, stability and predictability has lost its importance, and its place has been taken by the private sector, which has brought – according to the respondents – social tensions and anxieties.