

Robert Geisler

Małgorzata Suchacka

Marek S. Szczepański

Dylematy rozwoju starych regionów przemysłowych. O kapitale społecznym na Śląsku

Region śląski, najczęściej uznawany za obszar w wysokim stopniu zindustrializowany, od ponad piętnastu lat znajduje się w centrum procesów transformacji (Galiwkowska-Hueckel, Dutkowski 2000; Szczepański 2002, Szczepański, Thomas 2004). Z reguły procesy takie definiuje się jako zmianę modelu społeczeństwa przemysłowego w kierunku społeczeństwa poprzemysłowego. Restrukturyzacja zakładów pracy przemysłu ciężkiego, innowacje technologiczne, przekształcenia własnościowe przedsiębiorstw państwowych to tylko niektóre przykłady działań w regionie. W konsekwencji zmienia się oblicze śląskiej zbiorowości.

Przez blisko dwieście lat we wschodniej części Górnego Śląska dominowały formy gospodarki industrialnej, związanej z państwowością i gospodarką pruską/niemiecką, później polską (od 1922 r. w części tego obszaru), a od 1950 r. po połączeniu z Zagłębiem Dąbrowskim nałożyły się na to kwestie ideologii socjalistycznej. W tym regionie, zwanym Górnos Śląskim Okręgiem Przemysłowym, ukształtowała się całkiem spora zbiorowość, powstała w dużym stopniu w wyniku znaczącego napływu migrantów, który rozpoczął się w latach czterdziestych i pięćdziesiątych XX wieku. Jej członkowie pracowali w przemyśle ciężkim - w państwowych zakładach górnictwa węgla kamiennego i hutnictwa żelaza. Po dokonaniu powyższej krótkiej charakterystyki regionu można postawić pytanie o kształt kulturowy owej zbiorowości, zwłaszcza w sferze zachowań gospodarczych.

Jest to zagadnienie tym bardziej istotne, że wpisuje się w kulturalistyczny zwrot w dziedzinie analiz zmian społecznych (Harrison, Huntington 2000; Castells, Himanen 2002; Lange 2004). Polega on na zwróceniu uwagi na rolę czynników kulturowych podczas procesów zmian czy rozwoju w wymiarze nie tylko społecznym czy politycznym, ale również gospodarczym. Innymi słowy, o procesach rozwoju gospodarczego decydują również - a jak twierdzą niektórzy, na przykład Castells (1998) czy Fukuyama (1997), przede wszystkim - czynniki kulturowe.

Zwrot ten wpisuje się również w dominujący w ostatnich dwudziestu pięciu latach w naukach społecznych paradygmat rozwoju endogennego - podkreślanie roli czynników wewnętrznych w rozwoju regionalnym (Tomaney, Ward 2000; Lange 2004; Kitson, Martin, Tyler 2004). Nawiązująca do powyższego paradygmatu koncepcja Nowego Regionalizmu (neoregionalizmu) zakłada między innymi szczególną rolę w procesach rozwojowych potencjałów endogennych, do których zalicza się ramy percepcyjne jednostek, czyli elementy kulturowe, tożsamość regionalną bądź w wysokim stopniu ukształtowane społeczeństwo obywatelskie.

Dlatego też celem niniejszego artykułu - będącego w zamyśle autorów próbą reinterpretacji kilku dotychczasowych badań nad potencjałami endogennymi regionu staroprzemysłowego, na przykład nad kapitałem społecznym w przedsiębiorstwach i organizacjach w przemysłowej części Górnego Śląska czy nad społecznymi konsekwencjami procesów restrukturyzacji regionu i przedsiębiorstw - jest zastanowienie się nad kulturowymi czynnikami zmian gospodarczych w regionie (Szczepański, Tyrybon 2000; Szczepański 2002; Bierwiazzonek i in. 2003; Geisler, Suchacka, Szczepański 2003; Szczepański, Thomas 2004; Geisler w druku). Czynniki endogenne zostały tu zdefiniowane jako występujące i powstające w społeczności regionalnej formy kapitału społecznego.

Rozważania nasze składają się z trzech części: w pierwszej przedmiotem zainteresowań jest kapitał społeczny jako jeden z potencjałów endogennych i jego kulturowe znaczenie. W części drugiej odwołujemy się do różnych badań socjologicznych przeprowadzonych w ostatnich dziesięciu latach, a dotyczących kwestii zmian społecznych w kontekście restrukturyzacji gospodarczej regionu staroprzemysłowego. Część trzecia to studium przypadku, analiza form kapitału społecznego w dwóch przedsiębiorstwach (w przemyśle ciężkim i - porównawczo - w przedsiębiorstwie produkcyjnym przemysłu przetwórczego) w regionie. Na koniec podejmujemy próbę refleksji nad stanem kapitału społecznego w regionie oraz ewentualnymi działaniami praktycznymi czy politycznymi zmierzającymi do jego poprawy. Warto wspomnieć w tym miejscu, iż kapitał społeczny jest nie tylko pojęciem naukowym, ale również istotnym przedmiotem polityki Banku Światowego w regionach zmarginalizowanych.

