Socjologia pracy
– nowe odsłony

Redakcja naukowa
Julia Kubisa
Katarzyna Rakowska
Joanna Wawrzyniak

WYDAWNICTWA UNIWERSYTETU WARSZAWSKIEGO
WUW

Socjologia pracy
– nowe odsłony

Socjologia pracy
– nowe odsłony

Redakcja naukowa

Julia Kubisa
Katarzyna Rakowska
Joanna Wawrzyniak

WYDAWNICTWA UNIWERSYTETU WARSZAWSKIEGO
WUW

Redaktorki naukowe
Julia Kubisa
Katarzyna Rakowska
Joanna Wawrzyniak

Recenzentki
Sławomira Kamińska-Berezowska
Marta Strumińska-Kutra

Redaktorka prowadząca
Małgorzata M. Przybyszewska

Redakcja
Elwira Wyszyńska

Korekta
Anna Pisarek

Projekt okładki i stron tytułowych
Elżbieta Chojna

Skład i łamanie
Anna & Marcin Pisarek

Publikacja dofinansowana ze środków Uniwersytetu Warszawskiego

Publikacja na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa – Użycie niekomercyjne 4.0 (CC BY-NC 4.0) (pełna treść wzorca dostępna pod adresem: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.pl)

Julia Kubisa ORCID 0000-0003-2031-8676, Uniwersytet Warszawski
Katarzyna Rakowska ORCID 0000-0002-9845-1904, Uniwersytet Warszawski
Joanna Wawrzyniak ORCID 0000-0001-9836-5638, Uniwersytet Warszawski

ISBN 978-83-235-7132-2 (druk)
ISBN 978-83-235-7134-6 (pdf online)
ISBN 978-83-235-7133-9 (e-pub)

Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego
02-678 Warszawa, ul. Smyczkowa 5/7
e-mail: wuw@uw.edu.pl
księgarnia internetowa: www.wuw.pl

Wydanie 1, Warszawa 2025

Druk i oprawa
Totem.com.pl

Spis treści

CZĘŚĆ 1 *7*

Julia Kubisa
Co z tą pracą? Socjologiczne wprowadzenie 9
Adam Mrozowicki
Socjologia pracy w Polsce – rewitalizacja subdyscypliny 19

CZĘŚĆ 2

Nowe odsłony socjologii pracy w Polsce. Kapitał, praca, konflikt 61

Jan Czarzasty
Zbiorowe i indywidualne stosunki pracy w Polsce 63
Katarzyna Rakowska
Zakaz organizowania i prowadzenia strajku jako legal fix. Najnowsze zmiany w zakresie zbiorowych praw pracowniczych 83
Kamil Lipiński
Gracze i rozgrywani. Najbogatsi Polacy o stosunkach pracy i związkach zawodowych 101
Konrad Kubala
Racjonalność w dyskursach o pracy w (po)transformacyjnej Polsce 125

CZĘŚĆ 3

Wymiary niepewności pracy 141

Anna Kiersztyn, Stefan Bieńkowski
Niepewność zatrudnienia a prekaryzacja – tendencje na polskim rynku pracy 143
Beata M. Kowalczyk
Muzyka bez granic? Doświadczenie nierówności i niepewności w świecie muzyki klasycznej 175
Bartosz Mika, Dominika Polkowska
Praca platformowa w Polsce – zarys problematyki 197
Justyna Zielińska
Położenie i strategie radzenia sobie na rynku pracy wśród bezrobotnych i pracowników nisko opłacanych. Analiza sytuacji wybranych grup zarobkujących na peryferyjnym rynku pracy w Polsce 223

CZĘŚĆ 4

Różnorodność świata pracy 249

Ewa Giermanowska
Niepełnosprawność i praca. W kierunku socjologii zaangażowanej 251

Olga Czeranowska
Prestiż zawodów – syntetyczna historia badań w polskiej socjologii pracy i dylematy metodologiczne 283

Michał Lesiak
Koncepcja brudnej pracy – przypadek zawodów medycznych 301

Justyna Salamońska
Wprowadzenie do migracji pracowniczych. Polacy w Irlandii po 2004 roku 319

Katarzyna Rabiej-Sienicka
Coworking. Nowa forma pracy 333

CZĘŚĆ 5

Przemiany świata pracy 355

Julia Kubisa
Upłciowiony podział pracy. Doświadczenia kobiet i mężczyzn 357

Michał Dobrołowicz
Generacyjne uwarunkowania podejścia do pracy a sytuacja pandemii 381

Joanna Wawrzyniak
Nostalgia i nadzieja. Transformacja w pamięci pracowników polskiego przemysłu 399

Renata Włoch
Koniec świata „białych kołnierzyków"? Przyszłość pracy w kontekście czwartej rewolucji technologicznej 421

Między nauką a działalnością związkową
Rozmowa z dr Piotrem Ostrowskim 445

Indeks osobowy 453

Indeks haseł 465

Część 1

Julia Kubisa
Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0003-2031-8676

Co z tą pracą? Socjologiczne wprowadzenie

W pracy spędzamy większość godzin w tygodniu i można powiedzieć, że praca wciąż urządza nam życie. Wyznacza dobowy i tygodniowy rytm. W pandemii wkroczyła w życie domowe i na dobre się w nim rozgościła. Nie ma tygodnia, by w dyskursie medialnym czy politycznym nie pojawiły się pytania o wartości i ideologie pracy, choćby takie jak „Czy sztuczna inteligencja zabierze nam miejsca pracy?" albo „Dlaczego młodsze pokolenia nie chcą pracować po kilkanaście godzin na dobę i walczyć o kariery? Czy nie mają już etosu pracy, są leniwi, nie chce im się starać?". Część z tych pytań zadajemy sobie dość często – co jest miarą naszego zaangażowania w pracę: czy liczba godzin poświęcanych na nią, czy może bardziej zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym? Czy koniecznie trzeba lubić pracę? Czy to praca nas określa, czy też my określamy, jak ma się ona kształtować? Gdzie się zaczyna, a gdzie kończy praca? Czy wraz z wyjściem z biura – jak to określić, skoro coraz więcej osób pracuje z domu? Jaką rolę w świecie pracy odgrywają obowiązki domowe – czy można je również nazwać pracą?

Nadal pytamy dzieci, kim chciałyby zostać w przyszłości, i oczekujemy, że odpowiedzą, wskazując konkretne zawody, choć ze zdziwieniem czy wręcz obawą przyjmowane są ich plany na zostanie influencerką czy gamerem. Dlaczego wybór zawodu jest postrzegany jako istotna kwestia, szczególnie jeśli skądinąd wiadomo, że w cyklu życia zawodowego pracę i zawód zmienimy wielokrotnie?

Innymi słowy – praca jest wciąż ważnym społecznie tematem.

Czym jest praca?

Warto zacząć od tego, co rozumiemy pod pojęciem „pracy". Doskonałej definicji dostarcza Wiesława Kozek – jedna z najbardziej wpływowych i zasłużonych polskich socjolożek pracy. Jak pisze w *Encyklopedii socjologii*, wydanej w 2000 roku:

> Cechą konstytutywną pracy ludzkiej jest to, że jej celem bezpośrednim lub pośrednim jest pozyskiwanie środków służących podtrzymaniu egzystencji gatunku ludzkiego i świata, który stworzył i przyswoił, zwiększanie szans przeżycia w danym środowisku przez jego opanowanie i przetworzenie (Kozek 2000, s. 174–175).

Czy w każdym społeczeństwie uznajemy za pracę te same czynności lub ten sam sposób ich organizacji? Kozek wskazuje, że nie. Zwraca uwagę, że w przypadku

każdego społeczeństwa o tym, co jest pracą, kto pracuje, a kto nie, decyduje splot uwarunkowań ekonomicznych i kulturowych. Stąd też różnice – w jednych społecznych kontekstach za pracę uznawać się będzie czynności, które są opłacane, w innych zaś kwestia zarobków nie będzie kryterium pierwszoplanowym. Za wspólną cechę różnych czynności nazywanych pracą Kozek uznaje przetwarzanie środowiska, które jest zasobem ograniczonym, i zarazem konieczność podejmowania współpracy, by ten cel zrealizować. Praca to stałe podejmowanie wysiłku w oczekiwaniu na skutek odłożony w czasie, dlatego też, jak wskazuje Kozek, niezbędne jest osadzenie konieczności podejmowania wysiłków w systemie wartości, który tę konieczność legitymizował i zachęcał do podejmowania starań. Stąd wiele mitów i religijnych wyobrażeń o sensie pracy oraz kulturowych nacisków na jej wykonywanie, znanych jako ideologie pracy.

A zatem tym, co uznajemy za pracę, będą działania, które pozwalają nam przetrwać, kształtować świat wokół siebie. Działania, co do których społecznie się zgadzamy i wspólnie uważamy, że warto je podejmować, nawet jeśli na efekty naszych wysiłków przyjdzie nam poczekać. Widać wyraźnie, że praca jest procesem społecznym, ustalanym, uzgadnianym, ale także kwestionowanym i zmieniającym się w czasie. Czynności, które wcześniej uznawano za doniosłe dla podtrzymywania egzystencji bliskich, wykonywane w obejściu domowym, zostały przesunięte do sfery prywatnej i nazwane obowiązkami domowymi. Ich wartość i wkład zniknęły ze społecznej hierarchii prestiżu, mimo że praca wykonywana w domu stanowi podstawę funkcjonowania społeczeństw.

Świat pracy jest pełen sprzeczności. Prace społecznie niezbędne niekoniecznie są wysoko wyceniane i niekoniecznie cieszą się uznaniem, z kolei wiele miejsc pracy zwanych przez antropologa Davida Graebera (2019) *bullshit jobs*, jak np. lobbyści czy telemarketerzy, jest dobrze opłacanych. Bez tych prac wszyscy moglibyśmy się obejść i nawet dla osób je wykonujących są głównie marnotrawstwem czasu, ale są utrzymywane – firmy chcą podtrzymać swój wizerunek racjonalnych i sprawnych, mimo iż efektywność tych miejsc pracy jest niewielka. Tymczasem prace, których znaczenie okazało się kluczowe w pandemii, czy to w obszarze ochrony zdrowia, czy edukacji, czy wreszcie transportu i logistyki – nadal są wynagradzane na niewystarczającym poziomie, zważywszy na ich niezbędność (*essential work*). Praca zatem znaczy wiele zarówno społecznie, jak i na poziomie indywidualnym. Wykluczenie z pracy – jej utrata, doświadczenie bezrobocia – to nie tylko pozbawienie zarobków, ale też poczucia włączenia w stosunki społeczne, w odgrywanie określonych ról zawodowych i poczucie znaczenia.

Skoro praca zajmuje wciąż tak istotne miejsce w naszym życiu, to czy my sami przede wszystkim jesteśmy odpowiedzialni za to, by zdobyć zatrudnienie, czy też możemy oczekiwać od państwa i jego instytucji lub pracodawców, że zapewnią możliwości podjęcia pracy? Jak kształtuje się proces ustalania wynagrodzeń i jaką rolę odgrywa w nim bezustanne napięcie między stroną pracowniczą a stroną pracodawców? I czy każdy powinien pracować? Jak znikanie niektórych miejsc pracy

w usługach ma się do naszego czasu wolnego – czy przypadkiem nie wykonujemy wtedy pracy, którą wcześniej wykonywał ktoś w ramach pracy najemnej? Pomyślmy chociażby o samodzielnym kupowaniu biletów samolotowych i samodzielnym odprawianiu się przez Internet. Miejsca pracy zniknęły, konieczność wykonania pracy pozostała, tyle że teraz wykonujemy ją nieodpłatnie, jako klienci, i nie nazywamy tego pracą.

Społeczny podział pracy

Oprócz pytania, „czym jest praca", równie istotne jest pytanie o to, jak ją organizujemy – czyli zagadnienie społecznego podziału pracy. Znowu warto posłużyć się definicją wypracowaną przez Wiesławę Kozek:

> Podział pracy to, najogólniej, różnicowanie czynności i działań we wspólnocie ludzkiej, co nie postępowało w rozwoju historycznym, są różne w różnych społeczeństwach [...]. Zasada, wedle której podział pracy się dokonuje, jest przedmiotem dyskusji i interpretacji w naukach społecznych i humanistycznych. Jako podstawowe czynniki decydujące o powstaniu podziału pracy lub jego reprodukcji wymienia się władzę, własność, moralność, ideologie. Do tych czynników odnoszą się podstawowe stanowiska dyskursu objaśniającego, dlaczego powstaje podział pracy i jakie są jego konsekwencje (2000, s. 108–109).

Można uznać, że to podział pracy wytwarza zróżnicowanie społeczne – przypisane nam w procesie społecznego podziału pracy zadania determinują nasze miejsce w strukturze społecznej. Jednak można spojrzeć też na to z drugiej strony – to udział we władzy determinuje kształt społecznego podziału pracy.

Zdaniem Kozek społeczny podział pracy możemy rozpatrywać na poziomie społecznym oraz na poziomie poszczególnych organizacji. Istotnymi elementami strukturyzującymi podział pracy są takie kwestie jak własność miejsca pracy, zastana aranżacja pracy, a także wartości i ideologie związane z pracą, wyznawane przez poszczególne jednostki. To, według jakich kryteriów dzielona jest praca, komu przypisywane są jakie czynności, przebiega według uznanych społecznie procesów, które są powszechnie akceptowane. Kozek nazywa ten proces dzieleniem czynności na istotnie ważne podcałości oraz porządkowaniem ich według wyobrażonej ważności na poziomie statusu osoby pracującej (pracownik zatrudniony, pracujący na własny rachunek, pracodawca, bezrobotny), ale także na poziomie zawodu (zróżnicowanie zawodowe), na poziomie firm i rodzajów przemysłu. Społeczny podział pracy wytwarzany jest zatem poprzez mechanizmy przetargu i dyskryminacji, kreujące warunki dopuszczania do zatrudnienia, unieważniania, przekształcania i negocjowania podziału pracy.

W kierunku socjologii pracy

Te dwa pojęcia – pracy i jej społecznego podziału – są fundamentem dyskusji prowadzonych w socjologii pracy: o jej społecznym rozumieniu, dowartościowaniu, marginalizowaniu i przechwytywaniu jej wartości. Socjologię pracy badacze

i badaczki uprawiają zarówno na poziomie mikro, czyli poszczególnych miejsc pracy, na poziomie mezo, czyli organizacji, przedsiębiorstw, oraz na poziomie makro – rynku pracy, zbiorowych stosunków pracy czy przemian państwa opiekuńczego. Jest to subdyscyplina bardzo mocno osadzona zarówno w empirii, jak i w ramach teoretycznych, blisko powiązana z socjologią ekonomiczną i socjologią organizacji.

