



Wstęp

We współczesnej gospodarce rynkowej **problemy podmiotowości i humanizacji pracy** wiążą się z wieloma wyzwaniami, przy czym wśród nich można wymienić takie jak: odpowiedni poziom wynagrodzeń, stabilność zatrudnienia, ochrona godności indywidualnej osoby pracującej czy możliwie wszechstronne i pełne zaspokojenie potrzeb pracowników wraz z uwalnianiem ich pełnego potencjału. W tym kontekście można powiedzieć, że zadaniem społecznej gospodarki rynkowej jest równoważenie potrzeb pracodawców i pracobiorców. Wśród — szczególnie interesujących socjologów — zagadnień podmiotowości i humanizacji pracy należy wskazać takie kwestie jak: prekaryzacja osób aktywnych zawodowo, nierówność ze względu na płeć, praca emocjonalna i odporność na negatywne emocje w obszarze aktywności zawodowej, dyskryminacja w miejscu pracy, krytyczne studia nad neoliberalnym ujmowaniem pracy, kryzys pandemiczny i związane z nim zmiany organizacyjne, konteksty podmiotowości jednostki na różnych etapach procesu kadrowego, wspieranie pracowników w sytuacji kryzysu psychicznego, relacje między pracodawcami a związkami zawodowymi w firmach i na rynku pracy oraz zacieranie granic między życiem prywatnym a zawodowym. Problemy te wiążą się z wielowymiarowością pracy i jej ewolucją w zakresie wymagań fizycznych, intelektualnych, zarządczych, edukacyjnych czy emocjonalnych.

Należy dostrzec i podkreślić, że rozumienie podmiotowości i humanizacji pracy ulegało przemianom w kolejnych dekadach XX wieku. W krajach europejskich podmiotowość pracy była powiązana z emancypacją polityczną i ekonomiczną pracowników i ich organizowaniem się w związki zawodowe oraz ze wspieraniem przychylnych im partii politycznych. Wiązało się to z przemianami pracy i rozwojem technicznym oraz powiązaniem z tym podejściem organizacyjnym i zarządczym. Problemy te były chętnie podejmowane przez polskich socjologów pracy, w tym przez takich nestorów tej subdyscypliny jak: Julian Bugiel, Danuta Walczak-Duraj, Kazimierz Doktor, Wiesław Jędrzycki czy Janusz Sztumski (zob. Walczak-Duraj, 2013). W dobie gospodarki centralnie sterowanej PRL aż do 1980 roku podmiotowość pracy była jednak w rzeczywistości zredukowana do retoryki ideologicznej, a same związki zawodowe pełniły, jak to określił Witold Morawski, funkcję „pasa transmisyjnego od władzy do mas” (Morawski, 2001, s. 218). Dopiero rok 1980 w powojennej

polskiej historii i powstanie masowego ruchu społeczno-politycznego „Solidarność”, a następnie zarejestrowanie w listopadzie tego roku oddolnie powstałego Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” doprowadziły do symbolicznego i faktycznego podniesienia znaczenia praw ludzi pracy. W tym sensie podmiotowość ma charakter wspólnotowy, wiąże się z instytucjonalnymi gwarancjami oraz podkreślaniem integracyjnego znaczenia pracy człowieka. Ruch pierwszej „Solidarności” można potraktować jako przełom w zakresie prób odzyskania realnej podmiotowości zbiorowej pracowników w Polsce. Zasadniczo to właśnie dzięki robotnikom wspieranym przez inteligencję doszło do jednego z najważniejszych wydarzeń w polskiej historii współczesnej, a więc do obrad Okrągłego Stołu, a następnie częściowo wolnych wyborów 4 czerwca 1989 roku i powstania III RP.

