



Projekt otrzymał finansowanie ze środków programu ramowego Unii Europejskiej w zakresie badań naukowych i innowacji Horyzont 2020 na podstawie umowy o udzielenie dotacji nr 101007915 w ramach działania Maria Skłodowska-Curie.

Projekt współfinansowany ze środków programu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego pn. „Projekty Międzynarodowe Współfinansowane” w latach 2021–2025; umowa nr 5196/H2020/2021/2

**Agnieszka Karpel**

Uniwersytet Śląski w Katowicach  
ORCID 0000-0003-1777-2915

**Jessica Kufa**

Uniwersytet Śląski w Katowicach  
ORCID 0000-0002-0858-0228

# Praca w Hucie Katowice. Próba antropologii na rzecz zmiany

Artykuł recenzowany / Peer-reviewed article  
<http://doi.org/10.61269/ECDA7711>

## Wstęp

Nasze rozważania nad pracą w Hucie Katowice wpisują się w projekt, u którego założeń znalazły się rozpoznania dotyczące wiedzy, pracy i techniki, jakie znajdujemy w propozycji Bernarda Stieglera i kolektywu Internacja. Cel prowadzonych w jego ramach badań współtwórczych jest jasno określony: dotyczy zmiany dotychczasowego modelu rozwoju gospodarczego na rzecz ekonomii współtwórczej. Naszym początkowym zadaniem jako antropolożek w projekcie było praktyczne wdrożenie ogólnie zarysowanej metody badań współtwórczych w pracy terenowej. Szybko jednak zdałyśmy sobie sprawę, że nie musimy wymyślać wszystkiego od nowa, antropologia posiada już niezbędne do takiej pracy narzędzia, które dobrze się łączą z założeniami teoretycznymi badań współtwórczych. Nowością było jednak to, że antropologia jako dziedzina badawcza zazwyczaj nie pracuje na rzecz zmiany społecznej. Aby w tym projekcie zaistniała taka możliwość, nasze badania musiały rozpoznać umiejętności pracowników i pracownic huty, na bazie których warto następnie tworzyć wspólnoty wiedzy w Dąbrowie Górniczej. Zależało nam również na wyszczególnieniu wartości istotnych z punktu widzenia procesów deliberacyjnych, na które w badaniach współtwórczych kładzie się szczególny nacisk. W konsekwencji powstał przyczynek do wypracowania metody, która pozwalałaby połączyć to, co filozoficzne, z wiedzą hutników i hutniczek, a idąc dalej, umożliwiłaby uwzględnienie rzeczywistych umiejętności osób w projekcie zmierzającym do wywołania zmiany społecznej poprzez eksperymentalne wprowadzenie nowego modelu gospodarowania.

Innymi słowy, osadziliśmy konkretny filozoficzny projekt w terenie, mając świadomość, że wiedza i umiejętności ludzi wyrosły z konkretnej lokalności. Antropologia na rzecz zmiany społecznej, którą te badania się stały, nie ma na celu wsparcia transformacji energetycznej, proponującej pracownikom przekwalifikowanie się, ale zainicjowanie procesu, w którym posiadane już umiejętności i wartości są kultywowane, a reszta ulega zmianie.

### **Na początku był las**

Historia opowiadana przez naszych rozmówców zaczęła się od wyrosłego na piaszczystym podłożu lasu, w którym zbierano grzyby. To tam pierwszą łopatę wbili mieszkańcy Zagłębia w „czynnie społecznym”, co dzisiaj uznawane jest za symboliczny początek istnienia Huty Katowice. Niektórzy za tym lasem tęsknią i wciąż wyznaczając miejsce, w którym znajduje się Wielki Piec – albo inny element huty – odwołują się do nieistniejącej już geografii.

Huta Katowice była budowana na solidnych podstawach symbolicznych wzmacnianych przez przekazy medialne – audycje radiowe i seriale. Wraz z jej budową zmieniał się małomiasteczkowy krajobraz Zagłębia. Nowo powstałe budynki mieszkalne zaczęli wypełniać swoim krzątaństwem ludzie szukający jakiegokolwiek zajęcia, pracy i szansy na stabilizację.

Na początku 2023 roku przeprowadziliśmy antropologiczne badania terenowe z pracownikami Huty Katowice. Były to osoby emerytowane, które jako ochotnicy przy budowie rozpoczęły pracę w hucie tuż po jej uruchomieniu lub nawet wcześniej, oraz te, które wciąż w hucie pracują<sup>1</sup>.