Socjologię pracy interesują społeczne granice pracy – jak społecznie wytwarzamy zrozumienie dla wartości pracy i jej miejsca w życiu społecznym i życiu jednostek. Pojęcie „granic" wskazuje, że jest to proces podlegający bezustannym negocjacjom, naciskom i wpływom. Nic dziwnego, że rynek pracy, jak wskazuje Wiesława Kozek, w ujęciu socjologicznym rozumiany jest przede wszystkim jako instytucja społeczna, a dopiero w drugiej kolejności jako mechanizm alokacji i wymiany (Kozek 2014). Praca nie jest towarem jak każdy inny, ponieważ osoby uczestniczące w relacjach zatrudnienia przykładają do pracy jako dobra wymienianego nie tylko kryteria ekonomiczne. W świecie pracy istotne są również kwestie sprawiedliwości społecznej czy wzorów zachowań akceptowanych i nieakceptowanych, stąd pojęcie godnej pracy upowszechniane przez Międzynarodową Organizację Pracy. Próba odpowiedzi na pytanie, „jak wycenić pracę", nie jest prosta ani oczywista. Osoby pracujące nie tylko sprzedają pracę jak towar. Szacują również, jak intensywnie będą musiały pracować, jak praca wpłynie na ich życie prywatne, np. ile zajmie dojazd do pracy czy też jakie będą możliwości pogodzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi, jakie mogą być konsekwencje utraty pracy. Wartość pracy to nie tylko wysokość wynagrodzenia – to także poczucie stabilności, możliwość rozwoju oraz wpływu na to, jak praca jest zorganizowana.

Społeczne granice pracy rozumiane będą różnie, w zależności od przyjętej perspektywy i tego, kogo stawiamy w centrum badania. Przez wiele lat socjologia pracy, zarówno polska, jak i międzynarodowa, interesowała się głównie pracą w przemyśle i doświadczeniami robotników. Uwzględnienie perspektywy płci pozwoliło na zrozumienie, że społeczne granice pracy przesuwają się w zależności od tego, kto pracę wykonuje – stąd rosnące zainteresowanie pracą reprodukcyjną, wzajemnymi powiązaniami między obowiązkami domowymi i opiekuńczymi a możliwościami podjęcia pracy opłacanej na rynku pracy. Podobnie jest w przypadku badań nad pracą wykonywaną przez osoby migranckie w peryferyjnych segmentach rynku pracy. Początkowo indywidualne tożsamości pracujących były „przezroczyste" – wymiary takie jak płeć czy etniczność nie podlegały badawczemu urefleksyjnieniu. Od robotników wielkoprzemysłowych, najbardziej rozpoznawalnych reprezentantów „złotej epoki fordyzmu", socjologia pracy przeszła długą drogę do zniuansowania analiz przez uwzględnienie płci, etniczności czy statusu migranckiego.

Historia rozwoju socjologii pracy jest też opowieścią o budowaniu różnego rodzaju hierarchii ważności koncepcji i miejsc, w których powstały, oraz bezustannej re- i dekonstrukcji tych relacji. Jest to również opowieść o miejscu socjologii

pracy w świecie pracy, pokazująca, jak blisko badanych problemów stają badacze i badaczki. Z dzisiejszej perspektywy bardziej zrozumiałe jest, jak ważne są niezależne, naukowe, socjologiczne badania nad pracą. Praca to przedmiot konfliktu, a narracje o niej ten konflikt uwypuklają lub chowają. I tak, w ekonomicznych makroanalizach o spadającym poziomie bezrobocia i rosnącej liczbie miejsc pracy nie znajdziemy informacji o prekaryzacji w usługach i trudności przeżycia za minimalne wynagrodzenie. Uwzględnienie socjologicznej perspektywy, skupienie się na doświadczeniu pracy i dylematach z nią związanych pozwala zrozumieć społeczne i polityczne skutki przemian gospodarczych.

Powracającym wątkiem, charakterystycznym dla tej subdyscypliny, jest bliska współpraca z partnerami społecznymi, w szczególności ze związkami zawodowymi. W socjologii pracy przekracza się granice, sięgając nie tylko po zewnętrzne inspiracje teoretyczne, ale także będąc blisko badanych. Współpraca ze stroną pracowniczą wynika z przeświadczenia o głębokiej asymetrii pozycji i możliwości prezentacji swoich racji i interesów strony pracodawców i strony pracowników. Widoczna jest zarówno w dyskursie medialnym, jak i politycznym, gdzie argumenty strony pracodawców są traktowane jako neutralne i racjonalne, działania rozsądne i oparte na faktach, podczas gdy argumenty strony pracowniczej jako nieuzasadnione i roszczeniowe, działania impulsywne i pozbawione znajomości ekonomicznych realiów. Współpracując bliżej ze związkami zawodowymi i stroną pracowniczą, socjologia pracy dąży do względnego wyrównania tej asymetrii, wychodząc z założenia, że jest ona wynikiem politycznej i ekonomicznej przewagi kapitału nad pracą. Innymi słowy, socjolożki i socjologowie pracy uważają, że doświadczenia osób pracujących są ważne i powinny wybrzmiewać w przestrzeni medialnej i politycznej. Współpraca ze związkami zawodowymi przejawia się na różne sposoby – są to wspólne panele dyskusyjne zarówno podczas konferencji naukowych, jak i podczas wydarzeń organizowanych przez związki zawodowe, oferowanie związkom zawodowym zaplecza eksperckiego przez socjologów i socjolożki w sytuacji negocjacji z rządem czy stroną pracodawców (jak np. przy reformie wieku emerytalnego), prowadzenie badań we współpracy ze związkami zawodowymi lub na ich zamówienie, a także rodzaj publicznego zaangażowania w prezentowanie w mediach sytuacji osób pracujących. Zmieniające się metodologie badań socjologii pracy są dobrym odzwierciedleniem chęci coraz lepszego zrozumienia położenia osób pracujących. Od ankiet, przez wywiady fokusowe, do wywiadów indywidualnych socjologia pracy bezustannie poszukuje najlepszego sposobu zbadania relacji między społecznymi kontekstami a indywidualnymi doświadczeniami warunków pracy.

Socjologia pracy jest dyscypliną niezależną, pozostającą blisko pracowniczych doświadczeń. Rozwinięta w dobie fordyzmu i realnego socjalizmu, w epoce neoliberalnej odsuwana na boczny tor przez nauki o zarządzaniu zasobami ludzkimi, zrehabilitowana w czasach kryzysu – jest na nowo potrzebna w swojej krytycznej formie.

Socjologia pracy – nowe odsłony

Niniejsza monografia *Socjologia pracy – nowe odsłony* stanowi przegląd dyskusji, badań i kierunków we współczesnej socjologii pracy, prezentowany przez polskie socjolożki i polskich socjologów pracy. Napisana została z zamysłem wprowadzenia w tematykę badań nad światem pracy, a zatem przystępnie i w odniesieniu do bieżących tematów i problemów, takich jak niepewność pracy, migracje, konflikty przemysłowe, praca platformowa, zróżnicowanie świata pracy oraz dyskusje o przyszłości pracy. Do tej pory w polskiej literaturze socjologicznej brakowało monografii przybliżającej zagadnienia socjologii pracy, która stanowiłaby przegląd bieżących badań w kontekście dyskusji międzynarodowych. Środowisko polskich badaczy i badaczek zajmujących się tą tematyką jest liczne i dynamicznie się rozwija, a wśród osób studiujących rośnie zainteresowanie socjologią pracy. Dynamiczny rozwój Sekcji Socjologii Pracy Polskiego Towarzystwa Socjologicznego, opisywany w kolejnym rozdziale, to istotny dowód na żywotność i przydatność tej subdyscypliny socjologii.

Zależało nam na tym, by książka ta nie tylko zawierała przegląd stanu badań, ale także była przydatna w dydaktyce, zarówno dla osób wykładających, jak i studiujących socjologię pracy i pokrewne subdyscypliny. Dlatego też każdy rozdział tematyczny zawiera przegląd debat w danej problematyce w polskiej i międzynarodowej literaturze, następnie zaś przybliża powiązanie między studium przypadku prezentowanym w tekście a szerszymi problemami we współczesnym świecie pracy. Konkluzje tekstów są przedstawiane w formie przydatnej dla osób studiujących. Do każdego rozdziału przygotowano kilka pytań lub ćwiczeń nawiązujących do jego treści, które można wykorzystać podczas zajęć. Oprócz szczegółowej bibliografii Autorzy i Autorki przygotowali polecaną literaturę przedmiotu oraz inne pomoce dydaktyczne (podcasty, strony internetowe, filmy itp.).

Struktura książki

Socjologia pracy – nowe odsłony to w zamyśle podręcznik do socjologii pracy przedstawiający nowe zagadnienia i bieżące dyskusje w tej subdyscyplinie socjologii. Składa się z pięciu części: pierwsza wprowadza w specyfikę i historię socjologii pracy; w drugiej przybliżane są zagadnienia związane z konfliktem między kapitałem a pracą, badania nad zbiorowymi stosunkami pracy, stosunkiem elit finansowych do związków zawodowych, instytucją strajku oraz analizą dyskursów o pracy. Trzecia część książki skupia się na wymiarach niepewności pracy – podejmowane są w niej dyskusje na poziomie makro o prekaryjności na rynku pracy, a także o doświadczeniach niepewności poszczególnych grup społecznych i zawodowych: muzyków, kierowców w pracy platformowej, osób doświadczających ubóstwa. Czwarta część jest poświęcona różnorodności świata pracy, czyli takim tematom jak niepełnosprawność i praca, upłciowiony podział pracy, doświadczenie migracji, specyfika brudnej pracy oraz zróżnicowanie prestiżu zawodów.

W części piątej prezentujemy teksty podejmujące zagadnienia przemian świata pracy, takie jak coworking, różnice pokoleniowe w podejściach do pracy, pracowniczej pamięci na temat transformacji, aż wreszcie – przyszłości pracy. Książkę wieńczy wywiad z dr Piotrem Ostrowskim, socjologiem pracy i przewodniczącym Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

Tom dedykowany profesor Wiesławie Kozek

Niniejszy tom stanowi podsumowanie ostatnich kilkunastu lat swoistego odrodzenia socjologii pracy w Polsce. Dedykowany jest profesor Wiesławie Kozek, socjolożce pracy, badaczce zbiorowych stosunków pracy, wieloletniej przewodniczącej Sekcji Socjologii Pracy Polskiego Towarzystwa Socjologicznego. Wiesława Kozek przez wiele lat pracy w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego dbała o rozwój tej subdyscypliny – także wtedy, gdy praca znikała z dyskusji socjologicznych, a w debacie politycznej czy medialnej liczyły się przede wszystkim wskaźniki makroekonomiczne.

Wiesława Kozek obroniła pracę magisterską z socjologii w 1974 roku w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, a pięć lat później dysertację doktorską w Instytucie Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk. Habilitację uzyskała w 1989 roku na podstawie pracy *Reformy gospodarcze a społeczeństwo* na Wydziale Filozofii i Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, a tytuł profesora socjologii otrzymała w 2015 roku. Kierowała Zakładem Socjologii Pracy i Organizacji w Instytucie Socjologii UW, a następnie Katedrą Socjologii Ekonomicznej i Spraw Publicznych na Wydziale Socjologii UW. Przez wiele lat była przewodniczącą Sekcji Socjologii Pracy Polskiego Towarzystwa Socjologicznego.

Do jej zainteresowań naukowych zaliczają się: zbiorowe stosunki pracy (*labour relations*), transformacja rynku pracy, kultura i zmiana organizacyjna, nowe typy pracy i nowe zawody, ewaluacja projektów rynku pracy oraz socjologiczne aspekty zarządzania zasobami ludzkimi w polskich firmach. Kierowała w Polsce projektem PIQUE – „Privatisation of Public Services and the Impact on Quality, Employment and Productivity" w 6. Programie Ramowym Unii Europejskiej (2006–2009), przeprowadziła ewaluację Europejskiego Funduszu Społecznego dla Komisji Europejskiej w ramach projektu „Ex-post evaluation of the 2000–2006 ESF: Impact on the functioning of the labour market and on the investment in human capital infrastructure through support to systems and structures" (2010), a także zarządzała projektem COPE – „Combating Poverty in Europe: Re-organising Active Inclusion through Participatory and Integrated Modes of Multilevel Governance" w 7. Programie Ramowym Unii Europejskiej. Do jej najważniejszych publikacji zalicza się:

- *Gra o jutro usług publicznych*, Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, 2011 (redakcja);
- *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2003 (redakcja);

- *Labour Relations in Central Europe. The Impact of Multinationals' Money*, Farnham: Ashgate, Hampshire, 2007, wspólnie z Jochenem Tholenem, Ludovitem Czirią, Eike Hemmerem i Zdenką Mansfeldovą;
- *NSZZ „Solidarność" wobec nowych wyzwań od roku 1989*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2021;
- *Polaktor. Aktorzy na rynku pracy*, Warszawa: Związek Zawodowy Aktorów Polskich, 2011, wspólnie z Julią Kubisą;
- *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*, Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, 2013;
- *Społeczne organizacje biznesu w Polsce a stosunki pracy*, Warszawa: Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog" im. Andrzeja Bączkowskiego, 1999 (redakcja);
- *Utrzymać się na powierzchni. O walce z biedą w pięciu krajach europejskich w perspektywie indywidualnego sprawstwa*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2017, wspólnie z Julią Kubisą i Marianną Zieleńską;
- *Zbiorowe stosunki pracy w perspektywie integracji europejskiej*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, 1999 (redakcja);
- *Zbiorowe stosunki pracy w Polsce. Obraz zmian*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, 1998 (redakcja).

Wypromowała dziesięć doktoratów, jej doktorantkami i doktorantami byli: Krzysztof Nowakowski, Małgorzata Durska, Piotr Ostrowski, Beata Radzka, Julia Kubisa, Agnieszka Maciuk-Grochowska, Karolina Sztandar-Sztanderska, Michał Dobrołowicz, Justyna Zielińska i Kamil Lipiński.