W powyższym kontekście trudno się dziwić, że niniejszy tom „Górnośląskich Studiów Socjologicznych. Seria Nowa” został przeznaczony na omówienie zagadnień dotyczących **wyzwań podmiotowości i humanizacji pracy**. Na całość tomu składa się dziewięć artykułów (w tym dwa w języku angielskim), a dodatkowo też wyjątkowa, bo pełna osobistych refleksji i wspomnień recenzja napisana przez Edwarda Sołtysa. Należy także podkreślić, że socjologiczne zagadnienia pracy udało się tutaj poruszyć nie tylko w oparciu o analizy dotyczące funkcjonowania polskiej gospodarki.

Ewa Bogalska-Martin podejmuje kwestie praw socjalnych pracowników we Francji. Artykuł ten wpisuje się w studia krytyczne nad neoliberalnym podejściem do traktowania francuskich pracowników oraz podnosi złożone kwestie walki o ochronę warunków pracy, praw pracowniczych i socjalnych. Pokazuje też uwikłanie problemów jakości życia pracowników we Francji w kontekst sprawowania władzy politycznej i związanych z nią pokus głoszenia haseł populistycznych. Jest to próba opisanie uwarunkowań społecznych w zakresie napięć między obroną praw pracowniczych i socjalnych a wymogami rynku i społeczno-politycznym systemem francuskiego państwa.

Bardzo ciekawe i współczesne zagadnienia poddaje analizie artykuł dotyczący badań nad stresem w toku pandemii COVID-19 wśród czeskich pracowników. **Martina Kolářová Veverková** ujmuje w nim problem stresu jako dynamiczny proces społeczny, bo powiązany nie z pojedynczym zdarzeniem, lecz z szeregiem czynników i mechanizmów wzajemnie zależnych. Na uwagę zasługują tu przeprowadzone badania jakościowe, które zostały oparte na wywiadach narracyjnych z czeskiemi pracownikami w zakresie ich doświadczeń pandemii COVID-19. To podejście badawcze pozwoliło na wyróżnienie, analizę i opisanie trzech typów doświadczeń związanych ze stresem odczuwanym przez czeskich uczestników badania, wraz z uwzględnieniem stosowanych mechanizmów radzenia sobie z czynnikami stresogennymi i ich ewolucją w perspektywie wpływu czasu.

Do badań jakościowych, jak też do analizy danych zastanych odwołuje się artykuł **Magdaleny Wesoly**. Autorka zwraca uwagę, że chociaż branża odzieżowa jest

sfeminizowana, a większość studentów na kierunkach dotyczących mody stanowią kobiety, to na najwyższych stanowiskach w firmach modowych znajdują się mężczyźni. Jako ramę do przeprowadzenia badań wykorzystuje teorię Pierre’a Bourdieu, co pomaga w sugestywnym przedstawieniu paradoksów branży modowej i funkcjonujących w niej nierówności w dostępie do władzy. W ten sposób uwidocznił brak przejrzystości karier w analizowanym polu w kontraście do narracji pokazujących pracę w obszarze mody jako lekkiej czy pozwalającej na szybkie odniesienie sukcesu.

Szczególnie interesujące i aktualne wydaje się też podjęcie problematyki stygmatyzacji i dyskryminacji osób z nadmierną masą ciała na polskim rynku pracy. Swoje badania w tym zakresie przedstawia **Martyna Krogulec-Lęska**. W analizach poruszone są kwestie stereotypów funkcjonujących w odniesieniu do nadwagi i otyłości, ale też podjęty jest problem dyskryminacji osób z dodatkowymi kilogramami przez pracowników HR, kadrę menedżerską oraz współpracowników na polskim rynku pracy. Można powiedzieć, że jest to nowe wyzwanie dla troski o humanizację i podmiotowość pracowników.