Potencjały endogenne, czyli moda na kapitał społeczny

Współczesną literaturę przedmiotu charakteryzuje bogactwo analiz i definicji różnego rodzaju kapitałów jako potencjałów endogennych. Pojęcie to jest niedookreślone i wieloznaczne, można odnieść wrażenie, że kolejne próby jego doprecyzowania powodują jeszcze większe niezrozumienie.

Analizując kapitał społeczny należałoby rozpocząć od przedstawienia jego najbardziej klasycznej definicji pochodzącej od Pierre'a Bourdieu (1986), który wyodrębnił kapitał ekonomiczny, kulturowy i społeczny. Najkrócej mówiąc, kapitał ekonomiczny to pieniądze, jakie posiadają jednostki, jak również innego rodzaju własność materialna. Kapitał kulturowy może przybierać trojakiemu rodzaju formy, może być: (1) ucieleśniony w postaci dyspozycji umysłowych i fizycznych, (2) zobiektywizowany w postaci dóbr kulturowych, jak obrazy, książki, (3) zinstytucjonalizowany jako rezultat na przykład formalnego wykształcenia uzyskiwanego w systemie edukacji. Kapitał społeczny zaś dotyczy zasobów, jakimi dysponują jednostki wchodzące w relacje międzyludzkie (Bourdieu 1986): „Kapitał społeczny jest sumą zasobów, aktualnych i potencjalnych, które należą się jednostce lub grupie z tytułu posiadania trwałej, mniej lub bardziej zinstytucjonalizowanej sieci relacji, znajomości, uznania wzajemnego” (Bourdieu 2002, s. 286-286). Jego posiadanie przez jednostkę zależy od wielkości sieci połączeń, które może ona efektywnie mobilizować. Zależy również od poziomu innych posiadanych przez jednostkę kapitałów (ekonomicznego, kulturowego lub symbolicznego), które mogą oddziaływać w kontaktach z innymi jednostkami (por. Behtoui 2005).

Na szczególną uwagę zasługuje zainteresowanie Bourdieu konwersją poszczególnych rodzajów kapitałów (zob. Portes, Mooney 2002, s. 305). W swoich analizach zastanawiał się on nad możliwością przekształcania kapitału społecznego w formy kapitału ekonomicznego. W tym kontekście uprawnione jest stwierdzenie, że kapitał społeczny może być podstawą rozwoju gospodarczego.

Do myśli Bourdieu w różnym stopniu odwoływali się tacy badacze, jak James Coleman (1988), Robert Putnam (1995a, 1995b) i Francis Fukuyama (1997, 2000). Spopularyzowane przez nich podejście polegało na odmiennym pojmowaniu kapitału społecznego, przede wszystkim - mniej konfliktowym niż w koncepcji Bourdieu. Cechą wspólną powyższych koncepcji było podkreślanie ducha integracji i funkcjonalizmu (Siisiäinen 2000; Behtoui 2005).

Coleman (1988) nazywa kapitałem społecznym relacje międzyludzkie, które kształtują oczekiwania, zobowiązania i zaufanie występujące w określonym środowisku społecznym. W związku z powyższym wyróżnia trzy jego formy: (1) kanały informacji, (2) zobowiązania i oczekiwania oraz (3) normy społeczne i efektywne sankcje. Definiuje on kapitał społeczny na przykład przez wspólne działania obywateli czy też rozwiązywanie przez nich problemów zbiorowości. Przyjmując założenia teorii racjonalnego wyboru, Coleman określa aktorów społecznych jako kierujących się przede wszyst-

kim interesem własnym, co ściśle określa ich zaangażowanie w procesy zbiorowe. Dlatego też przed podjęciem tego typu aktywności kalkulują zyski i straty (Coleman 1990, s. 598).

Podobnie jak Bourdieu, Coleman zajmuje się konwersją kapitału społecznego w inne jego formy. Przede wszystkim zwraca uwagę na jego konwersję w kapitał ludzki. Analizuje na przykład rodzinę jako instytucję społeczną, w której większe zainteresowanie wychowaniem dzieci (czyli kapitał społeczny związany z kontrolą społeczną i szerszymi kanałami informacji między poszczególnymi pokoleniami) przekłada się na wyższy poziom ich wiedzy, czyli kapitału ludzkiego (Coleman 1988). Przykłady społeczności lokalnych również wskazują na rolę kontroli społecznej w kształtowaniu oczekiwań wobec jednostek. Wnioski, jakie wysuwa Coleman, dotyczą wpływu kapitału społecznego na socjo-ekonomiczną *prosperity*.

W podobnym duchu, rozpatrując relacje między kapitałem społecznym a wzrostem gospodarczym, analizował kapitał społeczny Fukuyama (1997, 2000). Łączył on kapitał społeczny ze społeczeństwem obywatelskim będącym podstawą sprawnych instytucji liberalnych oraz gospodarczych. Społeczeństwo obywatelskie w tym ujęciu jest sferą wolnych stowarzyszeń i wspólnot, które powstały i funkcjonują w opozycji do biurokracji i centralizacji (Little 2002). Wśród najważniejszych znajdują się tzw. instytucje pośrednie, jak stowarzyszenia, przedsiębiorstwa, instytucje edukacyjne, religijne, media czy rodzina.