Metodę antropologicznych badań jakościowych wybrałyśmy z dwóch głównych powodów. Po pierwsze, realizuje ona założenia projektu badawczego, którego celem jest rozwijanie badań współtwórczych (Stiegler and Kolektyw Internacja) – szukanie narzędzi, które pozwoliłyby na wytwarzanie wiedzy we współpracy ze społecznością. Drugim powodem jest chęć wyjścia poza ograniczenia metod statystycznych, które dążą do zbudowania uśrednionego obrazu badanej grupy. Od początku wiedziałyśmy, że nie mamy do czynienia z jednolitą grupą robotników, ale możemy rozpoznać różnorodne życiorysy, pragnienia i aspiracje. Dzięki badaniom wiemy, jakie motywacje stały za różnymi działaniami i wyborami. Pozwoliły nam one także na rozpoznanie sposobów przeżywania pracy, które rzadko stają się przedmiotem badań nauk społecznych i humanistycznych (*Poruszeni*).

Analizując/opracowując materiał badawczy, staramy się odpowiedzieć na pytania dotyczące pracy: Jak wyglądają oczekiwania wobec niej i wartości z nią związane?

1 Zanim przeprowadziłyśmy pogłębione wywiady z pracownikami, zespół badawczy realizujący projekt NEST, we współpracy z Centrum Aktywności Obywatelskiej w Dąbrowie Górniczej, zorganizował w Fabryce Pełnej Życia warsztaty, w których udział wzięli mieszkańcy (PAS). Polegały one na współpracy w oparciu o przygotowane na tę okazję materiały. Dyskutujący uczestnicy odnosili się do pytań dotyczących wartości pracy, zajęć, które uważają za istotne w swoim życiu, oraz obaw i nadziei związanych z rozwojem technologii. Wnioski, które wyciągnęłyśmy ze współpracy z mieszkańcami, oraz własne rozpoznania i określenie celów projektu badawczego posłużyły nam do skonstruowania kwestionariusza wywiadu badawczego i zarysowania kontekstu naszych badań.

Czym jest „dobra praca”? Pytania sformułowaliśmy w kontekście rozpoznań dotyczących kryzysu pracy i kompromitacji wskaźników wyznaczających rozwój, takich jak produktywność i PKB (Graeber; Stiegler; Krzykawski; Beaud and Pialoux; *Reclaiming Work; Farewell*). Wartość pracy, o której piszemy, wyznaczana jest poza finansowym zyskiem. Jest ona praktyką, która pozwala na indywidualizację i ćwiczenie się w umiejętnościach, rozumianych nie tyle jako techniki ciała, ile zdolność do działania i postrzegania (Ingold 5). Taka praca jawi się jako szansa na odzyskanie podmiotowości przez grupy będące dzisiaj na marginesie politycznego zainteresowania. Dlaczego jednak tak się nie dzieje? Przez jakie kryzysy przechodzi praca? To kolejne pytania, na które chcemy odpowiedzieć.

### Huta Katowice – charakterystyka terenu

Huta Katowice powstawała jako zakład przemysłowy o wielkim znaczeniu gospodarczym, politycznym i społecznym. Zadbano o to przez wykreowanie reprezentacji huty, pokazujących jej zaawansowanie techniczne i korzyści, jakie przyniesie obywatelom kraju. Jej budowa rozpoczęła się 15 kwietnia 1972 roku. Zaangażowano do pracy 50 tysięcy osób oraz nowoczesny sprzęt budowlany. Materiały z tego czasu – audycja radiowa *Huta ma głos* czy serial w reżyserii Zbigniewa Chmielewskiego *Ślad na ziemi* – opowiadają hutę przez liczby, które są rekordowe dla tego typu założeń, ale także przez opowieść o wysiłku intelektualnym i organizacyjnym kierowników, budowniczych i inżynierów, a w końcu także ochotników.

Budowa zakładu spowodowała dużą falę migracji. Do Zagłębia przybywali robotnicy i robotnice ze swoimi rodzinami. Huta poza pracą zapewniała mieszkanie i miejską infrastrukturę, w tym szkoły, szpitale i domy kultury. Nasi rozmówcy mówią o przyciągającej sile huty: możliwości bycia częścią wielkomiejskiej społeczności, obietnicy rozpoczęcia życia od nowa, a także inspiracji do zmiany. Nasi rozmówcy budowę huty opowiadają często jako jedno z najważniejszych wydarzeń ich życia. Tak mówi o tym jedna z pracownic huty:

To był nasz matecznik, mogliśmy utrzymać dzieci, zarobić na chleb, to było miejsce pracy. Zachwycał nas rozmach tego i wielkość. Ja przeniosłam szacunek do ziemi moich rodziców na hutę. To była ziemia dająca utrzymanie. To było miejsce, które dawało drugą szansę tym, którzy mieli trudność w swoim środowisku, byli wykluczeni, nie mieli tego miejsca<sup>2</sup> (Osoba 1).