Agnieszka Kołodziej-Durnaś zajęła się tematyką socjologii morskiej, co dodatkowo pokazuje zróżnicowanie subdyscyplin socjologicznych badających aktywność zawodową także w kontekście uwarunkowań dotyczących specyfiki pracy wykonywanej w konkretnej branży. Przedstawione tu analizy wprost odnoszą się do klasycznych problemów humanizacji pracy i podnoszą kwestie warunków socjalno-bytowych na statkach, doświadczeń pracy w toku rejsów różnej długości, czasu pracy, wyzwań związanych z bezpieczeństwem czy zacierania granic między aktywnością zawodową a sferą prywatną. Autorka podkreśla jednak również najbardziej aktualne wyzwania humanizacji i podmiotowości pracy w branży morskiej, w tym te dotyczące: zmieniającej się dynamiki izolacji pracowników, zwiększenia obciążeń psychicznych w przypadku niektórych typów pracowników morza, zagrożeń dla postrzegania prestiżu przynajmniej części zawodów morskich oraz narażenia na obniżenie ich komfortu i stabilności statusu materialnego. Jest to więc ukazanie dynamiki problemów podmiotowości i humanizacji pracy na przykładzie sytuacji pracowników branży morskiej oraz związanych z tym wyzwań.

Wyrazem analiz dynamiki form aktywności zawodowej jest artykuł **Piotra Bindera**, dotyczący przemian pracy zdalnej w Polsce w latach 2020–2024. Proces zwiększenia tej formy aktywności został przyspieszony przez pandemię COVID-19, która czasowo doprowadziła do znacznego rozpowszechnienia pracy zdalnej, zwłaszcza w sektorach wiedzy. Rozważania te koncentrują się na analizie pracy zdalnej w oparciu o dane GUS, przy czym zwracają uwagę na zróżnicowanie branżowe w zakresie popularyzacji tej formy organizacji aktywności zawodowej w zależności od charakteru modernizacji rynku, jak też podkreślają kwestię jej występowania w dużych i małych firmach. W kontekście humanizacji pracy dostrzeżony został problem przewagi kobiet w wykonywaniu pracy zdalnej w okresie

pandemicznym, co łączyło się z koniecznością godzenia obowiązków domowych i zawodowych.

Kolejny artykuł nosi tytuł *Komentator jako zawód i powołanie (przypadek Raymonda Arona)*. Połączenie Raymonda Arona z troską o humanizację i podmiotowość pracy wydaje się, przynajmniej początkowo, dość prowokacyjne. Można jednak takie ujęcie uznać za uzasadnione, gdy potraktuje się humanizację pracy nie wąsko jako technikę zarządzania, lecz szeroko jako problem polityczno-etyczny. Mówiąc obrazowo, warto więc docenić łączenie pracy naukowej francuskiego socjologa z rolą wnikliwego komentatora społecznego. W tym właśnie kontekście **Marcin Gacek** zwraca uwagę na wyzwania stojące przed komentowaniem rzeczywistości z socjologiczną wrażliwością i pisze o Aronie jako komentatorze współczesnej historii oraz intelektualistcie łączącym warsztat socjologa i publicysty.

Kwestii bardzo aktualnych dotyczy artykuł *Wirtualna praca afektywna celebrytów — przechwytywanie interakcji społecznych i mikrocelebrytowo*. Autor analiz **Tomasz Olczyk** podkreśla, że ten nowy typ pracy jest coraz bardziej powszechny w gospodarce postindustrialnej. Wskazuje, że wirtualna praca afektywna bywa wykonywana przez przedstawicieli zarówno klas niższych czy nawet podklas (jak patostreaming), jak i klas średnich (dla których typowi są influencerzy) czy też klasy wyższej (w której ten rodzaj aktywności jest udziałem zwłaszcza celebrytów). W świetle przedstawionych analiz ten nowy, choć coraz bardziej powszechny typ pracy może jednak nie tylko przynosić pracującym zyski i ułatwiać życie czy zdobywanie awansu społecznego, lecz także sprzyjać nowym formom alienacji i uprzedmiotowienia. Te nowe wyzwania kryjące się za wirtualną pracą afektywną wymagają zatem szczególnej uwagi.