Z kolei Putnam, badacz związany z Saguarius Group Banku Światowego, zdefiniował kapitał społeczny jako zasoby obejmujące instytucje, relacje, postawy i wartości, które regulują interakcje pomiędzy jednostkami tak, że sprzyja to rozwojowi gospodarczemu i społecznemu. Kapitał społeczny to cechy życia społecznego - sieci, normy wzajemności i zaufanie, które ułatwiają uczestnikom życia zbiorowego podejmowanie wspólnych działań (Putnam 1995b). W pracy poświęconej demokracji w regionach włoskich Putnam zwrócił uwagę na sieć horyzontalnych stowarzyszeń pomiędzy ludźmi. Są to oddolnie kreowane instytucje życia w regionie, pełniące zarazem funkcje zaspokojenia podstawowych potrzeb jednostkowych i całej społeczności. W skład kapitału społecznego wchodzi zatem sieci społeczne (*network of civic engagement*) i normy społeczne, które przekładają się na produktywność wspólnoty w szerokim tego słowa znaczeniu: gospodarczym, politycznym i społecznym (Putnam 1995b).

Po przedstawieniu różnorodności terminologicznej i definicyjnej kapitału społecznego zamierzamy określić jego formy. W literaturze przedmiotu wskazuje się na jego strukturalną i kognitywną stronę. Do tej pierwszej zali-

cza się organizacje i instytucje formalne współpracujące ze sobą i charakteryzujące się odpowiedzialnością decydentów czy transparentnością podejmowanych decyzji, co ułatwia przepływ informacji i wspólne podejmowanie działań. Forma kognitywna to podzielane normy, wartości (jak zaufanie, solidarność, więź społeczna), postawy i wierzenia (Krishna, Shrader 1999, s. 10; Świątkiewicz 2000, s. 28-29; Grootaert, Bastelaer 2002, s. 3).

Na powyższe formy nakładają się dwa wymiary kapitału społecznego: mikro i makro. Poziom mikro to stowarzyszenia i organizacje horyzontalne w wymiarze lokalnym i regionalnym, a poziom makro - funkcjonowanie państwa (Grootaert, Bastelaer 2002, s. 341). W rezultacie skrzyżowania tych wymiarów powstaje matryca obejmująca cztery różne formy kapitału społecznego. Tu interesują nas kognitywne formy kapitału społecznego w mikro skali, czyli nieuchwytnie często dla badacza sposoby myślenia i interpretowania świata społecznego przez aktorów życia w regionie, zwłaszcza w sferze gospodarki.

Kultura organizacji gospodarczej w regionie staroprzemysłowym

Kognitywna forma kapitału społecznego, wartości, postawy i wierzenia na temat rzeczywistości społecznej, gospodarczej, politycznej, przede wszystkim regionalnej, odzwierciedlają sferę mentalnościową mieszkańców i pracowników w regionie podczas procesów transformacji i restrukturyzacji. Interesujące jest porównanie form kognitywnego kapitału społecznego uczestników różnego rodzaju form aktywności w regionie, czyli zatrudnianych w przedsiębiorstwach związanych z przemysłem ciężkim oraz przedsiębiorstwach produkcyjnych umiejscowionych poza przemysłem ciężkim i zakładach usługowych.

Badania socjologiczne zrealizowane w ostatnich dziesięciu latach wśród pracowników kopalń węgla kamiennego w Górnośląskim Okręgu Przemysłowym dowodzą istnienia względnie dużych zasobów kognitywnych form kapitału społecznego w tego typu działalności gospodarczej (Bierwiaczonk i in. 2003). Świadczą o tym pozytywne waloryzowanie miejsca pracy, poczucie bezpieczeństwa socjalnego czy podejmowanie współpracy przez pracowników przedsiębiorstw przemysłowych.

Na pozytywne waloryzowanie pracy w przemyśle ciężkim, w tym przypadku w górnictwie, wskazują między innymi wyniki badań przeprowadzonych wśród mieszkańców górniczej społeczności lokalnej (Szczepański, Tyrybon 2000). Warto przytoczyć dane wskazujące, iż tylko co dziesiąty z byłych pracowników kopalń górnictwa węgla kamiennego przechodzą-

cych na urlop górniczy czy korzystających z osłon socjalnych podjął działalność gospodarczą, a 37% ankietowanych zadeklarowało, że tego na pewno nie zrobi. Jeśli ponadto 94% badanych cechowała postawa oczekiwania na tworzenie nowych miejsc pracy przez władze, a optymistów co do przyszłości było jedynie 9% - to dowodzi istnienia postawy bierności i pasywności wobec otaczającej ich rzeczywistości społecznej. Wykreowany przez lata model „industrialności”, będący istotną cechą mentalności pracowników przemysłu ciężkiego, nie zostanie zmieniony w ciągu kilku lat restrukturyzacji. Bierności towarzyszy niechęć do współdziałania, co przekłada się na niepodejmowanie inicjatyw w zakresie organizowania małej i średniej przedsiębiorczości przez osoby odchodzące z zakładów przemysłowych. Stąd też niewykorzystanie pomocy materialnej w postaci osłon socjalnych, przeznaczanie ich na konsumpcję bądź lokatę, a nie na inwestycje.