Jako doktorantka profesor Wiesławy Kozek mogę dodać kilka słów z perspektywy osobistej. Dla Wiesi, mojej promotorki i mentorki, zawsze kluczowe były doświadczenia pracowników i pracownic, ich sprawstwo, ich aktywność w walce o lepsze warunki pracy, szczególnie zaś w kolektywnej formie związków zawodowych. Miała i ma wspaniałą socjologiczną wyobraźnię, intuicję i odwagę we wskazywaniu zjawisk i problemów społecznych, które znikały w neoliberalnych narracjach. W kluczowym dla zrozumienia złego obrazu w prasie związków zawodowych tekście *Destruktorzy. Tendencyjny obraz związków zawodowych w tygodnikach politycznych w Polsce*, opublikowanym w 2003 roku na podstawie badań, wskazywała skalę uprzedzeń wobec działaczy związkowych w polskich mediach. Z kolei artykuł *Bliżej* junk job *niż* working poor. *Nisko kwalifikowana nisko płatna praca w usługach w Polsce* (Kozek, Kubisa, Ostrowski 2005) jako pierwszy podejmował zjawisko pracy prekaryjnej w Polsce, zanim jeszcze to pojęcie zaczęło funkcjonować w obiegu naukowym.

Zredagowana przez nią fascynująca monografia *Gra o jutro usług publicznych w Polsce* (2011) do dziś dostarcza krytycznych, niezwykle użytecznych narzędzi wyjaśniania tego, co dzieje się z usługami publicznymi, gdy podlegają naciskom

liberalizacji i prywatyzacji. Biorąc pod uwagę, jak często w dyskursie politycznym pojawiają się nadal hasła o prywatyzacji ochrony zdrowia czy innych kluczowych usług, ten zbiór stanowi wciąż aktualną odpowiedź.

W profesorskiej książce *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna* (2014) Wiesława Kozek odzyskała rynek pracy dla socjologii, wskazując złożoność społecznych procesów kształtujących tę instytucję, jakże dalekich od prostej ekonomicznej wymiany, nasączonych kulturowymi znaczeniami.

Z kolei praca *NSZZ „Solidarność" wobec nowych wyzwań od roku 1989*, wydana w 2020 roku, to bezprecedensowy, pogłębiony i krytyczny portret słynnego związku zawodowego, kreślony przez jego czterech przewodniczących, na tle głębokich przemian historycznych, politycznych i ekonomicznych, od powstania w 1981 aż do 2018 roku.

Przez lata swojej aktywności naukowej i dydaktycznej nie tylko uchroniła socjologię pracy przed marginalizacją. Nauczyła krytycznego i zarazem wrażliwego spojrzenia na pracę nowe pokolenia socjolożek i socjologów. Dziś te nowe, młode i średnie pokolenia polskiej socjologii pracy pokazują, jak daleko i szeroko może sięgać socjologia pracy.

Bibliografia

Graeber, D. (2019). *Praca bez sensu*. Tłum. M. Denderski. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

Kozek, W. (2000). Praca. W: *Encyklopedia socjologii*. T. 3 (s. 174–175). Warszawa: Oficyna Naukowa.

Kozek, W. (2000). Społeczny podział pracy. W: *Encyklopedia socjologii*. T. 4 (s. 108–109). Warszawa: Oficyna Naukowa.

Kozek, W. (2003). Destruktorzy. Tendencyjny obraz związków zawodowych w tygodnikach politycznych w Polsce. W: W. Kozek (red.), *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce* (s. 161–185). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Kozek, W. (2011). *Gra o jutro usług publicznych w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.

Kozek, W. (2013). *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.

Kozek, W. (2020). *NSZZ „Solidarność" wobec nowych wyzwań od roku 1989*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Kozek, W., Kubisa, J., Ostrowski, P. (2005). Bliżej *junk job* niż *working poor*. Nisko kwalifikowana nisko płatna praca w usługach w Polsce. *Polityka Społeczna* 10: 1–8.

Adam Mrozowicki
Uniwersytet Wrocławski
ORCID: 0000-0002-5809-5036

Socjologia pracy w Polsce – rewitalizacja subdyscypliny[1]

Abstrakt

W rozdziale rekonstruuję główne etapy rozwoju socjologii pracy w Polsce: 1) etap socjalizmu państwowego (1945–1980), cechujący się dominacją podejść systemowych, instytucjonalizacją subdyscypliny oraz rozwojem socjologii zakładowej; 2) etap transformacji (1981–2004), charakteryzujący się deinstytucjonalizacją socjologii pracy i stopniowym porzucaniem dotychczasowego obszaru zainteresowań na rzecz nauk o zarządzaniu, stosunków przemysłowych i makrosocjologii posocjalistycznej transformacji; 3) okres umiędzynarodowienia/globalizacji (2004 – do chwili obecnej), odznaczający się odrodzeniem zarówno praktycznej, jak i krytycznej socjologii pracy. Twierdzę, że po okresie kryzysowym (1981–2004) obserwujemy dynamiczny rozwój zainteresowania socjologią pracy w Polsce oraz jej reinstytucjonalizację, której przejawem jest ożywiona aktywność Sekcji Socjologii Pracy Polskiego Towarzystwa Socjologicznego. Rewitalizacji subdyscypliny towarzyszy dyskusja na temat społecznego konstruowania granic między obszarem pracy (produkcyjnej i reprodukcyjnej) oraz innymi wymiarami życia społecznego. Uwarunkowaniami powrotu do dyskusji na temat pracy są m.in. zmiana pokoleniowa, intensyfikacja kontaktów międzynarodowych, nowe źródła finansowania projektów badawczych oraz pojawienie się krytycznych badań nad światem pracy, łączących akademickie zainteresowania socjologów pracy z ich społecznym zaangażowaniem.

Słowa kluczowe: instytucjonalizacja, historia socjologii pracy, transformacja systemowa, Sekcja Socjologii Pracy Polskiego Towarzystwa Socjologicznego, kryzys socjologii pracy, rewitalizacja socjologii pracy

Abstract

In this chapter, I reconstruct the principal stages in the development of the sociology of work in Poland: (1) the period of state socialism (1945–1980), characterized by the dominance of systemic approaches, the institutionalization of the subdiscipline, and the development of enterprise-level sociology; (2) the period of transformation (1981–2004), marked by the deinstitutionalization of the sociology of work and the gradual abandonment of its

[1] Rozdział jest poszerzonym i zaktualizowanym tłumaczeniem pracy: Mrozowicki (2019) – przedruk za zgodą wydawcy. Niektóre tezy znalazły się wcześniej również w artykułach: Mrozowicki (2015); Mrozowicki, Stewart, Zentai (2015); Giermanowska, Kolasińska, Mrozowicki, Róg-Ilnicka (2016); Czarzasty, Mrozowicki (2018).

traditional areas of inquiry in favor of management studies, industrial relations, and the macrosociology of postsocialist transformation; and (3) the period of internationalization/globalization (2004–present), distinguished by the revival of both practical and critical sociology of work. I argue that following a period of crisis (1981–2004), we have witnessed a dynamic resurgence of interest in the sociology of work in Poland, along with its reinstitutionalization, as evidenced by the intensified activity of the Section on the Sociology of Work of the Polish Sociological Association. The revitalization of the subdiscipline has been accompanied by a debate on the social construction of boundaries between the sphere of work (both productive and reproductive) and other dimensions of social life. The renewed engagement with the question of work has been conditioned, inter alia, by generational change, the intensification of international contacts, new sources of research funding, and the emergence of critical studies of the world of work that link the academic interests of sociologists of work with their social engagement.

Keywords: institutionalization, history of the sociology of work, system transformation, the Section on the Sociology of Work of the Polish Sociological Association, the crisis of the sociology of work, the revitalization of the sociology of work

Socjologiczne spojrzenie na ewolucję socjologii pracy

W rozdziale przedstawiam główne kierunki rozwoju socjologii pracy w Polsce w latach 1956–2020. Sytuacja w Polsce jest o tyle swoista, że stanowi szczególny przypadek zmieniającego się krajobrazu tej subdyscypliny w kraju, który uległ głębokiej transformacji społecznej, politycznej i gospodarczej na drodze od autorytarnego socjalizmu do kapitalizmu „patchworkowego", łączącej logiki instytucjonalne typowe dla różnych modeli gospodarczych (Bohle, Greskovits 2012; Rapacki 2020). Polska, pomimo ponad 35 lat transformacji, nadal boryka się z półperyferyjnym miejscem w kapitalistycznym systemie światowym i Unii Europejskiej. W okresie socjalizmu państwowego w Polsce (1945–1989) socjologia dochowała wierności „niezmiernie długiej i bogatej niemarksistowskiej tradycji instytucjonalnej" (Mucha, Keen 2010, s. 130). Badania socjologiczne wznowiono po 1945 roku, lecz wkrótce potem, od 1947 roku, w następstwie stalinowskich represji, rozwój tej dziedziny ulegał stopniowemu zahamowaniu (Kurczewska 2006). Zaczęła się ponownie odradzać w okresie postalinowskim, począwszy od 1955 roku, przy czym ta ostatnia data wiąże się z powstaniem Zakładu Badań Socjologicznych w Instytucie Filozofii PAN w Warszawie, a następnie przywróceniem socjologii jako dyscypliny naukowej w całym kraju. Mimo cenzurowania badań i publikacji oraz krępującego ją gorsetu oficjalnej, niekrytycznej ideologii marksistowskiej, uznaje się powszechnie, że socjologia polska po 1956 roku zachowała w znacznej mierze polifoniczny charakter (Kurczewska 2006, s. 114) w podejściach badawczych. Dzięki wcześnie nawiązanym i nieustającym kontaktom z północnoamerykańskimi naukami społecznymi głównym punktem odniesienia dla polskiej socjologii w ogóle, a socjologii pracy w szczególności, była

„nowoczesna socjologia amerykańska", zwłaszcza funkcjonalizm oraz psychologia społeczna (Kilias 2017, s. 287). Ta niemarksistowska tradycja i związane z nią ujęcie systemowe zdominowały podejścia badawcze w latach 60. XX wieku. Polityczny kontekst autorytarnego socjalizmu utrudniał socjologom podjęcie krytycznej dyskusji z władzami. Równocześnie zaangażowanie polityczne, przynajmniej do lat 80. XX wieku, uchodziło w gronie samych socjologów za ideę niebezpieczną z racji pokładanej przez nich wiary w „czystej" nauce jako antidotum na ideologiczny ucisk ze strony autorytarnego państwa (Kuczyński 1994).

Socjologia pracy w Polsce zaczęła się instytucjonalizować w drugiej połowie lat 50., wkrótce po powrocie socjologii na uniwersytety. Od początku lat 60. głównym ośrodkiem organizacyjnym tego procesu była Sekcja Socjologii Pracy Polskiego Towarzystwa Socjologicznego oraz rosnące grono „socjologów zakładowych", zatrudnionych w największych przedsiębiorstwach socjalistycznych oraz branżowych organizacjach przemysłowych (Jędrzycki 1971; Kilias 2014). Socjologia pracy na przełomie lat 60. i 70., ze względu na swój związek z projektem socjalistycznego uprzemysłowienia (Szczepański 1967), a także na podkreślany z całą mocą przez socjalistyczne władze jej stosowany charakter, należała do najważniejszych i najbardziej społecznie eksponowanych subdyscyplin socjologicznych (Kurczewska 2006, s. 114). Ważnym kontekstem politycznym, w którym rozwijała się polska socjologia pracy, były cykliczne protesty polskiej klasy robotniczej, wspierane przez inteligencję (w latach 1956, 1968, 1970, 1976, 1980, 1988–1989), które świadczyły o wyjątkowości sytuacji w Polsce na tle innych krajów socjalistycznych Europy Środkowo-Wschodniej. Konflikty społeczno-polityczne rzadko były jednak analizowane przez socjologię pracy. Socjologiczna analiza pracy skupiała się raczej na rozwiązywaniu napięć na mikropoziomie przedsiębiorstw niż na tropieniu ich uwarunkowań systemowych i strukturalnych (zob. Holstein-Beck 1978; Matejko 1969; Sztumski 1979).

Od lat 80. zaczęły się uwidaczniać symptomy kryzysu socjologii pracy. Początkowo był on związany z osłabieniem środowiska socjologów zakładowych w wyniku kryzysu politycznego i zwalniania ich z pracy w okresie stanu wojennego (Kilias 2014), a pogłębił się po 1989 roku, wraz z przemianami politycznymi w socjologii akademickiej zachodzącymi po upadku socjalizmu państwowego. Należały do nich: nakaz „odmarksizowania" polskiej socjologii (Mucha, Keen 2010), odejście od socjologii pracy na rzecz nauk o zarządzaniu, rzekomo lepiej dopasowanych do kapitalistycznej rzeczywistości rynkowej, nowy, w większym stopniu technokratyczny i merytokratyczny model dystrybucji środków na badania przez krajowe i międzynarodowe agencje grantowe, jak również zmiana charakteru samej pracy, skutkująca odwróceniem uwagi socjologów od dominującego dotychczas poziomu analizy, w którym najistotniejszą rolę odgrywało miejsce pracy, i zwróceniem jej odtąd przede wszystkim ku zjawiskom i czynnikom z makropoziomu.

W rozdziale, który stanowi zaktualizowaną wersję tekstu opublikowanego w 2019 roku (Mrozowicki 2019), dokumentuję zarówno historię, jak i najnowsze

tendencje przemian polskiej socjologii pracy. Tempo zmian jest na tyle duże, że nawet jego aktualizacja może okazać się niewystarczająca do ich rzetelnego uchwycenia w stosunkowo krótkim tekście. Potwierdza to nasze wcześniejsze przypuszczenia, że mamy obecnie do czynienia z rewitalizacją socjologii pracy, czego najlepszym świadectwem jest zresztą również oddawana do rąk czytelniczek i czytelników książka. Twierdzę, że intensyfikacji zainteresowań badawczych nowego pokolenia socjologów i socjolożek pracy towarzyszy krytyczna refleksja nad statusem pojęcia pracy w socjologii, nowatorstwo tematyczne i metodologiczne, a także większa wrażliwość na polityczne aspekty procesów zachodzących w świecie pracy. Stawiam zarazem tezę, że mamy do czynienia ze stopniową reinstytucjonalizacją subdyscypliny. W przyjętym tutaj za cytowanym przez Ninę Kraśko (2010, s. 10) Edwardem Shilsem (1980, s. 165) znaczeniu „przez instytucjonalizację działalności intelektualnej rozumiem relatywnie częste interakcje osób, które prowadzą tę działalność w ramach układu społecznego, układu, który ma granice, wytrzymałość i nazwę [...]. Wysoki stopień działalności intelektualnej zawiera nauczanie i poszukiwania badawcze w obrębie uregulowanej, planowanej i systematycznie zarządzanej organizacji".