Na pierwszy plan wysuwają się szacunek, poczucie wdzięczności i możliwości otrzymania nowej szansy. Przeniesienie doświadczeń i wyobrażeń dotyczących pracy na roli na pracę w hucie podkreśla jeszcze bardziej potrzebę zakorzenienia i zawiązania bliskiej relacji z miejscem pracy. Huta jest w powyższej wypowiedzi metaforą ziemi dającej plon dzięki pracy.

Huta stała się zakładem pracy, wokół którego kształtowało się życie nieograniczone do wykonywania czynności związanych z zatrudnieniem, głównie dzięki możliwości partycypacji. Starsi pracownicy opowiadali o sobie jako o inicjatorach i autorach

2 Zachowałyśmy anonimowość naszych rozmówców.

takich działań, jak budowa mieszkań, a później ich przydział i rozwiązywanie problemów technicznych. W wypowiedziach podkreślali swoją stałą obecność i aktywny udział w każdym z etapów powstawania i rozwoju zakładu. Na uwagę zasługuje szczególnie dobór słów określających czynność wykonywaną w pierwszej osobie, co dodatkowo podkreśla ich zaangażowanie: „Ja tworzyłem hutę, byłem z nią od tego lasu, karczowałem to w czynie, chodziłem w gumiakach po piasku” (Osoba 2).

Choć partycypacja taka była inspirowana (istniała presja zaangażowania lub nawet przymus), to jej konsekwencją było upodmiotowienie mieszkańców Zagłębia i przybyłych do pracy robotników. Zauważalne jest to szczególnie wtedy, gdy porówna się wypowiedzi osób pracujących w latach 70. i 80. z pracownikami młodszymi, którzy często odczuwają pewien brak sprawczości oraz trudność w zawiązaniu relacji i stworzeniu grupy o wspólnych interesach. Borys Cymbrowski uważa, że partycypacja inspirowana, realizowana w warunkach niedemokratycznego ustroju, miała niebagatelny wpływ na wytworzenie społeczeństwa obywatelskiego, co stało w sprzeczności z interesami rządzących, choć pozwalało realizować inne ich cele (Cymbrowski). Partycypacja odpowiadała za emancypację klasy robotniczej w kilku wymiarach. Po pierwsze, zagwarantowała widoczność tej klasy w przestrzeni publicznej. Po drugie, prowadziła do wykształcenia tożsamości klasowej i dała narzędzia do walki o własne interesy. Miejsca pracy, mieszkania, szkoły, stabilizacja życiowa – trudne do przecenienia korzyści, jakie huta przyniosła mieszkańcom Zagłębia. Dzięki hucie wykształciła się prawdziwie miejska wspólnota, której aspiracje i wartości wytwarzali jej pracownicy.

Inspirowana partycypacja pozwoliła na wykształcenie miejskości, której głównymi inicjatorami byli pracownicy. Miasto zatem zarówno w sferze materialnej, jak i społecznej było splecione z hutą. Miejskość zaś realizowała wartości ważne dla tego dużego zakładu przemysłowego. Robotnicy wyznaczyli aspiracje dla miejskości, takie jak empatyzowanie z drugim człowiekiem, wykazywanie inicjatywy i samodzielności, dbanie o hutę pracą oraz dowartościowanie edukacji technicznej, podnoszenie swoich kwalifikacji, innowacyjność w zakresie technologii, zaufanie do nauk ścisłych oraz socjologii i psychologii. Emerytowani pracownicy wciąż uznają za najmniej widoczne w hucie stanowiska pracy związane z tymi dwiema ostatnimi dziedzinami nauki. Jednocześnie uznają je oni za bardzo istotne. Czy wartości te wciąż istotne są dla dzisiejszego Zagłębia? Czy robotnicy wciąż mogą kształtować miejskość?

### **Pracownicy huty**

Robotnicy stanowią grupę zmitologizowaną – to siła zdolna do zburzenia starego porządku, siła polityczna i bezkompromisowa. Elementem tej mitologii jest nędza, nad którą pochylają się klasy średnie (Tomczok; Rasiński). Mit nie pozwala ujrzeć w robotnikach osób o różnych aspiracjach, oczekiwaniach i pragnieniach. Oni zaś sami utracili swoją siłę polityczną i wytworzony kapitał symboliczny. Dzisiejsi pracownicy przemysłu ciężkiego są przedstawiani w mediach jako obrońcy starego porządku, konserwatywni przeciwnicy transformacji energetycznej.