Pozytywną waloryzację pracy w przemyśle ciężkim oraz istnienie obaw wobec aktywności w warunkach gospodarki rynkowej i wobec dalszych procesów restrukturyzacji, czyli prywatyzacji poszczególnych działów kopalni, potwierdzają inne badania socjologiczne, przeprowadzone tym razem wśród pracujących górników restrukturyzowanych kopalń (Bierwiazzonek i in. 2003).

Podsumowując, kopalnia jako zakład pracy jest miejscem pozytywnie waloryzowanym przez pracujących w sektorze górnictwa węgla kamiennego, a wykonywana praca jest przez nich uznawana za stabilną (w porównaniu do pracy w przedsiębiorstwach prywatnych) i pewną, chociaż pewność jest zakłócana przez procesy restrukturyzacji i prywatyzacji poszczególnych kopalń.

Ponadto wskazywano na wysoki stopień współpracy w miejscu pracy. Wyjaśnienie tego faktu wydaje się związane z warunkami pracy, a nie z czynnikami kulturowymi uwarunkowanymi wspólnym pochodzeniem pracowników kopalń, czyli na przykład śląskością kopalń. Jak już wspomniano, pracownikami przemysłu ciężkiego od lat pięćdziesiątych były bowiem osoby o różnym pochodzeniu regionalnym: nie tylko z Górnego Śląska czy Zagłębia Dąbrowskiego, ale również z wielu regionów Polski. Wszyscy oni byli skazani na trudne warunki pracy, wymuszające na pracownikach podejmowanie wspólnych działań. Taka współpraca wymaga też transmisji wiedzy. Istotne jest, że te kognitywne i strukturalne formy kapitału społecznego występują jedynie w określonych warunkach, w ściśle określonym klimacie organizacyjnym, jaki stwarza kopalnia. Wspomniane wcześniej badania socjologiczne przeprowadzone wśród byłych górników pokazały, że formy współpracy nie występowały podczas pracy poza przemysłem, podczas tworzenia na przykład małej i średniej przedsiębiorczości. Innymi słowy, brakowało

konwersji kapitału społecznego z jednej kultury organizacyjnej - przemysłowej - do innej kultury organizacyjnej - przedsiębiorczej.

Pojawia się pytanie dotyczące kognitywnych form kapitału społecznego wśród przedsiębiorców oraz menedżerów przedsiębiorstw. Odpowiedzi na nie dostarczają wyniki innych badań socjologicznych (Geisler, Suchacka, Szczepański 2003; Geisler 2006). Na ich podstawie dadzą się wyodrębnić dwie grupy przedsiębiorców. Przedstawiciele pierwszej charakteryzuje poczucie konieczności podejmowania wspólnych działań na rynku, mają przy tym świadomość, że indywidualizm jest cechą negatywną. Poczucie to przejawia się na przykład w stowarzyszaniu się w biznesowe organizacje pozarządowe, takie jak izby przemysłowo-handlowe. Przedstawiciele drugiej grupy nie uznają współpracy, a każdorazowego potencjalnego partnera traktują jak konkurencję. Charakteryzuje ich przekonanie o skrajnym indywidualizmie panującym na rynku. Przedsiębiorcy w tej grupie nie odczuwają potrzeby organizowania się ani tym bardziej podejmowania wspólnych działań (Geisler, w druku). Podobnie dwie grupy można wyodrębnić wśród menedżerów przedsiębiorstw w województwie śląskim (Geisler, Suchacka, Szczepański 2003). Istnieje grupa mająca poczucie realizacji swoich zadań z wykorzystaniem występujących w społeczności regionalnej potencjałów endogennych, do których można zaliczyć nastawienie na wspólne podejmowanie działań, czyli kooperację przyczyniającą się do osiągnięcia celów. Przedsiębiorstwami zarządzają też menedżerowie, którzy charakteryzują się bardziej liberalnym podejściem, i inne przedsiębiorstwa, a tym samym zarządzających, traktują jak wrogów. Trudno zbudować jakąś typologię obu grup: menedżerów i przedsiębiorców, czyli znaleźć cechy, które by je łączyły, jak pochodzenie czy wykształcenie. W podsumowaniu można stwierdzić, że niektórzy przedstawiciele regionalnej gospodarki są nosicielami kognitywnych form kapitału społecznego, ale obok nich funkcjonuje również znacząca grupa pozbawiona wartości związanych ze wspólnym podejmowaniem działań.