Socjologia pracy w Polsce – granice subdyscypliny

Socjologia pracy w Polsce, w swym tradycyjnym ujęciu, skupia się na społecznym charakterze, procesie i konsekwencjach ludzkiej pracy (Sztumski 1999, s. 15; Januszek, Sikora 1998, s. 8). Obejmuje przede wszystkim badania nad miejscami pracy, a u swych początków silnie wiązała się z działalnością socjologów zakładowych (Jędrzycki 1971). Te szczególne zainteresowania pozostają silnie zakorzenione w menedżersko-psychologicznej tradycji północnoamerykańskiej szkoły stosunków międzyludzkich, która zainspirowała pierwszych socjologów pracy w Polsce, takich jak np. Aleksander Matejko, Adam Sarapata czy Kazimierz Doktór. Przedmiot zainteresowań socjologii pracy z upływem czasu stopniowo się zmieniał, zwłaszcza w latach 90. i na początku XXI wieku, gdy jej uwaga przekierowała się na analizę innych obszarów pracy produkcyjnej i reprodukcyjnej, takich jak rynek pracy, praca nieformalna, migracja, płatna i nieopłacana praca opiekuńcza, a także działania, interakcje i postrzegane znaczenia pracy. Dyscyplinarna tożsamość współczesnej socjologii pracy w Polsce wydaje się nadal słabo zarysowana, a obszar jej zainteresowań nakłada się częściowo na inne dyscypliny, takie jak np. nauki o zarządzaniu, psychologia i antropologia pracy, badania migracyjne, badania stosunków przemysłowych czy rozmaite inne subdyscypliny socjologii, w szczególności socjologię organizacji i socjologię gospodarki.

Kluczowe znaczenie dla zaliczenia badań do obszaru socjologii pracy mają następujące dwa kryteria: (1) odwołanie się samych badaczy do teorii socjologicznych średniego zasięgu i socjologicznych teorii ogólnych; (2) samoidentyfikacja badaczy i badaczek jako socjologów i socjolożek pracy ze względu na ich wykształcenie lub instytucjonalną przynależność do instytutów lub wydziałów socjologicznych.

Państwo odegrało nader istotną rolę w rozwoju socjologii pracy w okresie socjalizmu państwowego, nie tylko ze względu na finansowanie badań nad „problemami węzłowymi", związanymi z uprzemysłowieniem oraz na wsparcie dla socjologii zakładowej w przedsiębiorstwach państwowych, ale także z uwagi na cenzurowanie badań uznawanych za sprzeczne z ideałem pomyślnej socjalistycznej modernizacji. Przemiany polityczno-gospodarcze po 1989 roku oznaczały, z jednej strony, ograniczenie strukturalnego finansowania socjologicznych badań nad pracą, z drugiej zaś większe zróżnicowanie praktyki badawczej finansowanej z dość skromnych środków pochodzących z funduszy statutowych publicznych uczelni oraz prowadzonych coraz częściej projektów międzynarodowych i krajowych, w tym tych za środki Unii Europejskiej.

Głównym ośrodkiem instytucjonalizacji tej subdyscypliny jest Sekcja Socjologii Pracy Polskiego Towarzystwa Socjologicznego, powstała w latach 60. XX wieku. Od 2014 roku Sekcja organizuje międzynarodową konferencję tematyczną pod nazwą „Społeczne granice pracy", w 2017 roku ufundowano również Nagrodę im. Aleksandra Matejki za najlepszą rozprawę doktorską z dziedziny socjologii pracy, przyznawaną przez Polskie Towarzystwo Socjologiczne. Do niedawna czasopismem poświęconym tematyce socjologii pracy była „Humanizacja Pracy". Socjologiczne ujęcie pracy propaguje również wydawane w języku angielskim czasopismo „Warsaw Forum of Economic Sociology". Sekcja Socjologii Pracy PTS współpracuje blisko z Komitetem Badawczym 44 „Ruchy Pracownicze" Międzynarodowego Towarzystwa Socjologicznego w ramach konferencji „Społeczne granice pracy".

W rozdziale, w celu omówienia rozwoju socjologii pracy, przyjęto ujęcie chronologiczne, wyróżniając trzy główne etapy: 1) etap socjalizmu państwowego (1945–1980), cechujący się dominacją podejść systemowych, ujęć humanistycznych i oficjalnej doktryny marksistowskiej, instytucjonalizacją subdyscypliny oraz pojawieniem się ruchu socjologów zakładowych; 2) etap transformacji (1981–2004), charakteryzujący się stopniową deinstytucjonalizacją socjologii pracy na rzecz nauk o zarządzaniu i stosunkach przemysłowych oraz makrosocjologii transformacji posocjalistycznej; 3) etap umiędzynarodowienia/globalizacji (od 2004 roku do chwili obecnej), odznaczający się odrodzeniem praktycznej, a także krytycznej socjologii pracy.

W rozważaniach opieram się zarówno na przeglądzie literatury, jak i na danych pierwotnych zaczerpniętych z 20 wywiadów pogłębionych przeprowadzonych przez członków i członkinie Sekcji Socjologii Pracy Polskiego Towarzystwa Socjologicznego z socjologami i socjolożkami akademickimi i zakładowymi, którzy rozpoczynali swoje kariery w latach 60. i 70. Przeprowadzone w latach 2015–2017, trwające od godziny do dwóch i pół godziny (zob. Giermanowska i in. 2016; Giermanowska, Mrozowicki, Róg-Ilnicka 2019)[2] wywiady realizowano

[2] Spośród rozmówczyń i rozmówców wymienić należy takie osoby, jak: prof. dr hab. Danuta Dobrowolska, prof. dr hab. Juliusz Gardawski, prof. dr hab. Lesław Haber, prof. dr hab. Maria

w ramach projektu „Nestorzy socjologii pracy w Polsce", finansowanego przez PTS oraz z prywatnych środków samych badaczek i badaczy. W niniejszym rozdziale odniesiono się tylko do ich wybranej części, resztę materiału potraktowano zaś jako szerszy kontekst dla zaprezentowania głównych wątków literatury tego przedmiotu.

Akademicka socjologia pracy w PRL. Między marksizmem a funkcjonalizmem

Tradycje polskiej socjologii przed wybuchem II wojny światowej były niezmiernie bogate i obejmowały zarówno prężny nurt humanistyczny, z takimi przedstawicielami jak np. Florian Znaniecki, Józef Chałasiński czy Jan Bystroń, jak i podejścia marksistowskie, reprezentowane np. przez Ludwika Krzywickiego czy Kazimierza Kelles-Krauzego. Dzięki zakorzenieniu w tych tradycjach po zakończeniu II wojny światowej badania społeczne odrodziły się w Polsce stosunkowo szybko, mimo śmierci lub emigracji w następstwie wojny niektórych czołowych przedwojennych socjologów. Jednak w latach 1947–1952 socjologia stopniowo zaczęła tracić niezależność w środowisku akademickim (Kraśko 1996). W kontekście szerzącego się stalinizmu dyscyplinę tę podczas I Kongresu Nauki Polskiej potępiono jako naukę burżuazyjną, co doprowadziło do jej usunięcia z placówek badawczych i naukowo-dydaktycznych (Kurczewska 2006, s. 104). Odradzać zaczęła się wkrótce po śmierci Stalina w 1953 roku, z początku przede wszystkim pod oficjalnymi sztandarami materializmu historycznego, służącego analizie socjalistycznego uprzemysłowienia i roli kluczowych klas społecznych, w tym klasy robotniczej, inteligencji pracującej oraz socjalistycznego chłopstwa.

Nigdy jednak nie odrzucono całkowicie tradycji niemarksistowskich, kształtujących nastawienia i zainteresowania badawcze polskich socjologów. W okresie „małej stabilizacji" pod rządami Wiesława Gomułki jako I sekretarza PZPR (1956–1970), a następnie w czasach „dobrobytu na kredyt" w latach 1970–1980 (za rządów Edwarda Gierka jako I sekretarza PZPR) pojawiać się zaczęły coraz bardziej różnorodne podejścia teoretyczne w dziedzinie socjologii, w tym inspirowane amerykańskim funkcjonalizmem, a także powracające do przedwojennych tradycji humanistycznych. Dominującym przedmiotem badań pozostawał porządek

---

Holstein-Beck, prof. IFiS PAN dr hab. Krystyna Janicka, prof. dr hab. Henryk Januszek, prof. dr hab. Wiesława Kozek, prof. dr hab. Jolanta Kulpińska, prof. dr hab. Witold Morawski, prof. dr hab. Irena Reszke, prof. dr hab. Jan Sikora, prof. dr hab. Kazimierz M. Słomczyński, dr Edward Sołtys, mgr Zbigniew Szczypiński, prof. dr hab. Janusz Sztumski, dr Romuald Śmiech, mgr Wojciech Święcicki, mgr Małgorzata Święcicka, dr Elżbieta Wojtaś, prof. dr hab. Danuta Walczak-Duraj, prof. dr hab. Robert Woźniak. Zespół badaczy zaangażowanych w ten projekt obejmował takie osoby, jak: dr Robert Bartłomiejski, prof. USz dr hab. Zbigniew Galor, dr hab. Ewa Giermanowska, dr hab. Sławomira Kamińska-Berezowska, dr Elżbieta Kolasińska, mgr Michał Kujacz, dr Bartosz Mika, prof. UWr dr hab. Adam Mrozowicki, prof. UWr dr Olga Czeranowska, dr Piotr Ostrowski, dr Joanna Róg-Ilnicka, dr Peter Wegenschimmel, dr Joanna Wróblewska-Jachna. Więcej szczegółowych informacji na temat metodologii tych badań znaleźć można w pracy Giermanowska i in. 2019. Łączna liczba wywiadów zebranych do 2019 roku wynosiła 18 w przypadku socjologów i socjolożek akademickich i 10 w przypadku zakładowych.

społeczny, a nie społeczne konflikty. Dla ostatnich dziesięcioleci socjalizmu państwowego w Polsce w latach 1976–1989 (zob. Kurczewska 2006, s. 119–121)[3] najbardziej typowa okazała się zaś krytyczna socjologia socjalizmu, podejmująca problematykę przemian społecznych czy patologii systemu oraz kwestionująca wizję „socjalistycznej normalizacji".

Instytucjonalizacja socjologii pracy w Polsce w latach 60. i 70. charakteryzowała się twórczą adaptacją i rozwojem niemarksistowskich podejść systemowych, przypominającą północnoamerykańskie nurty w badaniach nad zarządzaniem, inspirowane w przeważającej mierze psychologią społeczną. Ważną rolę w przeszczepianiu północnoamerykańskich podejść na polski grunt odegrał system stypendialny oferowany przez Fundację Forda w latach 1957–1959, do którego beneficjentów należało m.in. 29 socjologów (Kilias 2017, s. 80). Jeden z założycieli powojennej socjologii pracy w Polsce, Aleksander Matejko, w 1957 roku wyjechał do USA jako stypendysta Population Council i spędził dwa lata na tamtejszym Uniwersytecie Michigan. Owocem tego wyjazdu była przygotowana przezeń rozprawa doktorska *Socjologia przemysłu w Stanach Zjednoczonych Ameryki* (Matejko 1962), która „funkcjonowała jako pierwszy w Polsce podręcznik nowoczesnej socjologii przemysłu" (Sułek 2011, s. 115). W opublikowanym niedawno przeglądzie rozwoju socjologii pracy, sporządzonym przez Jarosława Kiliasa, trafnie podsumowano swoiste intelektualne początki tej subdyscypliny:

> [Polskim socjologom pracy – AM] od marksowskiej teorii konfliktu bliższa [...] była perspektywa i kategorie pojęciowe funkcjonalizmu, z „systemem społecznym" na czele. Jeśli chodzi o ich własną dziedzinę badań, inspirowała ich przede wszystkim amerykańska i francuska socjologia przemysłu, wliczając okazjonalnie, acz bardziej *pro forma* niż z przekonania, krytykowaną szkołę „human relations" (2014, s. 424).

Obszar zainteresowań socjologii pracy z definicji miał obejmować „stosunki społeczne zachodzące między ludźmi na tle pracy, a także rolę tej ostatniej w całokształcie życia zbiorowego rozmaitych grup ludzkich oraz całych społeczeństw" (Matejko 1961, s. 8). W jednym z pierwszych podręczników Adam Sarapata i Kazimierz Doktór (1962, s. 7–8) wprowadzili użyteczne rozróżnienie na trzy obszary zainteresowania socjologii podejmującej problematykę pracy. Ujmując to ich słowami, socjologia pracy „zajmuje się społecznym charakterem pracy, pracą jako procesem społecznym, tzn. wpływem warunków społecznych na motywy, przebieg i wyniki pracy oraz społecznymi skutkami pracy"; socjologia przemysłu jest „częścią socjologii pracy, związaną z produkcją przemysłową"; wreszcie „socjologia klasy robotniczej obejmuje częściowo socjologię przemysłu i socjologię pracy (ograniczenie historyczne i częściowo klasowe),

[3] Rok 1976 można uznać za jeden z punktów zwrotnych w historii PRL z powodu masowych demonstracji i strajków przeciw podwyżkom cen żywności w czerwcu tego roku, które dały początek konsolidacji opozycji antykomunistycznej.

nadto zaś zajmuje się sferami życia społecznego klasy robotniczej wykraczającymi poza zagadnienia pracy, np. życiem rodzinnym, konsumpcją kulturalną, działalnością polityczną". Oddzielenie socjologii pracy i socjologii klasy robotniczej wskazywało na odmienne korzenie teoretyczne tej pierwszej, które bliższe były funkcjonalizmowi niż marksistowskim teoriom konfliktu. Nie ulega przy tym wątpliwości, że wszystkie te trzy gałęzie socjologii postrzegano jako należące do obszaru stosowanych nauk społecznych, mających służyć socjalistycznej modernizacji i uprzemysłowieniu. W wywiadzie z nami w ramach projektu „Nestorzy..." podkreśliła to Jolanta Kulpińska, która wspominała o roli państwa w finansowaniu badań nad uprzemysłowieniem, a także o wsparciu ze strony wpływowych przedstawicieli PZPR, które odegrało znaczącą rolę w rozwoju socjologii pracy na Uniwersytecie Łódzkim:

> Był taki okres, kiedy jednocześnie zaczęto tworzyć centralne programy badawcze. I socjologowie łódzcy związali się badawczo [...] z Komitetem Badań Rejonów Uprzemysławianych i kolejno badaliśmy te rejony uprzemysławiane. Czasami to nie było już nic nowego, ale miało to też taki walor, że można było za te pieniądze robić badania terenowe i badania studentów – praktyki, takie obozy badawcze wtedy się pojawiły [...]. I pod koniec lat 70. uznaliśmy, że trzeba jakoś wzmocnić badania robione w Instytucie – nie tylko w ramach rejonów uprzemysławianych [...] i uznaliśmy, że możemy starać się o program centralny poświęcony pracy. Znaleźliśmy poparcie w Partii, bo tam jeszcze była Tatarkówna[4], wobec tego właśnie też się zainteresowała możliwością badań nad pracą. I to był program, który się nazywał „Człowiek i praca. Humanizacja pracy" [...].