Związki zawodowe, tak ważne w ostatnich dekadach XX wieku, straciły na znaczeniu w ciągu ostatnich trzydziestu lat, a w przekonaniu wielu naszych rozmówców skompromitowały się. Brak dzisiaj zatem dobrej reprezentacji dla tej grupy. Straciła ona

rolę ideotwórczą i możliwość stymulowania zmian (Beaud and Pialoux). Istotne dla nas staje się więc uwrażliwienie na to, kim robotnicy są dzisiaj oraz jakie wyzwania stawia przed nimi „inteligentny” i zautomatyzowany zakład pracy.

W latach 80. robotnicy mieli do czynienia z dużymi zmianami społecznymi, które dotyczyły ich bezpośrednio i sprawiły, że ich dotychczasowy świat, oparty na stałości zatrudnienia, braku potrzeby konkurencyjności i społecznym dowartościowaniu, zadrżał w posadach. Być może ten czas za Piotrem Sztompką należałoby nazwać traumą wielkiej zmiany. Transformacja wpisała w życie robotnika niepewność i niestabilność oraz sprawiła, że jako grupa społeczna pracownicy huty stali się mniej widzialni (*Normy widzialności*).

### Kryzys pracy

W opowieściach naszych rozmówców kryzysy związane z pracą i zatrudnieniem zbiegły się z czasem prywatyzacji huty, choć bardziej drobiazgowo analiza pokazuje, że były one obecne już wcześniej, a sprzedaż huty urosła do rangi symbolicznej cezury. Chcemy o tych kryzysach opowiedzieć słowami naszych rozmówców, co pozwoli nam na rozpoznanie kondycji pracy jako wartości, do której wciąż można się odwoływać i wskazać miejsca, które potrzebują regeneracji.

Kryzys huty, do którego odwołują się nasi rozmówcy, przyszedł po transformacji ustrojowej. Przemysł metalurgiczny stracił wtedy na rynkowym znaczeniu, sam obiekt był kilkukrotnie przekształcany. Po 2000 roku zaś Huta Katowice została sprywatyzowana. Obecny jej właścicielem jest ArcelorMittal, a dawna Huta Katowice to ArcelorMittal Poland w Dąbrowie Górniczej. Dla wielu z naszych rozmówców prywatyzacja i sprzedaż huty oznaczały koniec ważnego etapu, cezurę w opowieści o hucie jako dobru wspólnym.

Możemy traktować hutę jako dobro wspólne, gdy uznamy za nie dostęp do miejskości, jaką wytworzyła – z parkami, ulicą handlową, szkołami, bibliotekami i instytucjami kultury. Dobrem wspólnym jest przecież możliwość uczestniczenia w życiu huty jako pracownik lub jako mieszkaniec Dąbrowy, skutkiem zaś tego procesu jest to, że przywiązanie do huty pozwala osobiście odbierać jej sukcesy. Huta może być traktowana jako dobro wspólne, gdy uświadomimy sobie, że jest częścią indywidualnych i zbiorowej tożsamości. Odwołujemy się tym samym do definicji dóbr wspólnych jako tych, które „nie są rodzajem rzeczy, zasobu czy nawet procesu społecznego, zdecydowanie bliżej im do plastycznej i niestabilnej relacji społecznej pomiędzy konkretną samookreśloną grupą społeczną i pewnymi aspektami środowiska” (Harvey 11). Na podstawie rozmów z pracownikami huty wyróżniłyśmy trzy główne obszary pracy, w których doszło do kryzysu. Są nimi wyobcowanie, nieprzewidywalność, a często nawet niemożność awansu oraz nieadekwatność wskaźników bezpieczeństwa i wydajności.

Wśród tych trzech kategorii wyobcowanie ma najwięcej obliczy. Przejawia się w kryzysie wspólnotowości. Pracownicy zniechęceni są do nawiązywania relacji koleżeńskich i spotykania się poza pracą w hucie, a ich integracja ma przebiegać tylko w wyznaczonych przez właściciela formach (wyjazdy integracyjne, pikniki itp.). Bliskie relacje z pracownikami i pielęgnowanie ich także po zakończeniu pracy były wielką wartością dla pracowników huty. Pozwalało im to realizować ważną wartość, jaką było poczucie wspólnoty, budowało bliskość i zaufanie, a także pogłębiało poczucie bezpieczeństwa

i dawało możliwość reagowania na problemy współpracowników. Znajomość rodzinnej sytuacji, problemów, z jakimi mierzyli się w codziennym życiu, pozwalała na podjęcie lepszych decyzji w kwestii przydziału mieszkania, zastosowania kar za wykroczenia i organizowania pomocy w trudnych sytuacjach.