Producenci węgla i mięsa, czyli o różnorodności kultur gospodarczych¹

Warto zastanowić się nad różnicami form kognitywnego kapitału społecznego w poszczególnych kulturach organizacyjnych: przemysłowej i usługowej czy produkcyjnej, ale niegórnictwej. Pomocne tu będzie studium przypadku dwóch przedsiębiorstw: przemysłu ciężkiego (państwowa kopalnia węgla kamiennego) oraz produkcyjnego (polska firma prywatna).

¹ Ten fragment rozważań został oparty na badaniach przeprowadzonych przez Marka S. Szczepańskiego i Małgorzatę Suchacką w K W K „Staszic” i Zakładach Mięsnych „Madej & Wróbel” w 2005 r.

Popularność misji firmy wśród pracowników dowodzi jak bardzo troszczy się ona o swój rozwój i zwiększenie własnych zasobów intelektualnych. Misja ma przełożenie na szczegółową strategię przedsiębiorstwa. Wnikliwie opracowane cele pracowników są podstawą do ich oceniania i nagradzania. Misja zakłada także preferencje dla pewnych wartości, które powinny być bliskie pracownikom i pomocne w osiągnięciu wyznaczonych celów. Z przeprowadzonej analizy wynika, że pracownicy kopalń nie formułowali misji swojego zakładu jako jednoznacznie brzmiącego krótkiego zdania, na tyle popularnego, by było znane wszystkim. Kadra kierownicza kopalni „Staszic” próbowała wprowadzić podawać sformułowanie zaczynające się od słów „Budowa lepszej przyszłości kopalni poprzez...”, jednakże sens wszystkich wypowiedzi sprowadzał się do dwóch najważniejszych zadań: bezpieczne wydobywanie węgla i jego sprzedaż, zapewnienie miejsc pracy. Pracownicy zapytani wprost o to, czy przedsiębiorstwo ma jasną misję, w większości twierdzili jednak, że tak, a najbardziej byli o tym fakcie przekonani pracownicy fizyczni.

Pracownicy kopalń wymieniali przede wszystkim następujące wartości tradycyjnie właściwe pracy w górnictwie:

- tradycje górnicze, śląski etos pracy, wydajna, sumienna, ciężka praca;
- wiarygodność, solidność, uczciwość, rzetelność, odpowiedzialność, fachowość, bezpieczne wykonywanie swojej pracy, doświadczenie zawodowe;
- współpraca w zespole, solidarność, wzajemne zaufanie, dokładne wykonywanie poleceń, dobra współpraca z kolegami i przełożonymi, dobre stosunki międzyludzkie, koleżeństwo.

Zapytani o czynniki odgrywające największą rolę w działalności przedsiębiorstwa podkreślili, że zasadnicze wartości to lojalność i rzetelność zawodowa, a także odpowiedzialność zawodowa.

Pracownicy prywatnego przedsiębiorstwa produkcyjnego - zakładów mięsnych - twierdzili, że ich miejsce pracy ma „zdecydowanie” lub „raczej” jasno sformułowaną misję, główny powód istnienia. Jednak również nie potrafili jej przedstawić jako jednoznacznie brzmiącego hasła. Opisując misję firmy najczęściej wspominali o takich tematach, jak: miejsca pracy (w tym dla niepełnosprawnych) oraz dobra pozycja na rynku, produkcja dobrej jakości mięsa i wędlin oraz zysk przedsiębiorstwa, coraz większa sprzedaż na nowych rynkach - zwłaszcza Unii Europejskiej.

Dziś firma „Madej & Wróbel” podjęła stałą współpracę z Uniwersytetem Śląskim. Przeprowadzone badania socjologiczne przyczyniły się do tego, że jej właściciele podjęli kilka ważnych decyzji, między innymi jasno sformu-

łowano misję i wywieszono ją w czterech miejscach, tam gdzie pracownicy przebywają najczęściej: przy wejściu, na korytarzu przed działem personalnym, w stołówce i hali produkcyjnej. Zaczęto także wydawać gazetkę firmową, uruchomiono tablicę informacyjną wraz ze skrzynką kontaktową. Większy nacisk kładzie się na tworzenie kultury organizacyjnej o wyraźnych wartościach, które są bliskie wszystkim pracownikom. Wśród czynników odgrywających największą rolę w działalności przedsiębiorstwa pracownicy wskazywali na odpowiedzialność zawodową, uczciwość i dobrą, rzetelną pracę, a także stosowanie nowych technologii oraz doświadczenie zawodowe. Nie ma jednoznacznie wyznaczonych specyficznych wartości najbliższych całej firmie.

Syntetyzując pytania dotyczące misji i wartości można powiedzieć, że w badanych firmach nie stworzono misji zrozumiałej dla wszystkich pracowników. Być może formalnie została ona zapisana w przypadku kopalń, jednak nie jest w pełni znana pracownikom. W przypadku zakładów mięsnych nie wypracowano także wartości kojarzonych w sposób najbardziej pozytywny z firmą. Wyrażna jest konieczność budowania odrębności kulturowej tej firmy.