W aspekcie teoretycznym głównym przedmiotem zainteresowania socjologii pracy był system społeczny przedsiębiorstwa socjalistycznego. Jednak tak określone podstawowe zainteresowania badawcze krzyżowały się niejednokrotnie z tematami podejmowanymi przez inne subdyscypliny socjologiczne, a także inne nauki społeczne i ekonomiczne, takie jak prawo, psychologia czy ekonomia (polityczna). Poczesne miejsce na styku socjologii pracy, stratyfikacji i analizy klasowej oraz studiów nad klasą robotniczą zajmowały badania nad rozmaitymi aspektami położenia klasy robotniczej w Polsce, prowadzone m.in. przez Włodzimierza Wesołowskiego (1969), Stanisława Widerszpila (1965) oraz innych badaczy i badaczki. Jednym z głównych problemów, z jakimi mierzono się w tym nurcie, była kwestia zasięgu i składu klasy robotniczej. Zgodnie z jedną z najbardziej reprezentatywnych jej definicji socjalistyczną klasę robotniczą określono jako

> [...] wielki zbiór ludzi, obejmujący pracowników nieposiadających środków pracy na własność, ale będących ich współwłaścicielami jako członkowie społeczeństwa, zatrudnionych w sferze produkcji i wymiany, wykonujących pracę podporządkowaną w ramach systemu przedsiębiorstwa, dla których głównym źródłem dochodu jest płaca robocza (Widerszpil 1965, s. 182).

---

[4] Michalina Tatarkówna-Majkowska, była I sekretarz Komitetu Łódzkiego PZPR, mimo że w 1965 roku przeszła na emeryturę, jeszcze w latach 70. pozostawała osobą wpływową.

Z socjologią pracy powiązane były również badania z zakresu socjologii zawodów oraz stratyfikacji społecznej (Sarapata 1965; Słomczyński 1972). Ponownie, inspiracje dla nich płynęły spoza marksizmu. Wzór stanowiły studia nad złożonością pracy i osobowością prowadzone w USA i Polsce przez Melvina L. Kohna we współpracy z polskim zespołem, w skład którego weszli m.in. Włodzimierz Wesołowski, Kazimierz M. Słomczyński, Bohdan W. Mach i Krystyna Janicka (Słomczyński, Miller, Kohn 1981; zob. Janicka 1997). Socjologia zawodów udokumentowała istotne rozbieżności między poziomem dochodów a kwalifikacjami, zwłaszcza wśród pracowników umysłowych (Reszke 1977). Podjęto również udaną próbę rozwinięcia Polskiej Socjologicznej Klasyfikacji Zawodów (PSKZ, zob. Pohoski, Słomczyński 1978).

Wreszcie, rozmaite grupy badaczy systematycznie śledziły stosunki pracy w przedsiębiorstwach socjalistycznych, często we współpracy z oficjalnymi związkami zawodowymi (Centralna Rada Związków Zawodowych, CRZZ). Poruszane przez nie tematy dotyczyły problematyki samorządu robotniczego na poziomie zakładowym (obecnego w różnych postaciach od 1956 roku), rad robotniczych w przedsiębiorstwach państwowych oraz socjalistycznego uzwiązkowienia (zob. Balcerek, Gilejko 1967; Jarosz 1967; Morawski 1973; Gilejko 1969). Ten ostatni krąg badaczy i ich studentów położył w późniejszych latach podwaliny pod zdominowane przez podejścia neoinstytucjonalistyczne studia nad stosunkami pracy w Polsce.

Mimo marksistowskiej retoryki wielu z tych badań, znaczenie klasowych analiz procesu pracy było ograniczone, problemy relacji zaś między konfliktami w miejscu pracy a szeroko rozumianymi konfliktami społecznymi były tematem tabu, z wyjątkiem niektórych, w dodatku często cenzurowanych badań. Odnosząc się ponownie do analizy Joanny Kurczewskiej (2006, s. 116), socjologia polska – poza wyjątkami, do których można zaliczyć Juliana Hochfelda, Marię Hirszowicz, Stanisława Kozyr-Kowalskiego czy wczesne prace Zygmunta Baumana – była stosunkowo słabo osadzona w materializmie historycznym. Potwierdzają to także wywiady z Wiesławą Kozek, Jolanta Kulpińską i innymi nestorami socjologii pracy. Kurczewska (2006, s. 116–117) zaproponowała użyteczną typologię marksistowskich badań prowadzonych w okresie socjalizmu, wyróżniając wśród nich „marksizm liryczny" (termin Jana Strzeleckiego, odznaczający się erudycyjnymi nawiązaniami do klasyków marksizmu, zazwyczaj we wprowadzeniach do książek, niejednokrotnie w celu przypodobania się władzom i cenzurze), „marksizm epicki" (stosujący wyjęte z pierwotnego kontekstu teoretycznego oficjalne propagandowe kategorie marksistowskie do analizy polskiej rzeczywistości w ujęciu funkcjonalistycznym) oraz „marksizm dramatyczny" (reprezentowany przez prace korzystające z teorii marksistowskich w celu zdiagnozowania sytuacji panującej w krajach Trzeciego Świata oraz w krajach zachodnich). Niewiele miejsca pozostawało tu jednak zwykle na krytyczną diagnozę konfliktów pracy – konfliktów w zarządzaniu i na linii praca–państwo w ustroju socjalistycznym. Z paroma ważnymi wyjątkami (np. Staniszkis 1972, 1984), jeśli już analizie poddawano konflikty wiążące się z pracą, dokonywano tego głównie w ujęciu psychospołecznym

i humanistycznym, z mikropoziomu, nie zaś z perspektywy systemowej, badającej sprzeczności interesów i układ sił społecznych w państwie socjalistycznym.

Pod względem metodologicznym dominowały oparte na kwestionariuszach badania ilościowe. Świadczy to ponownie o wpływie na polską socjologię badań północnoamerykańskich, zwłaszcza empirycznych badań społecznych Paula Lazarsfelda. Jak zauważa Antoni Sułek:

> Ten „styl badań", oparty na neopozytywistycznej filozofii nauki, cechowały: standaryzacja narzędzi badawczych, przekład pojęć na „zmienne" i ich operacjonalizacja za pomocą „wskaźników", indeksów i skal, matematyczna analiza zależności między zmiennymi, a wszystko to najlepiej w badaniu surveyowym, wzorcu badań społecznych (2011, s. 105).

Niemniej od samego początku na gruncie socjologii pracy stosowano również techniki nieankietowe. Emblematyczny ich przykład stanowią badania nad Zakładami Przemysłu Metalowego H. Cegielski, przeprowadzone pod kierownictwem Kazimierza Doktóra z wykorzystaniem metody obserwacji uczestniczącej, zgłębiające takie zagadnienia, jak interakcje wewnątrzzakładowe oraz rola stosunków nieformalnych w miejscu pracy, wyraźnie inspirowane m.in. przez Donalda Roya (zob. Doktór 1964). Odstępstwa od tradycji pozytywistycznych zaczęły się mnożyć pod koniec lat 70. i były stale obecne w późniejszym okresie transformacji. Humanistyczny nurt badań, znamienny dla przedwojennej polskiej socjologii, powrócił w badaniach m.in. nad konotacjami i wartością pracy (Dobrowolska 1974; Prawda 1987; Walczak-Duraj 1988). Podejście biograficzne reprezentował m.in. Winicjusz Narojek (1982), który na podstawie pamiętników robotniczych wykazał (w latach 70. XX wieku) znaczenie krytycznego potencjału „mikro-wydarzeń" oraz „atmosfery stosunków międzyludzkich" dla zrozumienia makrodynamiki konfliktów w „upaństwowionym społeczeństwie". Główne prace interpretacyjne, podejmujące zadanie opisania doświadczenia robotników, pojawiły się jednak dopiero po sierpniu 1980 roku. Do prac reprezentujących to podejście zaliczyć należy m.in. biograficzne badania nad robotnikami fizycznymi przeprowadzone przez Jacka Leońskiego (1987). Przynajmniej do połowy lat 70. XX wieku „[m]etoda [ankietowa, badanie kwestionariuszowe] oraz połączone z nią ujmowanie społeczeństwa jako agregatu indywiduów oraz skupienie zainteresowań na sferze świadomości stanowiły zbitkę, która zawężała możliwość badania nowych, rodzących się tendencji" (Sułek 2006, s. 263). Krytyczny potencjał socjologii dławiony był również przez wszechobecną cenzurę, wymagającą wcześniejszego zatwierdzenia wykorzystywanych narzędzi badawczych i notorycznie wstrzymującą publikację prac socjologicznych zbyt krytycznych wobec systemu.

Socjologia zakładowa a instytucjonalizacja subdyscypliny (1945–1980)

Początkowo przynajmniej badania prowadzone przez akademickich socjologów pracy ściśle wiązały się z działalnością „socjologów zakładowych" (Gałdzicki

i in. 2009, s. 21–23; Jędrzycki 1971; Kilias 2014), zatrudnionych w dużych przedsiębiorstwach socjalistycznych pozostających własnością państwa. Kilias (2014) zwraca uwagę na stopniowy rozwój zawodu socjologa zakładowego od lat 60. XX wieku. Szacuje się, że pod koniec lat 70. w większych przedsiębiorstwach zatrudnionych było nie mniej niż 400 socjologów (Kilias 2014, s. 426); świadczy to o gwałtownym wzroście ich liczebności od 1959 roku, kiedy po raz pierwszy utworzono to stanowisko dla jednej osoby (Jędrzycki 1971, s. 8). Socjologowie zakładowi odgrywali przeważnie rolę technokratycznych ekspertów, rozwiązujących problemy wynikające z natury socjalistycznych przedsiębiorstw państwowych (Kilias 2014, s. 427). Jak przekonuje w przeprowadzonym przez Piotra Ostrowskiego wywiadzie Witold Morawski (za: Giermanowska i in. 2016, s. 98): „Ja myślę, że to się właśnie zrodziło z utopijnego przeświadczenia, że się da zhumanizować ten system [...]. Z jednej strony socjologowie chcieli się wykazać wobec systemu, a z drugiej strony system no naiwnie dopuszczał, uważał, że takie komórki utworzone, socjologiczne, mogą być czymś więcej niż tylko kadrowymi przybudówkami, tyle, że wyspecjalizowanymi w oparciu o taką socjotechniczną wiedzę". Wiesław Jędrzycki (1971, s. 28–41), który w latach 70. prowadził badania nad socjologami zakładowymi, wymienił kilka czynników, które przyczyniły się do zinstytucjonalizowania socjologii zakładowej w Polsce, spośród których dwa wydają się kluczowe: 1) rola socjologów mających powiązania z centralnymi i regionalnymi oddziałami partii komunistycznej, jak również poparcie ze strony Komitetu Centralnego PZPR dla prowadzenia badań nad stosunkami społecznymi w przedsiębiorstwach socjalistycznych; 2) poparcie ze strony Centralnej Rady Związków Zawodowych i jej współpraca z Zakładem Socjologii Pracy Instytutu Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, w szczególności w zakresie badań nad rotacją kadr, a w późniejszym okresie nad problematyką humanizacji pracy.

Do wymienionych czynników dołączyć należałoby również szczególną modę panującą w obrębie socjalistycznego zarządzania w latach 70. XX wieku: „Mieć socjologa w swoim zakładzie, to znaczy być światłym kierownikiem, być postępowym, iść z prądem" (Jędrzycki 1971, s. 38). Jednak stosunki między socjologami zakładowymi a kierownictwem, a także między socjologami zakładowymi a socjologami akademickimi okazały się skomplikowane. Zatrudnieni w przedsiębiorstwach socjologowie narzekali na ograniczony wpływ na decyzje podejmowane przez kierownictwo oraz skromne możliwości samodzielnego prowadzenia badań. W środowisku akademickim z kolei cieszyli się niekiedy mniejszym szacunkiem, zajmowali się bowiem zbyt praktycznymi tematami i pośrednio byli zaangażowani we wspieranie komunistycznej polityki przemysłowej (o czym wspominano m.in. w rozmowie z Wiesławą Kozek). Głównym obszarem ich działalności była „humanizacja pracy", rozumiana jako poprawa warunków pracy w kontekście „humanizmu socjalistycznego" oraz samorozwoju pracownika jako jednostki ludzkiej, wbrew wyalienowaniu pracy i w zgodzie z nadrzędną ideą humanizacji socjalistycznego społeczeństwa (Jędrzycki 1979). Ważnym problemem, który usiłowali rozwiązać

socjologowie zakładowi, była fluktuacja kadr powodowana poszukiwaniem większych korzyści oferowanych przez przedsiębiorstwa państwowe (Kilias 2014, s. 429; zob. również Muszalski, Sarapata 1973); do pozostałych należała absencja pracowników czy motywacje i stosunki między pracownikami a kierownictwem (np. Gałdzicki 1967; Surmaczyński 1966).