Niesamowicie interesujący jest ostatni prezentowany artykuł autorstwa **Katarzyny Rakowskiej**. Jest on poświęcony samej istocie podmiotowości pracowników, ujawniającej się podczas sporów zbiorowych w Polsce, a więc porusza problem prawa do strajków oraz relacji związków zawodowych i pracodawców. Autorka rozwija teorię sił przetargowych sporów zbiorowych, omawia pojęcie dźwigni strajkowej i instytucjonalne uwarunkowania konfliktów zbiorowych w III RP. Zwraca uwagę, że to strajk jest najbardziej klasyczną formą konfliktu społecznego, przy czym można podkreślić, że to właśnie walka o prawo do strajku leży u samej genezy społecznej gospodarki rynkowej w Polsce. Całość rozważań bazuje na empirycznych badaniach autorskich, pokazujących spór zbiorowy jako proces dynamiczny i relacyjny, w którym można dostrzec wzajemnie na siebie oddziałujące i zmieniające się siły przetargowe dwóch stron sporu — pracodawców i związków zawodowych. Te relacje są też ujęte jako ciąg wzajemnie uwarunkowanych strategii i taktyk rozwiązywania konfliktu zbiorowego.

W dziale *Varia* prezentowanego tomu, poświęconego wyzwaniom podmiotowości i humanizacji pracy, zamieszczony został jeszcze jeden tekst. Stanowi on wyraz powrotu do tradycji „Górnośląskich Studiów Socjologicznych. Seria Nowa”

w zakresie troski o zachowanie pamięci dotyczącej wydarzeń w regionie, jak też odnotowywania osiągnięć śląskich badaczy (zob. Kasperek, Świątkiewicz, 2020). Ten tekst autorstwa **Edwarda Sołtysa** ma charakter specyficznej recenzji z osobistymi wspomnieniami dotyczącymi działalności uniwersyteckiej i aktywności społecznej socjologa w przełomowych latach 80. XX wieku. Recenzja dotyczy książki „*A źródło wciąż bije...*”. NSZZ „Solidarność” w Uniwersytecie Śląskim w latach 1980—2020 Jolanty Gwioździk, Grażyny Pasterny i Ewy Żurawskiej (Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2022). Jest wyjątkowym i specyficznym wyrazem recenzowania książki, bo nie tylko bardzo osobistym, lecz także połączonym ze wspomnieniami Edwarda Sołtysa, który jest byłym pracownikiem naukowym naszego Instytutu, pamiętanym przez nas Kolegą oraz osobą współtworzącą w 1980 roku pierwsze koło NSZZ „Solidarność” na ówczesnym Wydziale Nauk Społecznych UŚ w Katowicach. Z założenia ta specyficzna i pełna wspomnień recenzja nie została poddana formalnym procedurom recenzyjnym, lecz składa się na utrwalanie pamięci instytucjonalnej, ważnej dla zachowania tożsamości i wiedzy zbiorowej pracowników Instytutu Socjologii UŚ w Katowicach. Dodatkowo ten charakter zamieszczonych refleksji i wspomnień Sołtysa bardzo dobrze wpisuje się w tematykę prezentowanego tomu „Górnośląskich Studiów Socjologicznych. Seria Nowa” oraz sugestywnie wskazuje wagę procesu formalnej rejestracji NSZZ „Solidarność” UŚ, w tym jego złożoności i wielotorowości.

Serdecznie zapraszam do lektury całości zaprezentowanego tomu.

Sławomira Kamińska-Berezowska

 <https://orcid.org/0000-0002-0707-6185>

Bibliografia

- Gwioździk J., Pasterna G., Żurawska E., 2022: „*A źródło wciąż bije...*”. NSZZ „Solidarność” w Uniwersytecie Śląskim w latach 1980—2020. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Kasperek A., Świątkiewicz W., 2020: *Wstęp*. „Górnośląskie Studia Socjologiczne. Seria Nowa”, t. 12, s. 7—9.
- Morawski W., 2001: *Socjologia ekonomiczna. Problemy. Teoria. Empiria*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Walczak-Duraj D., 2013: *Czy konieczny nowy paradygmat w humanizowaniu pracy i stosunków pracy?*. W: *Humanizacja pracy. Kondycja współczesnej humanizacji pracy. Ciągłość czy zmiana?*. Red. Eadem. Płock: Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku, s. 9—26.