Tożsamość organizacji, czyli poczucie identyfikacji z firmą

Na podstawie wyników badań przeprowadzonych w kopalniach można stwierdzić, że ich pracownicy w dość dużym stopniu identyfikują się ze swoim miejscem pracy. W sumie są zadowoleni z pracy, z klimatu wzajemnej pomocy, sposobu podejścia do spraw pracowniczych. Powszechne jest także przekonanie o przyczynianiu się do ogólnego sukcesu, co wiąże się z panującą atmosferą koleżeńskości, uczciwości, nastawieniem organizacji na potrzeby klienta. Wszystkie badane grupy łączy poczucie dumy z faktu pracy w kopalni oraz świadomość, że jest to praca pewna, w której wiele można się nauczyć.

Nieco gorzej przedstawia się identyfikacja z przedsiębiorstwem wśród pracowników zakładów mięsnych. Pracownicy wszystkich grup w średnim stopniu identyfikują się tam z firmą. Najbardziej przeświadczeni o przyczynianiu się do ogólnego jej sukcesu są pracownicy fizyczni, a najmniej kadra kierownicza. Im wyższe stanowiska pracownicy zajmowali w strukturze organizacyjnej, tym bardziej można było zauważyć niezadowolenie ze sposobu podejścia do spraw pracowniczych. Jest to szczególnie niekorzystne, ponieważ kadra kierownicza pełni przecież funkcję kreatora kultury organizacyjnej.

Mity, rytuały i tabu

Przywołując model kultury organizacyjnej Edgara Scheina można powiedzieć, że mity, rytuały i tabu należą do artefaktów kulturowych oraz behawioralnych, co oznacza, że są widoczne i uświadamiane. Łączą się one z pewnymi normami i wartościami, które są już tylko częściowo widoczne i uświadamiane. W badanych przedsiębiorstwach, zwłaszcza w kopalniach, wyraźnie występują pewne mity, opowieści i legendy, które w sposób jak najbardziej bezpośredni łączą się z całą tradycją górniczej pracy i są wspólne dla wszystkich badanych kopalń. Badania socjologiczne w innych kopalniach pozwoliły odnaleźć również pewne przykłady indywidualnych historii pracowniczych przekazywanych jako opowieści będące wzorem pozytywnych zachowań. Mogą one także - najczęściej tak właśnie jest - pełnić funkcje ostrzegawcze.

Rytuały, jakie można dostrzec we wszystkich badanych przedsiębiorstwach, najczęściej dotyczą początku i końca dnia pracy. Pomijając specyficzne zachowania wynikające z górniczej tradycji (na przykład związane z magią), należałoby wspomnieć o rytuale porannych odpraw we wszystkich badanych firmach produkcyjnych, także w zakładach mięsnych. Przełożeni spotykają się wówczas ze swoimi podwładnymi i ustalają plan dnia oraz najważniejsze zadania.

Badanie tematów tabu nastrocza oczywiście sporo problemów natury metodologicznej. Udało się jednak ustalić, że indywidualne zarobki niektórych pracowników, niektóre decyzje szefów oraz kwestia decyzji, kto ma się szkolić czy dalej kształcić i za czyje pieniądze, we wszystkich badanych firmach należą do takich tematów.

Przekazywanie wiedzy i informacji

Współcześnie wiedza zlokalizowana w umysłach pracowniczych jest nieocenionym kapitałem przedsiębiorstwa. W badanych przedsiębiorstwach nie pełni ona jeszcze zasadniczej roli. W kopalniach jest cenna ze względu na szczególnie trudne warunki pracy. Jej znaczenie wiąże się też jednoznacznie ze stosowaniem nowoczesnych technologii, co pracownicy wszystkich badanych przedsiębiorstw uznali za bardzo istotne. Dobre, a najlepiej bardzo dobre relacje z przełożonym są przy tym konieczne, choć charakter pracy górnika wymaga często, by sobie radzić samemu. Pracownicy umysłowi najczęściej proszą o pomoc swojego przełożonego, podobnie jak kadra kierownicza. Czasem jednak zdarza się tak, że podwładnym narzucane jest rozwiązanie problemu, z którym się nie zgadzają. Z odpowiedzi na pytania do-

tyczące tworzenia kultury organizacji „uczącej się” wynika, że pracownicy w intuicyjny sposób stawiają na wiedzę ukrytą. Jest to bardzo dobry początek do systematycznej budowy kultury organizacji „uczącej się”. Kwestia systemu ocen w firmach produkcyjnych w zasadzie rozwiązywana jest w sposób prawidłowy - jednak tylko w odniesieniu do pracowników fizycznych.

Kultura organizacji gospodarczej ściśle powiązana jest z ogólną atmosferą panującą w firmie. Najlepiej pod tym względem oceniali miejsce pracy pracownicy kopalń. Większość uznała panującą tam atmosferę za bardzo dobrą, z niewielkimi konfliktami. W zakładach mięsnych większość pracowników przyznała, że ogólnie atmosfera nie jest najlepsza, wśród załogi istnieje wiele konfliktów. Tak twierdzili najczęściej pracownicy umysłowi - prawdopodobnie dotyczy to w największym stopniu właśnie tej grupy.