Główną platformą działalności socjologów zakładowych była Sekcja Socjologii Pracy PTS. Do Sekcji tej należeli również socjologowie akademiccy, ale ich obecność była słabiej odczuwana niż praktyków, zwłaszcza w latach 70. Sekcja została założona w 1961 roku przez Aleksandra Matejkę, Kazimierza Doktóra, Irenę Majchrzak, Jerzego Piotrowskiego i Adama Sarapatę. W następstwie emigracji Aleksandra Matejki z Polski do Zambii (w 1968 roku), a następnie do Kanady (w 1970) stanowisko przewodniczącego Sekcji przejął Wiesław Jędrzycki, który kierował nią do 1993 roku (zastąpiony na tym stanowisku przez Wiesławę Kozek). Od 1971 roku Sekcja organizowała cykliczne seminaria w Warszawie pod zbiorczym tytułem „Ogólnopolskie Seminarium Socjologii Pracy". W latach 70. przejęła ona miesięcznik „Humanizm Pracy", wydawany wcześniej pod tytułem „Biuletyn Informacyjny" przez Sekcję Psychohigieny Pracy Polskiego Towarzystwa Higieny Psychicznej, i przekształciła go w 1975 roku w czasopismo „Humanizacja Pracy" (wydawane do 2020 roku, choć już nie przez Sekcję). Działalność Sekcji Socjologii Pracy miała również wymiar regionalny. Na przykład we Wrocławiu Sekcja w latach 70. liczyła 25 członków i członkiń oraz organizowała cykliczne spotkania i konferencje (ostatnie w 1976 roku, zob. Gałdzicki i in. 2009, s. 25). Prężne ośrodki badawcze socjologii pracy istniały w Warszawie, Łodzi, Katowicach i Krakowie. W 1967 roku socjologowie i psychologowie z Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, w tym Czesław Herod, Julian Bugiel i Aleksandra Anasiewicz, utworzyli pierwszą socjologiczną jednostkę naukową działającą na polskiej politechnice: Zakład Psychologii i Socjologii Pracy (Bugiel 2012). W Łodzi głównym ośrodkiem działalności Sekcji był Zakład Socjologii Przemysłu Uniwersytetu Łódzkiego, kierowany od 1969 roku przez Jolantę Kulpińską. W 1978 roku na Uniwersytecie Śląskim powołano Zakład Socjologii Pracy i Organizacji pod kierownictwem Władysława Jachera, który rozpoczął na Śląsku badania nad czterobrygadowym systemem pracy w górnictwie węgla kamiennego, wyniki tych badań początkowo jednak ocenzurowano, a opublikowano dopiero po powstaniu NSZZ „Solidarność" (Ciarkowski, Jacher 1981).

Ze względu na zapotrzebowanie na socjologów zakładowych podjęto pewne kroki w celu udoskonalenia ich umiejętności na drodze reformy edukacji socjologicznej (pod koniec lat 60.), dostosowanej do wymagań przemysłu. W 1974 roku Sekcja Socjologii Pracy PTS (wraz z jej kierownikiem Jędrzyckim) zaczęła wywierać nacisk na rzecz zwiększenia liczby studentów specjalizujących się w socjologii pracy, wypracowania kodeksu etyki zawodowej i wprowadzenia regulacji prawnych dotyczących zawodu socjologa przemysłu. Jego celem było przeciwdziałanie praktykom zatrudniania na stanowiskach socjologów zakładowych

osób niespełniających określonych wymagań zawodowych. Projekt ten jednak zarzucono. W 1976 roku członkostwo w Polskim Towarzystwie Socjologicznym PTS ograniczono do socjologów posiadających formalne wykształcenie socjologiczne lub mogących się wykazać akademickimi osiągnięciami na polu socjologii. Równocześnie członkostwo w PTS zostało oddzielone od członkostwa w Sekcji Socjologii Pracy PTS (Kraśko 2010, s. 110). W rezultacie socjologowie zakładowi, spośród których wielu brakowało formalnych kwalifikacji socjologicznych, coraz bardziej oddalali się od socjologii akademickiej, co pozostawiało wrażenie „pogłębiającej się z biegiem czasu alienacji względem nauki akademickiej" (Kilias 2014, s. 434).

Marginalizacja socjologii pracy na poziomie zakładowym przyspieszyła w latach 80. Kilias (2014) wyjaśniał ten trend narastającym kryzysem ekonomicznym i politycznym systemu oraz likwidacją stanowisk socjologów zakładowych w przedsiębiorstwach państwowych. Zarówno Wiesława Kozek, jak i Jolanta Kulpińska wspominają w swoich wywiadach o represjach wobec niektórych socjologów zakładowych, uważanych za zwolenników antykomunistycznego związku zawodowego NSZZ „Solidarność", którzy stracili pracę po wprowadzeniu przez władze komunistyczne w 1981 roku stanu wojennego. Ci, którzy pozostawali bliżej kręgów partyjnych lub kierownictwa, również nie mieli szans na kontynuowanie badań z powodu braku zaufania ze strony pracowników. W konsekwencji zawód ten w latach 80. praktycznie zanikł. Jednocześnie akademicka socjologia pracy weszła w nowy, „transformacyjny" etap rozwoju, z odmiennym nastawieniem i znacznie słabiej wyczuwalną obecnością w zinstytucjonalizowanej dziedzinie socjologii ogólnej w Polsce.

Transformacyjny etap socjologii pracy. Pluralizacja i deinstytucjonalizacja (1981–2004)

Powstanie pierwszego niezależnego związku zawodowego w socjalistycznych krajach Europy Wschodniej, NSZZ „Solidarność", a także narastający od końca lat 70. kryzys gospodarczy i polityczny przyczyniły się do istotnych zmian w dziedzinie socjologii pracy. Skutkowało to m.in. rosnącą liczbą badań nad świadomością i położeniem robotników, kierowanych przez reprezentujących proreformatorskie skrzydło socjologów bliskich PZPR. Przykładowo, badania Jana Malanowskiego (1981) dokumentowały rozbieżności między ideologią państwa robotniczego a fatalnymi warunkami życia i pracy robotników. W 1984 roku Leszek Gilejko powołał do życia Instytut Badań Klasy Robotniczej Akademii Nauk Społecznych przy PZPR, mający prowadzić krytyczne badania nad robotnikami (zob. Gardawski 2017, s. 35). Jednym z głównych osiągnięć tego Instytutu było opublikowanie siedmiotomowej pracy poświęconej położeniu klasy robotniczej w Polsce, obejmującej problematykę warunków pracy, stanu zdrowia, kwestii mieszkaniowych, patologii i przestępczości, wyzwań ekologicznych, problemów osób starszych, jak również potrzeb i aspiracji robotników (zob. Wójcik 1988). Jak wspomina Leszek

Gilejko w wywiadzie z Juliuszem Gardawskim, stosunki Biura Politycznego PZPR z Instytutem były dość napięte:

> [Wyniki badań – AM] to był rzeczywiście szok. Niby każdy coś tam wiedział, ale co innego „coś tam wiedzieć", a co innego, gdy siedzi się w najważniejszym pokoju w Polsce [Biurze Politycznym PZPR – AM] i niespodziewanie słyszy się taką opowieść. I to nie z jakiegoś nasłuchu, nie z meldunków oficerów SB, tylko z tomów opracowań wydanych w ramach Akademii Nauk Społecznych PZPR, opartych na wynikach badań empirycznych, sygnowanych znanymi nazwiskami (Gardawski 2017, s. 40–41).

Mimo zaangażowania wielu socjologów w działalność ruchu „Solidarność", zwykle niechętnie pozwalali oni sobie na to, by ich poglądy polityczne wywierały wpływ na prowadzone badania. Z jednej strony, wspomnieć należy o doświadczeniach polskich członków zespołu Alaina Touraine'a, François Dubeta, Michela Wieviorki i Jana Strzeleckiego, prowadzących badania nad „Solidarnością" metodą interwencji socjologicznej (zob. Touraine i in. 1983). Jak zauważył Paweł Kuczyński (1994, s. 112), polscy członkowie tego zespołu, należący bez wyjątku do „Solidarności", zastanawiali się nad tym, czy ich zaangażowanie w badania nad działaniem społecznym wciąż można nazywać „nauką". Ze sceptycyzmem odnosili się także do tego, co sami uważali za lewicowe nastawienie tych badań, a nawet do niektórych podstawowych wykorzystywanych pojęć, takich jak konflikt centralny czy klasy społeczne, które ich zdaniem nazbyt przypominały język, jakim posługiwały się komunistyczne władze (Kuczyński 1994, s. 114). Z drugiej strony, byli też socjologowie i badacze społeczni, którzy pracowali nad ujęciami teoretycznymi, prowadzący badania nad ruchem robotniczym z perspektywy wewnętrznej i publikujący prace w wydawnictwach podziemnych lub za granicą (Starski [Magala] 1982[5]; Staniszkis 1984).

W kontekście odnowionego zainteresowania krytycznymi ujęciami klasy i ujęciami systemowymi niektórzy badacze, np. Jolanta Kulpińska (1985), powoływali się na francuską hipotezę o nowej klasie robotniczej, aby wyjaśnić źródła i charakter buntu NSZZ „Solidarność" w kluczowych, technologicznie zaawansowanych gałęziach przemysłu państwa socjalistycznego. Te nowe perspektywy, czerpiące z brytyjskich badań nad postawami klasy robotniczej i systemami wartości, prowadzonych przez Davida Lockwooda, Johna Goldthorpe'a (Goldthorpe i in. 1968), Martina Bulmera (1975) i Franka Parkina (1971), twórczo zaadaptował zespół Juliusza Gardawskiego, który wraz ze swoim promotorem Leszkiem Gilejko i innymi badaczami realizował badania nad ekonomiczną świadomością robotników (por. Gardawski 1992, 1996 i in.).

Wyróżniającą cechą badań nad pracą w latach 80. XX wieku było podjęcie próby zrekonstruowania świadomości społecznej robotników w kontekście oczekiwanych zmian społeczno-politycznych. Od połowy lat 80. większość badań

[5] Praca *Walka klas w bezklasowej Polsce* została pierwotnie wydana przez Sławomira Magalę pod pseudonimem Stanisław Starski.

socjologicznych dotyczących robotników skupiała się na kwestii poparcia i oporu pracowników wobec reform rynkowych, obejmujących analizę świadomości robotników pod kątem jej funkcjonalności, a coraz częściej jej dysfunkcjonalności wobec przewidywanych rynkowych i demokratycznych reform ustrojowych. Z jednej strony, socjologowie i socjolożki wspominali o „nowej klasie średniej" (zob. Kurczewski 2006 [1981]) i „proreformatorskim sojuszu" (Kolarska-Bobińska 1998) robotników wykwalifikowanych i inteligencji technicznej. Obie kategorie występowały w badaniach społecznych jako zjednoczone poparciem dla reform gospodarczych, w dużej mierze napędzanych przez „mit rynku". Mającą stanowić przeciwieństwo gospodarki niedoboru, typowej dla późnego socjalizmu państwowego, gospodarkę rynkową uznawano za mechanizm, który „zapewniając wszystkim pracę i dobrobyt, pełne kieszenie i półki sklepowe, miał usprawnić zarówno zarządzanie zakładami, jak i lepsze funkcjonowanie całej gospodarki" (Kolarska-Bobińska 1998, s. 123). Z drugiej strony, w analizach tych podkreślano ambiwalentny charakter poparcia robotników dla przygotowywanych reform. Badania nad robotnikami przemysłowymi prowadzone w dużych przedsiębiorstwach przez zespoły kierowane przez Marka Ziółkowskiego (1990) i Leszka Gilejkę (zob. Czarzasty, Gilejko, Nowacki 1987) wskazywały, że robotnicy zamierzają poprzeć urynkowienie, o ile zachowane zostaną instytucje państwa opiekuńczego i zapewniona zostanie państwowa ochrona zatrudnienia. Wykazały one także większe sympatie dla gospodarki rynkowej wśród osób w większych miastach, zatrudnionych w przemyśle, lepiej wykształconych i młodszych (zob. przegląd w: Gardawski 1996, s. 65–70).

Mimo znaczących, wspomnianych powyżej wyjątków, liczba badań dotyczących robotników i miejsc pracy na etapie „transformacji" wyraźnie spadła. Jak zauważył Zbigniew Kurcz, w ustroju socjalistycznym nawet nominalne zainteresowanie robotnikami mogło „nobilitować w oficjalnej skali wartości, jako przejaw związku z siłami postępu" (1992, s. 10). W przeciwieństwie do tego w nowej rzeczywistości politycznej to nie klasa robotnicza, a przedsiębiorcy i klasy średnie uchodziły za siłę napędową i ostoję demokracji oraz gospodarki rynkowej (Jasiecki 1996). Systematyczne badania położenia, świadomości społecznej i postaw robotników prowadziła wąska grupa badaczy, w szczególności zespół pod kierownictwem Juliusza Gardawskiego (1992, 1996). Głównym wnioskiem płynącym z badań było to, że „[r]obotnicy akceptowali w kategoriach ogólnych główne wartości transgresyjne (instytucje rynkowo-kapitalistyczne oraz prywatyzację), natomiast w odniesieniu do indywidualnych warunków bytu przyjmowali wartości egzystencjalne lub specyficznie negocjacyjne" (Gardawski 1996, s. 208). W praktyce oznaczało to, że większość polskich robotników wyraziła „ograniczone przyzwolenie" na reformy rynkowe w kraju i nie kwestionowała ich na początku lat 90., o ile nie zagrażały bezpośrednio ich interesom bytowym. „Mit rynku" zaczął jednak chylić się ku upadkowi już na przełomie lat 90. i pierwszej dekady XXI wieku, a proces ten przyspieszał wraz ze zbliżaniem się do jej końca.

Innymi ważnymi tematami poruszanymi w socjologii pracy, socjologii gospodarki i badaniach nad stosunkami przemysłowymi w latach 90. były kwestie prywatyzacji (Jarosz 2001; Pańków 1993), pojawienie się leasingu pracowniczego, rozpatrywanego z perspektywy robotników i menedżerów (Jarosz 1996), problemy bezrobocia i bezrobotnych (Borkowski, Marcinkowski 1999; Reszke 1999) oraz zmian zachodzących na rynku pracy (Kozek 1993; Kryńska 1996). Nowo powstającą, w dużej mierze interdyscyplinarną dziedziną zajmującą się problematyką pracy i zatrudnienia, tworzącą się przy udziale socjologów, ekonomistów, politologów i demografów, była analiza emigracji z Polski, zarówno w okresie socjalizmu państwowego, jak i po 1989 roku (Okólski 2001; Slany 1997). Odrębny nurt badań po 1989 roku stanowiła analiza ewolucji systemu stosunków przemysłowych, w której pierwszoplanową rolę odgrywali socjologowie gospodarki i socjologowie pracy (zob. przegląd tej tematyki w: Czarzasty, Mrozowicki 2018). Ujmując to w skrócie, analizy prowadzone w latach 90. XX wieku doprowadziły do wniosku, że system stosunków przemysłowych (zbiorowych stosunków pracy) w Polsce ma charakter hybrydowy, łącząc elementy pluralizmu, etatyzmu i neokorporacjonizmu (Hausner 1995; Morawski 1997; Sroka 2000). Co ważne, sugerowały również, że w rozwoju tego systemu istotną rolę odgrywały zarówno odgórne reformy neoliberalne wdrażane przez państwo, jak i ich oddolna kontestacja ze strony samych aktorów zbiorowych stosunków pracy (Kozek 1997; Kulpińska 1998). Wśród poruszanych tematów znalazły się również branżowe różnice w zakresie reprezentacji interesów pracowniczych (Gardawski i in. 1999) oraz rola związków zawodowych w restrukturyzacji kluczowych gałęzi przemysłu, takich jak hutnictwo (Gilejko 2003).