Brak wspólnotowości i utrudnienia w budowaniu relacji koleżeńskich prowadzi do kryzysu zaufania wśród pracowników. Trudniej nie tylko zaufać przełożonym, ale także pracownikom i pracownicom tego samego szczebla. Nie pozwala to na przykład pracownicy BHP dobrze wykonywać swojej pracy, gdyż wiele czasu musi spędzać na tym, aby to zaufanie zdobyć. Starsi pracownicy i pracownice o swoich przełożonych opowiadają z uznaniem. Wielu z nich utrzymywało z nimi koleżeńskie stosunki. Dzisiaj rozróżnienie na pracowników i pracownice oraz stojących najwyżej dyrektorów jest bardzo odczuwalne i wywołuje poczucie wyobcowania. Kolejnym aspektem tego kryzysu jest wyczerpanie się formuły związków zawodowych. Tak opowiada o nich jedna z rozmówczyń: „Związków zawodowych jest bardzo dużo na hucie. Ja nie jestem zwolenniczką związków zawodowych w zakładzie pracy, bo tworzą się relacje, które nie powinny się tworzyć. Niektóre związki zawodowe pozakładały firmy, które świadczą usługi dla huty i nie ma transparentności w tym” (Osoba 5). Dla starszych pracowników taka opinia byłaby trudna do przyjęcia. Związki zawodowe były sposobem kanalizacji społecznej energii. Ich kryzys dotyka możliwości rozpoznawania siebie jako części większej grupy o wspólnych interesach.

Wśród osób zatrudnionych w hucie w latach 70. i 80. XX wieku awans społeczny w różnym zakresie był doświadczeniem powszechnym. Do awansu tego zachęcano i traktowano go jako prawo wszystkich robotników i robotnic. Warto w tym miejscu przytoczyć historię wzajemnego inspirowania się pracowników przytoczoną przez osobę odpowiadającą za kwestie socjalne: „Była potrzebna pomoc, ludzie młodzi wyrwali się z różnych środowisk, rozróby, alkohol, nie mieli opieki rodziny. Był pracownik skłócony z rodziną, w gumiaczkach latał. Takie miałem z nim relacje, że on mi pensję oddawał, a ja go ubierałem, woziłem do rodziny” (Osoba 3). W wielu wypowiedziach, podobnie jak w powyższej historii, wybrzmiewa odpowiedzialność za inne osoby, okazywanie pomocy nie tylko pracownikowi, ale także całej jego rodzinie. Podstawą takich działań są głębokie relacje między pracownikami, a tym samym wiedza o problemach, z jakimi się mierzą.

Kolejny kryzys związany jest z brakiem możliwości awansu. W początkowych latach działalności huty szukano pracowników bez kwalifikacji albo niezależnie od kwalifikacji, jak na przykład geodeta, który stał się pracownikiem socjalnym. Choć dzisiaj pracownicy zachęcani są do podnoszenia swoich kwalifikacji, to jednak próg wejścia do struktur huty, w ramach których można awansować, jest wysoki. Nasi rozmówcy i rozmówczynie mówią o tym, że w hucie przeważają osoby w wieku powyżej 45 lat. Skarżą się na to, że młodzi nie uznają huty za dobre miejsce do pracy ze względu na wymagające warunki (np. praca przy wyrzucie surówki jest niebezpieczna i wykańczająca fizycznie), które łączą się z brakiem możliwości awansu i zwiększania profitów związanych z zatrudnieniem.

Istotny kryzys wywołuje kwestia przyjętych wskaźników do szacowania wydajności pracy lub bezpieczeństwa. Wśród naszych rozmówców ta druga kwestia była szczególnie chętnie omawiana. Miałymy szczęście rozmawiać z osobami na stanowisku

BHP z różnych pokoleń, dzięki czemu możemy porównać sposoby podejmowania decyzji i stosowane wskaźniki. Wśród starszego pokolenia kontakt bezpośredni z pracownikiem miał największe znaczenie. Pracownik BHP musiał wiedzieć, kto ma problem z alkoholem lub rodzinne kryzysy. Pozwalało mu to na szukanie rozwiązań poza regulaminem. Dzisiejsza pracownica BHP mówi o tym, że jej praca opiera się na wytycznych, które muszą zostać spełnione. Wytyczne te uważa za abstrakcyjne i ocenia, że ich spełnienie nie oznacza zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa. Komentuje: „Papier wszystko przyjmie”, przez co chce powiedzieć, że samo wypełnienie dokumentacji i kierowanie się odgórnie narzuconymi wytycznymi jest ważniejsze od rzeczywistych rezultatów jej pracy. Taki system nie pozwala jej podejmować w pełni samodzielnych decyzji w oparciu o umiejętności, jakie posiada. Rodzi się paradoks – pracownicy wybierani są na podstawie wysokich kwalifikacji, z których jednak nie mogą skorzystać.