Tworzeniu wyraźnej kultury organizacji we wszystkich firmach służą spotkania pracownicze, indywidualne rozmowy pracownika z przełożonymi, niekiedy także wewnętrzna sieć komputerowa.

Zamiast zakończenia, czyli kapitał społeczny a polityka

Na podstawie różnego rodzaju badań empirycznych przeprowadzonych w ostatnich latach w starym regionie przemysłowym, jakim jest Górnos Śląski Okręg Przemysłowy, można stwierdzić, iż występują tam różne formy kapitału społecznego związanego z pracą w przemyśle ciężkim, takie jak pozytywne waloryzowanie tego typu pracy, integracja z miejscem pracy, współpraca w miejscu pracy, a w konsekwencji konwersja form kapitału społecznego w kapitał ludzki przez przekazywanie wiedzy. Pracownicy górnictwa węgla kamiennego żywią do siebie zaufanie, w przemysłowych organizacjach istnieją normy wzajemności i sieci społeczne, zdecydowanie nie występuje jednak konwersja tego typu kapitału poza sektor przemysłu ciężkiego, czyli na przykład kreowanie form współpracy na rynku pracy pozagórnicznej czy na rynku przedsiębiorstw byłych pracowników kopalń. Prywatne przedsiębiorstwa produkcyjne wymagają dokładniejszych badań empirycznych, gdyż badane zakłady mięsne z ich otwartym podejściem do zmian są szczególnym przypadkiem wśród innych przedsiębiorstw przemysłowych. Istnieje jednak także rynek przedsiębiorstw usługowych, na którym dominują formy kapitału społecznego wymuszone koniecznością współpracy i kooperacji czy też kalkulacją wysokich zysków dzięki wspólnemu podejmowaniu działań. Jednocześnie wyraźnie dochodzi do głosu neoliberalny model konkurencyjności i indywidualizmu jako charakterystyczny element myślenia

części menedżerów i przedsiębiorców. Nie dostrzegają oni roli współpracy, charakteryzuje ich jedynie maksymalne dążenie do zysków i samodzielna realizacja celów.

Być może kapitał społeczny występuje w środowiskach pracowników przemysłu ciężkiego, a nie istnieje w środowiskach biznesu, czy też jest tam może dopiero kreowany. Innymi słowy, występuje tam, gdzie nie dochodzi do jego konwersji w kapitał finansowy. Brakuje go w tych środowiskach, w których jest najbardziej pożądanym i przydatnym z punktu widzenia potrzeb wzrostu gospodarczego, czyli w środowiskach przedsiębiorców.

Pojawia się pytanie, dlaczego istniejący kapitał społeczny nie jest wykorzystany? Można przyjąć hipotezę, że kultura organizacyjna w przemyśle ciężkim, wykreowana przez setki lat, ukształtowała również określony sposób myślenia o rzeczywistości społecznej. Nie istnieją społecznie zakorzenione nawyki myślenia umożliwiające przeniesienie niektórych cech zachowań z kultury przemysłowej do kultury przedsiębiorczej. A wśród niektórych przedsiębiorców przyczyną braku kapitału społecznego może być wpływ czynników dyskusji neoliberalnej akcentującej indywidualizm.

Na zakończenie rodzi się pytanie o politykę regionalną w zakresie budowania kapitału społecznego. Jeżeli uznamy kapitał społeczny za remedium na problemy społeczne oraz warunek *sine qua non* rozwoju gospodarczego, to należy podjąć próbę nakreślenia programów kształtujących zmianę form myślenia i nawyków działania w poszczególnych regionach, mając przy tym na uwadze perspektywę długiego trwania i wykreowaną już odrębność społeczno-kulturową poszczególnych regionów Europy i świata. Dlatego też, programy budowania kapitału społecznego w takim regionie jak Górnośląski Okręg Przemysłowy powinny uwzględniać specyfikę lokalnych środowisk społeczno-kulturowych.

Bibliografia

- Behtoui A., 2005, *The Elusive Concept of Social Capital*. Referat prezentowany podczas konferencji „Regional Identity, Cultures & Images Seminar”, Norrkoeping 10-12 marca 2005 (materiał w posiadaniu autorów).
- Bierwiaczonok K. i in., 2003, *Górnicy kopalni o sobie i swojej pracy*, „Humanizacja Pracy”, nr 1-2, s. 97-109.
- Bourdieu P., 2002, *The Forms of Capital*, w: N. Woosley Biggart (red.), *Readings in Economic Sociology*, Blackwell Publishers, Oxford - Malden, Mass.
- Castells M., 1998, *The Power of Identity*, Oxford University Press, Oxford.