Mimo niesłabnącego zainteresowania socjologów problematyką pracy i zatrudnienia, w porównaniu z latami 60. i 70. XX wieku w latach 90. daje się zaobserwować pierwsze przejawy deinstytucjonalizacji socjologii pracy. Po pierwsze, zróżnicowanie zainteresowań badawczych i podejść reprezentowanych przez socjologów i socjolożki zajmujących się zagadnieniami pracy nie znalazło odzwierciedlenia w stworzeniu nowoczesnego podręcznika socjologii pracy, mogącego na nowo utwierdzić jej tożsamość i wykazać jej użyteczność w nowej rzeczywistości społecznej, politycznej i gospodarczej. Choć w latach 90. ukazało się parę podręczników obejmujących tę problematykę (np. Bugiel, Haber 1994; Januszek, Sikora 1998; Sztumski 1999), większość z nich nadal czerpała inspiracje z podejść wywodzących się jeszcze z lat 60. i 70. XX wieku i pomijała w znacznej mierze nowe pola badawcze, teorie i metodologie. Po drugie, socjologia pracy zaczęła znikać ze standardowych programów nauczania obowiązujących na studiach licencjackich i magisterskich[6]. Nie oznacza to, że całkowicie zabrakło takich

[6] Przykładowo w 2015 roku tylko 6 z 20 uczelni, które w rankingu portalu internetowego Perspektywy.pl zajęło najwyższe pozycje pod względem jakości programów socjologicznych, oferowało jakiekolwiek zajęcia z dziedziny socjologii pracy (Mrozowicki 2015).

tematów jak praca, rynek pracy i zatrudnienie. Pojawiały się one jednak głównie w ramach kursów fakultatywnych i specjalizacyjnych, najczęściej bez nawiązania do tradycji tej subdyscypliny. Po trzecie, wyraźnie osłabła działalność Sekcji Socjologii Pracy PTS. Głównym tego powodem był odpływ socjologów zakładowych z Sekcji, ale także słabnąca identyfikacja członków tej Sekcji z jej działalnością.

Wiele wymienionych już po części przyczyn złożyło się na rozpad tożsamości dyscyplinarnej socjologii pracy. Po pierwsze, po 1989 roku socjologia pracy została przez niektóre środowiska socjologiczne utożsamiona z „socjologią urzędową" poprzedniego ustroju. Odmarksizowanie socjologii (Mucha, Keen 2010, s. 132) przyczyniło się do skierowania uwagi niektórych socjologów na inne obszary badawcze i/lub poza dziedzinę socjologii akademickiej jako takiej. Sprzyjało temu przecinanie się socjologii pracy z innymi subdyscyplinami socjologicznymi, takimi jak badania nad stratyfikacją społeczną, socjologia organizacji czy socjologia gospodarki, które były widoczne już w okresie socjalizmu państwowego. Co ciekawe, dla badanych przez nas nestorów i nestorek socjologii pracy utożsamienie się z rozpatrywaną subdyscypliną okazywało się zwykle nienajważniejsze w ich karierze akademickiej. Po drugie, podobnie jak w wielu krajach Europy Zachodniej (Halford, Strangleman 2010, s. 820), oddane przez subdyscyplinę pole częściowo przejęły nauki o zarządzaniu. Tendencja ta uwidoczniła się choćby w statystykach słów kluczowych zarejestrowanych w bazie nauka-polska.pl w połowie drugiej dekady XXI wieku. „Zarządzanie" jako słowo kluczowe pojawiło się w 2201 przypadkach, socjologia w 382, a socjologia pracy w 13 (zob. Mrozowicki 2015).

Po trzecie, nowo powstające pola badań nad problemami związanymi z pracą, takie jak studia nad stosunkami przemysłowymi, studia organizacyjne czy badania nad migracją, miały z natury inter- i transdyscyplinarny charakter. Dzielenie pola badań nad pracą z innymi dyscyplinami nie pomogło w utrzymaniu i kultywowaniu tożsamości subdyscyplinarnych. Po czwarte, w Polsce w latach 90. w dużej mierze brakowało silniejszego wsparcia dla socjologii pracy ze strony związków zawodowych czy prywatnych fundacji, tak ważnych w niektórych krajach zachodnich. Współpraca świata akademickiego i organizacji związkowych – poza istotnymi, ale nielicznymi wyjątkami (takimi jak np. zespoły Juliusza Gardawskiego czy Wiesławy Kozek) – była ograniczona. Sytuacja ta zaczęła ulegać zmianie dopiero niedawno, wraz z napływem nowego pokolenia eksperckiego do związków zawodowych, w tym również częściowo socjologów i socjolożek.

Na koniec, na socjologię pracy wpłynął również zmieniający się charakter pracy i zatrudnienia. Prekaryzacja zatrudnienia (Standing 2014 [2011]), przemiany w obszarze odpłatnej i nieodpłatnej pracy reprodukcyjnej (Federici 2006; Kubisa 2014), rosnące znaczenie pracy niematerialnej (Lazzarato 1996) i coraz liczniejszego zatrudnienia w gałęziach gospodarki cyfrowej i gospodarki współdzielenia (Ravanelle 2019; Sundararajan 2017; Śledziewska, Włoch 2020) zacierają granice między życiem zawodowym a czasem wolnym, miejscem pracy a domem, pracą formalną a nieformalną. Erozja tożsamości socjologii pracy odzwierciedla

zatem obiektywne przemiany świata pracy, a zarazem każe postawić na nowo pytanie o granice subdyscypliny, w szczególności w kontekście jej odmienności od dyscyplin i obszarów badawczych pokrewnych, takich jak nauki o zarządzaniu czy studia nad organizacjami. Choć nauki o zarządzaniu i socjologia pracy inspirują się nawzajem, to w ramach tych pierwszych, z wyjątkiem nurtów krytycznych (m.in. *critical management studies*), dużo większy nacisk położony jest na poprawę efektywności organizacyjnej, a mniejszy na odmienną od pracodawców perspektywę i interesy pracowników (Bohdziewicz 2014; Kulpińska 2011). Co istotne, współczesna socjologia pracy, choć interesuje się procesem i organizacją pracy, nie traktuje ich jako swoich centralnych, a tym bardziej jedynych obszarów zainteresowań. Pyta natomiast częściej o wielopoziomowe, społeczne, ekonomiczne, instytucjonalne i kulturowe uwarunkowania funkcjonowania ludzi w sferze pracy, uwzględniając krzyżujące się nierówności, odmienne interesy i wartości, które przekładają się na różnorodne zjawiska i procesy społeczne związane z wykonywaniem pracy. Zarówno nauki o zarządzaniu, jak i interdyscyplinarne studia nad organizacjami wydają się też mniej zainteresowane poruszaną przez współczesną socjologię pracy tematyką społecznych granic pracy, w tym znaczeniem pracy nieodpłatnej i reprodukcyjnej dla funkcjonowania jednostek i grup w sferze pracy odpłatnej (Pulignano, Domecka 2025), choć oczywiście są tutaj wyjątki.

W kontekście zachodzących w świecie pracy przemian analizy miejsc pracy oraz stosunków międzyludzkich, typowe dla socjologii pracy w Polsce w latach 60. i 70., wymagały znaczącego poszerzenia ram teoretycznych, metodologicznych, jak też dyscyplinarnych w celu uchwycenia zmieniających się relacji między życiem zawodowym a czasem wolnym. W ostatniej części niniejszego rozdziału przekonuję, że takie poszerzenie pola zainteresowań socjologii pracy stanowi w obecnej dobie jej cechę wyróżniającą.

Co dalej z socjologią pracy? Odbudowa subdyscypliny i poszerzanie pola badawczego (po 2004 roku)

W ostatni (jak dotąd) etap rozwoju socjologia pracy w Polsce weszła mniej więcej w połowie pierwszej dekady XXI wieku. Rok 2004, w którym Polska przystąpiła do Unii Europejskiej (UE), to zaledwie symboliczny początek okresu cechującego się rosnącym znaczeniem kontaktów międzynarodowych, współpracy wewnątrzeuropejskiej oraz pozyskiwania funduszy. Jak wspomniano, współpracę międzynarodową nawiązywano już w latach 50. i 60. XX wieku. Niemniej Kilias krytycznie ocenia znaczenie polskiej socjologii w międzynarodowym życiu akademickim: „mimo że niezła i dobrze obecna w międzynarodowym życiu naukowym, była w latach sześćdziesiątych XX wieku w mniej więcej takim samym stopniu, jak dzisiaj, nauką peryferyjną" (2017, s. 249). O wyzwaniach stojących przed naukowcami z Europy Wschodniej wynikających z umiędzynarodowienia wspomina także Julia Szalai (2015). Zwraca ona uwagę na to, że badaczy z Europy Wschodniej powinno się postrzegać raczej jako „usługodawców" niż „równorzędnych partnerów"

badaczy zachodnich, traktujących zazwyczaj postkomunistyczny Wschód jako laboratorium pomocne w testowaniu własnych teorii. Jednocześnie dostrzega ona korzyści płynące ze współpracy na linii Wschód–Zachód w zakresie „karier zawodowych, dobrobytu, a także nowych form mobilności dostępnych «ludziom ze Wschodu»" (Szalai 2015, s. 13).

W przypadku socjologii pracy zalety umiędzynarodowienia dokonującego się po 1989 roku nie ograniczały się do aspektu pragmatycznego. Prace lewicowo i liberalnie nastawionych badaczy społecznych z Zachodu, takich jak Elizabeth Dunn, Jane Hardy, Guglielmo Meardi, David Ost, Alison Stenning czy Vera Trappmann, a w szczególności książki Dunn (2008 [2004]), Osta (2007 [2005]) i Hardy (2010 [2009]), przełożone na język polski, stały się istotnym bodźcem dla odnowy krytycznej socjologii pracy w Polsce i inspiracją dla młodego pokolenia socjologów. Zastanawiać się można nad tym, w jakim stopniu wpływ ten można zinterpretować w kategoriach asymetrycznych relacji między rdzeniem a peryferiami, wziąwszy zwłaszcza pod uwagę ścisłe powiązania między badaczami zagranicznymi a polskimi (Hardy, Kozek, Stenning 2008; Meardi, Gardawski 2010), wspólne publikacje, a także ożywioną, często krytyczną debatę toczącą wokół ich prac na arenie krajowej (zob. np. krytykę Osta [2007 [2005]] u Tomasza Zaryckiego [2008]). Warto zauważyć, że polscy socjologowie i socjolożki pracy coraz częściej publikują wyniki swoich dociekań za granicą, zarówno w formie monografii, jak i artykułów w renomowanych czasopismach naukowych, co z kolei stwarza potencjał dla przezwyciężenia wspomnianej wcześniej asymetrii.

Dodatkowo wspomnieć należałoby o roli polskich badaczy i badaczek pracy zatrudnionych w zagranicznych instytucjach akademickich, np. Agnieszki Piasnej pracującej w ETUI (European Trade Union Institute; Europejski Instytut Związków Zawodowych), którzy działają w charakterze tłumaczy na styku polskiego i międzynarodowego świata nauki. Niemniej, podobnie jak w przypadku ogólnie rozumianych nauk społecznych, nie sposób zaprzeczyć hegemonii anglosaskiej kultury akademickiej, naciskającej m.in. na ujednolicenie odniesień teoretycznych i dopasowanie ich do wymagań głównych czasopism akademickich obecnych w bazach Scopus czy Web of Science (WoS) oraz zmuszającej do udziału w nierównej walce o unijne środki na prowadzenie badań naukowych. Z tej perspektywy współczesna akademicka socjologia pracy w Polsce napotyka wiele barier typowych dla obszarów półperyferyjnych, z właściwym im niedofinansowaniem nauki i szkolnictwa wyższego. Choć sytuacja ulega dynamicznym zmianom, lokalnym pomysłom z trudem udaje się przebijać do obiegu międzynarodowego, decydującego o kształcie globalnych dyskusji toczących się w obrębie subdyscypliny. Nie jest to jednak przypadek wyłącznie socjologii pracy, a raczej odzwierciedlenie szerszego zjawiska dotykającego socjologię i nauki społeczne naszego regionu.

Odrodzone zainteresowanie socjologią pracy na etapie „globalizacji" ma również wymiar praktyczny. Rozwój stosowanej socjologii pracy związany jest, z jednej strony, z zapotrzebowaniem na specjalistów ds. zarządzania zasobami

ludzkimi w prywatnych przedsiębiorstwach, z drugiej zaś z nowymi źródłami finansowania. Ujęcia socjologiczne, zwracając uwagę na wartości, tożsamości i potrzeby osób pracujących zarówno odpłatnie, jak i nieodpłatnie (m.in. wykonujących prace opiekuńcze w domu), okazują się pomocne w wykroczeniu poza czysto instrumentalną logikę biznesową, opartą na obniżaniu kosztów pracy i typową dla wczesnego etapu transformacji ustrojowej, i sprzyjają uznaniu społecznej odpowiedzialności pracodawców, zwłaszcza w warunkach stosunkowo niskiej stopy bezrobocia. Jak przekonuje Ewa Giermanowska ze współpracownikami, „kariery zawodowe absolwentów socjologii, którzy ukończyli specjalizacje związane z socjologią pracy, pokazują, że są oni poszukiwani przez pracodawców, a ich osiągnięcia na rynku pracy są wynikiem zmian w podejściu do pracy w organizacjach" (2016, s. 101). Te ostatnie zmiany obejmują na przykład coraz większy nacisk kładziony na społeczną odpowiedzialność biznesu, zarządzanie różnorodnością i zaangażowanie pracowników, szczególnie w przypadku niektórych większych korporacji międzynarodowych. Przemiany te uzasadniają potrzebę perspektywy socjologicznej w naukach o zarządzaniu.

Stosowaną socjologię pracy wspiera również napływ funduszy strukturalnych z UE w ramach programów takich jak Program Operacyjny Kapitał Ludzki (POKL, 2007–2013), Program Operacyjny Wiedza, Edukacja, Rozwój (POWER, 2014–2020) i Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS, 2021–2027), wspierających m.in. analizę lokalnych, regionalnych i krajowych rynków pracy. Chociaż takie badania mają charakter raczej opisowy, często w sposób niejawny czerpią ze spuścizny socjologii pracy. Należy dodać, że praktycznie i politycznie zorientowane badania i seminaria poświęcone stosunkom pracy i związanym z pracą zmianom społecznym w Polsce są wspierane również przez część fundacji prywatnych, przede wszystkim przez Fundację Instytut Spraw Publicznych, Fundację Friedricha Eberta i Fundację Róży Luksemburg, a w przypadku badań nad stosunkami przemysłowymi – przez Europejski Instytut Związków Zawodowych oraz Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy.