Kwestia ta łączy się także z automatyzacją. Choć pracownicy huty dostrzegają jej zalety, szczególnie w sferze zapewnienia większego bezpieczeństwa i komfortu przy pracy z gorącymi materiałami i ciężkim sprzętem, to są rozgoryczeni sposobem, w jaki odbiera im ona sprawczość i możliwość podejmowania decyzji w innych sferach. Jedna z pracownic opowiadała nam o systemie automatycznego umawiania pacjentów do zakładowej przychodni fizjoterapii. Była sfrustrowana tym, że widząc niewydolność tego rozwiązania, nie może wprowadzić zmian, które poprawiłyby działanie systemu.

Omówione kryzysy w sposób bardziej ogólny można nazwać kryzysami związanymi z upodmiotowieniem i partycypacją. Odpowiedzią na nie może być regeneracja pojęcia pracy, która dla naszych rozmówców jest niezwykle ważną wartością.

### **Dobra praca**

Czym jest dobra praca? Na podstawie przeprowadzonych przez nas wywiadów możemy ją scharakteryzować poprzez cztery główne kategorie. Pierwszą z nich jest kwestia wynagrodzenia. Choć wysokość wynagrodzenia jest istotna, odpowiedzi naszych rozmówców i rozmówczyń pokazały, że nie zawsze chodzi o kwestię pieniędzy. Można czuć się dobrze wynagradzanym, kiedy pensja jest niższa, ale pracownik i pracownica mają dostęp do dobrych szkół dla swoich dzieci, do taniego wynajmu mieszkań będących w dobrym stanie technicznym, do transportu publicznego i otrzymują ofertę spędzania czasu poza pracą na wycieczkach, wczasach i wydarzeniach kulturalnych. Nawet wysokie wynagrodzenie, które nie pozwoli na osiągnięcie życiowej stabilizacji, będzie się jawiło jako niewystarczające. Dzisiaj, gdy praca w hucie nie oferuje już tak rozległego pakietu socjalnego jak w latach 70. i 80., wysokość wynagrodzenia wciąż nie jest najważniejsza. Tak mówi o tym trzydziestokilkuletni pracownik: „Moi znajomi uważają, że mi się udało złapać tę pracę. I po studiach uważałem to za szczęście. Wiem, że jakbym teraz zmieniał, tobym znalazł pracę lepiej płatną, ale nie chcę tego stresu. Bo tutaj już wszystko wiem, mam fajnego przełożonego i fajny zespół” (Osoba 4). Według naszych rozmówców, aby pracę można było określić jako dobrą, musi być ona męcząca. Może być to zaskakujące dla osób przyzwyczajonych do neoliberalnego przekazu kształtowanego na przykład przez poradniki lifestyle’owe, które radzą, aby znaleźć pracę, której wykonywanie będzie przyjemnością, która będzie bliska naszym zainteresowaniom i w której nie

będziemy mieli poczucia, że pracujemy. Jednak nasi rozmówcy mówią inaczej: „Praca to jest sumienność, taka, żebym mogła powiedzieć, że czuję zmęczenie fizyczne i psychiczne, bo byłam skupiona, że potrzebuję odprężenia, że dobrze wykorzystałam dzień, że ja wykorzystałam w porządku czas. Zostawiam po sobie dobrze wykonaną pracę, nikt nie musi jej poprawiać i może mieć do mnie zaufanie” (Osoba 1). Męcząca praca jest zatem dobra wtedy, gdy zmęczenie to ma koniec i po nim następuje odpoczynek. Nie ma tu mowy o przepracowaniu, ale o wykonaniu pewnego wysiłku, który jest angażujący, stanowi codzienne wyzwanie, tylko jest możliwy do spełnienia bez poczucia wyczerpania. Powyższa wypowiedź jednej z rozmówczyń może być interpretowana jako akceptacja negatywności. W rozumieniu Byung-Chul Hana negatywność jest dzisiaj zastępowana pozytywnością, która oznacza produktywność, wpisaną nawet w odpoczynek, i ciągłe szukanie sobie zajęć. Pracowniczka docenia zatem negatywność jako istotną część życia (Han).