- Castells M., Himanen R., 2002, *The Information Society and the Welfare State. The Finish Model*, Oxford University Press, Oxford.
- Coleman J., 1988, *Social Capital in the Creation of Human Capital*, „American Journal of Sociology”, t. 94, nr 94, Supplement, s. 95-120.
- Fukuyama R., 1997, *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, przeł. A. i L. Śliwa, PWN, Warszawa - Wrocław.
- Fukuyama F., 2000, *Wielki wstrząs. Natura ludzka a odbudowa porządku społecznego*, przeł. H. Komarowska, K. Dorosz, Bertelsmann, Warszawa.
- Gadowska K., 2004, *Problematyka restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w świetle teorii klientelizmu*, w: R. Geisler, B. Pawlica, M. S. Szczepański (red.), *Razem i osobno. Społeczności regionalne wobec skutków reformy administracyjnej z 1999 roku*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania i Nauk Społecznych - Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej, Tychy - Częstochowa.
- Galiwkowska-Hueckel G., Dutkowski M. (red.), 2000, *Polska regionów*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk-Warszawa.
- Geisler R. (w druku), *Pomiędzy zaufaniem a ryzykiem. Cnoty obywatelskie czynnikiem rozwoju regionalnego województwa śląskiego?*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania i Nauk Społecznych, Tychy.
- Geisler R., Suchacka M., Szczepański M. S., 2003, *Wiedza w przedsiębiorstwie. Kapitał ludzki w zarządzaniu wiedzą*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania i Nauk Społecznych, Tychy.
- Grootaert Ch., Bastelaer T. van (red.), 2002, *The Role of Social Capital in Development. An Empirical Assessment*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Harrison L. E., Huntington S. P. (red.), 2000, *Kultura ma znaczenie. Jak wartości wpływają na rozwój społeczeństw*, przeł. S. Dymczyk, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań.
- Kitson M, Martin R., Tyler P, 2004, *Regional Competitiveness: An Elusive Yet Key Concept?*, „Regional Studies”, t. 38, nr 9, s. 991-1001.
- Krishna A., Shrader E., 1999, *Social Capital Assessment Tool*, „Conference on Social Capital and Poverty Reduction”, The World Bank, Washington D.C., 22-24 czerwca 1999 (materiał w posiadaniu autorów).
- Lange A., 2004, *Uneven Regional Development. The European Union and its Member States*, LIT Verlag, Muenster.
- Little A., 2002, *Rethinking Civil Society: Radical Politics and the Legitimization of Unpaid Activities*, „Contemporary Politics”, t. 8, nr 2, s. 103-115.
- Portes A., Mooney M., 2002, *Social Capital and Community Development*, w: M. F. Guillen, R. Collins, P. England, M. Meyer (red.), *New Economic Sociology*, Russel Sage Foundation, New York.

- Putnam R., 1995a, *Bowling Alone*, „Journal of Democracy», t. 6, nr 1, s. 65-78.
- Putnam R., 1995b, *Demokracja w działaniu. Tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech*, przeł. J. Szacki, Fundacja im. S. Batorego - Znak, Warszawa - Kraków.
- Siisiainen M., 2000, *Two Concepts of Social Capital*. Referat prezentowany podczas konferencji „The Third Sector: For What and for Whom?", Trinity College, Dublin, 5-8 lipca 2000 (materiał w posiadaniu autora).
- Szczepański M. S., 2002, *Opel z górniczym pióropuszem. Województwa katowickie i śląskie w procesie przemian*, Wydawnictwo Śląsk, Katowice, wyd. 3.
- Szczepański M. S., Thomas M. (red.), 2004, *Regional Actors and Regional Contexts of Action. The Cases of Upper Silesia and Lower Lusatia*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania i Nauk Społecznych, Tychy.
- Szczepański M. S., Tyrybon M., 2000, *Zagrożona egzystencja. Górnicza zbiorowość lokalna wobec restrukturyzacji kopalni*, „Studia Regionalne i Lokalne", nr 4.
- Świątkiewicz W., 2000, *Wokół socjologicznej koncepcji kapitału kulturowego*, w: M. S. Szczepański (red.), *Kapitał społeczno-kulturowy a rozwój lokalny i regionalny*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania i Nauk Społecznych, Tychy.
- Tomaney J., Ward N., 2000, *England and the „New Regionalism”*, „Regional Studies", t. 34, nr 5, s. 471-478.

The Dilemmas of the Development of Old Industrial Regions. On Social Capital in Silesia

Silesia, usually considered as a highly industrialised region, for more than fifteen years has undergone various transformational processes defined as the shift from the model of industrial society to the model of post-industrial society. The image of Silesian community has changed in a visible way with a particular role of internal factors defined as forms of social capital present in this regional community.

The aim of this article - written as an attempt to reinterpret several researches on the endogenic potential of old-industrial districts - is to reconsider the cultural factors of economic changes in the region. It consists of three parts: in the first part the author concentrates on social capital as one of the endogenic potentials and on its cultural meaning; in the second, the author relates to various sociological research on the issue of social changes in the context of economic transformation of the old-industrial region, lead within the last ten years; the third part provides a study of a particular example, an analysis of the forms of social capital in two industries in the region. Finally, the conclusion is an attempt at describing the state of social capital in the region and at suggesting potential practical or political activities aimed at its improvement.