Dobra praca daje poczucie sensu. Nasi rozmówcy opowiadają, że sens daje im praca wtedy, kiedy rozpoznają ją jako element większej całości, kiedy sprawia, że uczą się i rozumieją więcej oraz że są za tę pracę docenieni. Narracja wytworzona wokół huty – dzisiaj na przykład w postaci plakatów pokazujących zastosowanie stali w medycynie – daje poczucie sensu tylko wtedy, gdy cel czynności pojedynczego pracownika jest wpisany w szerszą/całościową wizję; gdy jest on w stanie rozpoznać swoją pracę za część działań, bez których praca huty straciłaby sens. Aby do tego doszło, pracownicy muszą rozumieć procesy, w których biorą udział. Łączy się to z ostatnią cechą dobrej pracy, jaką jest zdolność do upodmiotowienia pracownika. Pracownik uzna swoją pracę jako ważną, gdy zrozumie mechanizm, który stoi za działaniem maszyny. Dobra praca wzbudza poczucie odpowiedzialności. Jej należyte wykonanie wzmacnia pewność siebie, umożliwia powiedzenie: „Jestem tym pracownikiem, na którym można polegać, któremu można ufać”. Nasi rozmówcy są dumni z tych wydarzeń w swoim życiu zawodowym, w których sami na coś wpadli, rozwiązali jakiś problem i udoskonalili coś. Upodmiotowienie to także możliwość tworzenia wspólnoty. Za najważniejszą umiejętność zdobytą w hucie nasi rozmówcy właściwie jednogłośnie uznali umiejętność współpracy i empatyzowania z ludźmi: „Życie pokazało, że praca na hucie mnie nauczyła, że trzeba słuchać ludzi, że inteligencja emocjonalna bardzo mocno się przydaje, że to warto w sobie budować i rozwijać” (Osoba 1).

### Zakończenie

Mamy do czynienia z pewnym końcem klasy robotniczej, którą wciąż chcielibyśmy obserwować przez pryzmat czasów rozkwitu przemysłu ciężkiego, a więc takiej, która w sposób skuteczny walczy o swoje prawa, jest aktywna w sferze politycznej i kulturalnej, spadkobierców rewolucyjnej myśli, która doprowadziła do zmiany ustrojowej w Polsce. Błędem byłoby twierdzić, że lata 70. i 80. XX wieku były dla pracowników Huty Katowice czasem naznaczonym jednoznacznym sukcesem – wielu z nich żyło w niedostatku, rozmówcy opowiadali nam o wielu problemach związanych ze zdrowiem psychicznym i fizycznym. Niemniej możliwość partycypowania w życiu społecznym, kultywowania wartości, które nie muszą być rozumiane jako polityczna deklaracja, takich jak dobra praca, empatyzowanie z drugim człowiekiem, bycie odpowiedzialnym i docenianym,



sprawiły, że pracownicy mogli z sukcesem budować kapitał polityczny i symboliczny, pozwalający im na obronę własnych praw.

Jak starałyśmy się pokazać, pracownicy huty wciąż są grupą, która ma wspólne wartości, potrafi opowiedzieć o trawiących ich zakład pracy kryzysach i wskazać kierunek możliwych zmian. To niezwykle ważny kapitał, który projektanci transformacji powinni docenić. Kapitał ten powinien być społecznie wspierany, bo nie ogranicza się do jednego zakładu pracy ani jednej gałęzi zatrudnienia, ale do wielu wartości, z których jedną z najważniejszych jest praca stanowiąca powszechne doświadczenie i dobro.

Wszelkie projekty transformacyjne narażone są na zdominowanie przez dyskursy centralne doświadczeń lokalnych. Pracownicy Huty Katowice mają własne doświadczenia programów modernizacyjnych oraz własne wizje przyszłości tego miejsca. Antropologia na rzecz zmiany społecznej powinna rozpoznawać te obszary wiedzy i je wzmacniać nie tyle po to, aby stały w centrum dyskursu, ile po to, aby nie przestały być odbierane przez swoich wytwórców jako istotne. Wspieranie tych oddolnych wypowiedzi to także walka o dobra wspólne, które sytuują się poza dualizmem prywatne–publiczne. Naszym zadaniem było rozpoznanie tych doświadczeń, które są charakterystyczne dla wspólnoty pracowników i pracownic huty oraz mogłyby stanowić podstawę przyszłej transformacji.

#### Lista prac cytowanych

- Beaud, Stéphane, and Michel Pialoux. *Powrót do kwestii robotniczej: badania socjologiczne przeprowadzone w fabryce Peugeot w Sochaux-Montbéliard*. Translated by Małgorzata Jacyno, Oficyna Naukowa, 2022.
- Cymbrowski, Borys. "Partycypacja na siłę i jej nieoczekiwane konsekwencje. Państwowy socjalizm a nowoczesna klasa robotnicza". *Studia Krytyczne*, no. 3, 2019, pp. 197–207, <https://doi.org/10.25167/sk.1427>.
- Gorz, André. *Farewell to the Working Class: An Essay on Post-Industrial Socialism*. Pluto Press, 1997.
- . *Reclaiming Work: Beyond the Wage-Based Society*. Polity Press, 2005.
- Graeber, David. *Praca bez sensu: teoria*. Translated by Mikołaj Denderski, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, 2020.
- Ingold, Tim. *The Perception of the Environment: Essays on Livelihood, Dwelling and Skill*. Routledge, 2021.
- Han, Byung-Chul. *Spoleczeństwo zmęczenia i inne eseje*. Translated by Rafał Pokrywka and Michał Sutowski, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, 2022.
- Harvey, David. *Bunt miast: prawo do miasta i miejska rewolucja*. Translated by Agnieszka Kowalczyk, Fundacja Nowej Kultury Bęc Zmiana, 2012.
- Krzykawski, Michał. "Energia, praca i walka z entropią". *Er(r)go. Teoria – Literatura – Kultura*, no. 44, 2022, pp. 29–56, <http://doi.org/10.31261/errgo.11865>.
- Osoba 1. Personal interview. March 2023.
- Osoba 2. Personal interview. March 2023.
- Osoba 3. Personal interview. March 2023.
- Osoba 4. Personal interview. February 2023.
- Osoba 5. Personal interview. February 2023.
- PAS. "Spotkanie dla mieszkańców Dąbrowy Górniczej – projekt NEST. Warto wybrać się do Fabryki Pełnej Życia". *Nasze Miasto Dąbrowa Górnicza*, 31 Jan. 2023, <https://dabrowagornicza.naszemiesto.pl/spotkanie-dla-mieszkanow-dabrowy-gorniczej-projekt-nest/ar/c1-9191721>.
- Pobłocki, Kacper. "Prawo do miasta i ruralizacja świadomości w powojennej Polsce". *Omiejskiej sferze publicznej. Obywatelskość i konflikty o przestrzeń*, edited by Marek Nowak and Przemysław Pluciński, Wydawnictwo Ha!art, 2011, pp. 129–146.

- Rasiński, Lotar. "Krótka historia »hegemonii«, czyli o niemarksowskim marksizmie". *Studia Philosophica Wratislaviensia*, vol. 2, no. 1, 2007, pp. 21–35.
- Stiegler, Bernard. *Ukonstytuować Europę. II: Motyw europejski*. Translated by Michał Krzykawski, Wydawnictwo Eperons-Ostrogi, 2019.
- Stiegler, Bernard, and Kolektyw Internacja. *Konieczna bifurkacja. „Nie ma alternatywy”*. Translated by Michał Krzykawski, et al., Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2022.
- Szcześniak, Magda. *Normy widzialności: tożsamość w czasach transformacji*. Fundacja Nowej Kultury Bęc Zmiana, 2016.
- . *Poruszeni. Awans i emocje w socjalistycznej Polsce*. Wydawnictwo Krytyki Politycznej, 2023.
- Sztompka, Piotr. *Trauma wielkiej zmiany. Społeczne koszty transformacji*. Instytut Studiów Politycznych PAN, 2000.
- Tomczok, Paweł. "Alegorie i symbole proletariatu. Retoryka odpodmiotowienia i upodmiotowienia klasy robotniczej w tekstach poetyckich drugiej połowy XIX wieku". *Prace Filologiczne. Literaturoznawstwo*, vol. 7, no. 10, 2017, pp. 321–334, <https://doi.org/10.32798/pflit.95>.

Abstrakt / Abstract

**Agnieszka Karpień, Jessica Kufa**  
**Praca w Hucie Katowice.**  
**Próba antropologii na rzecz zmiany**

Celem artykułu jest odpowiedź na pytania związane z wartością pracy w społeczeństwie ponowoczesnym. Na pytania o to, czym jest dobra praca i jakie wartości są jej przypisywane, odpowiadamy na podstawie materiału wywołanego zebranego podczas antropologicznych badań terenowych i wywiadów z pracownikami Huty Katowice. Powyższe pytania stawiamy w kontekście rozpoznania dotyczących kryzysu pracy związanego z kompromitacją wskaźników wyznaczających rozwój, takich jak produktywność i PKB. Po zidentyfikowaniu wartości pracy przedstawiłyśmy w artykule kryzysy, przez które przechodzi, i możliwe kierunki jej transformacji.

**słowa kluczowe:** praca, Huta Katowice, antropologia pracy, transformacja, klasa robotnicza

**Working at the Katowice Steelworks.**  
**An Attempt at Anthropology**  
**for Change**

The purpose of this article is to answer questions related to the value of work in post-modern society. We answer questions about what good work is and what values are attributed to it, based on material elicited during anthropological fieldwork and interviews with employees of the Katowice Steelworks. We pose the above questions in the context of the labor crisis associated with the compromising of indicators that determine development, such as productivity and GDP. Having identified the value of labor, we present in the article the crises it is experiencing and possible directions for its transformation.

**keywords:** labor, Katowice Steelworks, anthropology of labor, transformation, working class