Rosnące uwrażliwienie na problemy pracy wiąże się również z procesem „odczarowywania rynku". Jak już wcześniej przekonywaliśmy, przemiany w sferze pracy, jakie dokonały się w pierwszej dekadzie XXI wieku, w tym rosnąca prekaryzacja zatrudnienia, stworzyły „potencjał mobilizacyjny wokół idei i dyskursów podważających wizję samoregulującego się rynku" (Mrozowicki 2014, s. 67). Z jednej strony przejawiało się to w publicznych kampaniach prowadzonych przez związki zawodowe przeciw rozszerzaniu zakresu nieuregulowanych w Kodeksie pracy cywilnoprawnych umów o pracę w okresie, który nastąpił po spowolnieniu gospodarczym pod koniec pierwszej dekady XXI wieku. Efektem ubocznym tego procesu był zwrot polityczny w kraju w latach 2015–2023, wraz z przejęciem władzy przez konserwatywno-prawicową partię Prawo i Sprawiedliwość, która odniosła zwycięstwo w wyborach zarówno prezydenckich, jak i parlamentarnych, dzięki złożonej Polakom obietnicy poprawy warunków pracy i życia. Na problemy

świata pracy, w tym niską jakość miejsc pracy w obszarze kluczowych usług publicznych, zwróciła również uwagę pandemia COVID-19 (Mrozowicki i in. 2025).

Z drugiej strony obserwujemy rosnące zainteresowanie problematyką życia zawodowego wśród dziennikarzy, reporterów, pisarzy i artystów. Dopiero jednak w 2017 roku ukazały się pierwsze trzy popularyzatorskie książki poświęcone prekaryzacji pracy: *Zawód. Opowieści o pracy w Polsce. To o nas* (Fejfer 2017), *Nie hańbi* (Gitkiewicz 2017) oraz *To nie jest kraj dla pracowników* (Woś 2017), i rok później *Urobieni. Reportaże o pracy* (Szymaniak 2018), choć już wcześniej opublikowane zostały książki Kuby Szredera (2016) *ABC Projektariatu. O nędzy projektowego życia* – na temat warunków pracy w sektorze kultury oraz *Prekariat i nowa walka klas. Przeobrażenia współczesnej klasy pracowniczej i jej formy walki* Jarosława Urbańskiego (2014). Wszystkie one zostały wysoko ocenione przez grono czytelnicze, a spotkania autorskie organizowane wokół nich w całej Polsce przez lewicowe i liberalne akademickie oraz pozaakademickie środowiska cieszyły się ogromnym powodzeniem. Świadczy to niepodważalnie o znacznym społecznym zainteresowaniu problematyką pracy i zatrudnienia we współczesnej Polsce, które nie słabnie, co potwierdzają kolejne tego typu publikacje (m.in. *Cześć pracy. O kulturze zapierdolu* autorstwa Zofii Smełki-Leszczyńskiej [2024]).

Ożywieniu zainteresowania socjologicznymi badaniami nad pracą towarzyszy odwrócenie tendencji do deinstytucjonalizacji tej subdyscypliny. W 2014 roku Sekcja Socjologii Pracy PTS zaczęła organizować cykl międzynarodowych konferencji („Społeczne granice pracy/Social boundaries of work"), jak dotąd odbyło się pięć edycji: we Wrocławiu (2014), Zielonej Górze (2015), Katowicach (2017), Gdańsku (2019), Warszawie (2020), Lublinie (2022) i Wrocławiu (2024), kolejna planowana jest w 2026 roku w Łodzi. Celem tych konferencji było systematyczne prześledzenie znaczeń pracy w procesie zmian gospodarczych i kulturowych związanych z globalizacją, europeizacją i ekspansją neoliberalnej odmiany gospodarki kapitalistycznej, w kontekście przesuwania się granic między formalnymi a nieformalnymi, stabilnymi a niestabilnymi, standardowymi a niestandardowymi formami zatrudnienia (zob. Kolasińska, Róg-Ilnicka, Mrozowicki 2017). Pozostają one także miejscem spotkań polskich socjologów współpracujących z naukowcami z zagranicy.

Tematyka kolejnych edycji „Społecznych granic pracy" dobrze oddaje obszary zainteresowań polskiego środowiska socjologów i socjolożek pracy. Były to: „Przemiany w sferze pracy w XXI-wiecznym kapitalizmie" (2014); „Wymiary pracy nieformalnej we współczesnych społeczeństwach" (2015); „Metodologiczne i praktyczne problemy badań pracy oraz zatrudnienia we współczesnych społeczeństwach" (2017); „Praca, wiedza i władza we współczesnym kapitalizmie" (2019); „Polityki i ideologie pracy" (2020); „Nierówności społeczne i nowe znaczenia pracy w erze cyfryzacji" (2022); „Krytyczne badania nad pracą w czasach polikryzysu" (2024). Co istotne, niemal każdej edycji konferencji towarzyszył panel dyskusyjny ze środowiskami pozaakademickimi, w tym liderkami i liderami

związków zawodowych oraz środowiskiem dziennikarskim. Pokłosiem konferencji były zarówno publikacje książkowe (Kolasińska, Róg-Ilnicka, Mrozowicki 2017), jak i numery poświęcone problemom socjologii pracy w czasopismach socjologicznych, takich jak „Forum Socjologiczne" (2015), „Humanizacja Pracy" (2015), „Warsaw Forum of Economic Sociology" (2015), „Przegląd Socjologiczny" (2018), „Górnośląskie Studia Socjologiczne" (2020) i „Przegląd Socjologii Jakościowej" (2025).

W 2015 roku Zarząd Sekcji zainicjował – wspomniany już we wstępie – projekt badawczy „Nestorzy socjologii pracy w Polsce", mający za zadanie ocalenie pamięci o akademickiej i zakładowej socjologii z wykorzystaniem gromadzonych wywiadów, wpisujący się w tradycję historii mówionej, którego owocem było przygotowanie szeregu publikacji na podstawie zgromadzonych wyników (zob. m.in. Czeranowska, Kamińska-Berezowska, Mika 2020, 2022; Giermanowska i in. 2016; Giermanowska, Mrozowicki, Róg-Ilnicka 2019; Mrozowicki 2019). Inną formą popularyzacji socjologii pracy było ustanowienie w 2016 roku Nagrody im. Aleksandra Matejki za najlepszą rozprawę doktorską z zakresu socjologii pracy, przyznawanej przez Sekcję Socjologii Pracy oraz jury pod przewodnictwem Jolanty Kulpińskiej. Nagroda finansowana jest ze środków przekazanych Polskiemu Towarzystwu Socjologicznemu przez rodzinę Aleksandra Matejki. Jej głównym zadaniem jest popularyzowanie socjologii pracy wśród młodego pokolenia socjologów i socjolożek. Informacje na temat laureatów i laureatek nagrody od momentu jej ustanowienia, zawarte w tabeli 1 w aneksie, jednoznacznie wskazują na różnorodność zainteresowań badawczych młodego pokolenia socjologów i socjolożek pracy w Polsce. Realizowane przez nich badania dotyczyły zarówno konkretnych, często nowych grup pracowniczych (m.in. muzyków klasycznych, osób pracujących w zawodach medycznych, analityków i analityczek danych oraz osób zatrudnionych w centrach obsługi biznesu), jak i procesów społecznych w świecie pracy (m.in. procesów produkcyjnych w górnictwie, prekaryzacji zatrudnienia, kulturowych praktyk zarządzania czasem, rokowań zbiorowych i strajków, migracji zarobkowych), w różnych krajach na świecie (Polska, Japonia, Azerbejdżan, Gruzja). Wskazuje to na wyraźne poszerzanie obszaru merytorycznego i przestrzennego analiz z zakresu socjologii pracy realizowanych w polskich instytucjach akademickich.

Geograficzny zasięg socjologicznych badań nad pracą i zatrudnieniem nie ogranicza się do „starych" akademickich ośrodków tej subdyscypliny, takich jak np. Uniwersytet Warszawski, Uniwersytet Łódzki, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie i Uniwersytet Śląski w Katowicach. Dyscyplina ta odradza się także w miejscach, w których międzypokoleniowa ciągłość akademickiej socjologii pracy została zerwana; przykładami mogą być Instytut Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Uniwersytet Gdański, Uniwersytet Szczeciński czy Uniwersytet Zielonogórski. Oprócz czasopism akademickich, w których

od 40 lat nieprzerwanie publikuje się badania dotyczące pracy i zatrudnienia (jak np. do 2020 roku „Humanizacja Pracy" czy do dzisiaj „Polityka Społeczna"), pojawiają się również nowe tytuły, w tym m.in. anglojęzyczne czasopismo „Warsaw Forum of Economic Sociology" pod redakcją Juliusza Gardawskiego i Jana Czarzastego, wydawane przez Szkołę Główną Handlową w Warszawie. Przegląd zagadnień z dziedziny socjologii pracy został niedawno przygotowany przez Monikę Budnik (2019).

Długą listę teoretycznych, w dodatku wielce różnorodnych zagadnień podejmowanych przez nową socjologię pracy z oczywistych względów trudno wyczerpać w ramach niniejszego rozdziału. Po pierwsze, obserwuje się ciągłą aktualność podejść systemowych (np. Banaszak, Doktór 2011; Januszek, Sikora 1998) oraz humanistycznych (Swadźba 2001; Walczak-Duraj 2011). Do tego nurtu zaliczają się również badania nad relacjami między sposobami organizacji pracy a kulturą z perspektywy „długiego trwania" (Hryniewicz 2012), a także analiza ekonomii i kultury w Polsce w okresie przemian ustrojowych (Kochanowicz, Marody 2010). Odrębną, ale krzyżującą się z nią perspektywę stanowią nowe socjologiczne badania nad organizacjami, również opierające się na tradycji socjologii przemysłu (zob. przegląd w: Kołodziej-Durnaś 2017). Trwałe miejsce w polskiej socjologii pracy zajmują tradycja interakcjonizmu symbolicznego oraz ujęcia interpretatywne (np. Konecki 1992; Konecki, Chomczyński 2007; Konecki, Kacperczyk 2010). Przedstawiciele paradygmatu interpretatywnego podejmują nowe tematy i eksplorują nowe obszary zainteresowań, takie jak np. interakcyjna analiza zjawiska mobbingu w miejscu pracy (Chomczyński 2008), badanie emocji w pracy zawodowej nauczycieli i nauczycielek (Pawłowska 2020), temporalne aspekty karier menedżerskich (Dymarczyk 2008), kariery i mobilność naukowców (Wagner 2011), (u)sługi domowe (Kordasiewicz 2016), macierzyństwo a migracje (Urbańska 2015), praca kobiet w agencjach towarzyskich (Ślęzak 2016), kariery zawodowe ludzi biznesu (Domecka 2014) czy analiza biurokracji pierwszego kontaktu w kontekście funkcjonowania urzędów pracy (Sztandar-Sztanderska 2016). Przedstawiciele młodszego pokolenia w tym nurcie analizowali również zjawiska takie jak „brudna praca" w zawodach medycznych (Lesiak 2019) czy praca freelancerów poza formalną organizacją (Miller 2016).

Pojawiają się też interesujące próby zastosowania rozmaitych innych ujęć teoretycznych do analizy zjawisk związanych z pracą, w tym nawiązujących do teorii wymiany społecznej i mających na celu prześledzenie sposobów budowania związków zawodowych w sektorze prywatnym (Ostrowski 2009), prześledzenia losów działaczek związkowych z wykorzystaniem teorii Pierre'a Bourdieu (Kamińska-Berezowska 2013) czy wykorzystania krytycznego realizmu Margaret Archer do przebadania strategii radzenia sobie pracowników fizycznych ze zmianą społeczną (Mrozowicki 2011), a także karier polskich migrantów (Grabowska-Lusińska 2012). Poczesne miejsce we współczesnych analizach pracy w Polsce zajmują teorie feministyczne oraz teorie intersekcjonalne (dotyczące krzyżowania

się różnych wymiarów tożsamości i związanych z nimi nierówności), służące zgłębianiu zjawisk z zakresu ekonomii opiekuńczej (zob. Charkiewicz, Zachorowska-Mazurkiewicz 2009; Kordasiewicz 2016; Urbańska 2015), oporu pracownic w sfeminizowanych sektorach, takich jak opieka zdrowotna (Kubisa 2014), analizy niskopłatnej pracy kobiet w specjalnych strefach ekonomicznych (Maciejewska 2013), działalności kobiet w organizacjach pracowniczych (Kamińska-Berezowska 2013; Trawinska 2012) oraz analiz światów męskiej pracy (Kubisa 2019). Występują również twórcze odniesienia do włoskiego autonomicznego marksizmu w ramach krytycznych studiów nad pracą. Dobrym przykładem tego ostatniego może być analiza prekarnej pracy przy festiwalach kultury dokonana przez Justynę Gorgoń i in. (2013). Procesy „normalizacji" prekaryjności, której przejawem jest wpisanie niepewnego zatrudnienia w przebieg karier zawodowych młodych ludzi w Polsce i Niemczech, opisano również w pracy pod współredakcją autora tego rozdziału (Czarzasty, Mrozowicki 2020). Perspektywa indywidualnego sprawstwa okazała się bardzo przydatna w analizach strategii radzenia sobie z biedą (Kozek, Kubisa, Zieleńska 2017). Warto zwrócić uwagę, że obie wspomniane prace wypływały z międzynarodowych badań porównawczych, a umiędzynarodowienie jest kolejną tendencją obserwowaną we współczesnej socjologii pracy.

Na przecięciu różnych ujęć teoretycznych w socjologii, a także różnych dyscyplin ulokować wypada dynamicznie rozwijające się badania nad cyfryzacją i światem pracy. Warto wymienić tutaj m.in. prace Kazimierza Krzysztofka (2015), niektóre z prac Dariusza Jemielniaka, np. te poświęcone pracy w organizacji high tech (2008), czy wydane niedawno monografie dotyczące przemian gospodarki, w tym pracy, pod wpływem cyfryzacji i zagrożeń społecznych związanych z automatyzacją autorstwa Katarzyny Śledziewskiej i Renaty Włoch (2020, 2021). Należy przywołać w tym miejscu szybko rozwijający się nurt analiz pracy platformowej, w tym m.in. prace Dominiki Polkowskiej (2019a, 2019b, 2021a, 2021b), Bartosza Miki (2020), Karola Muszyńskiego (Muszyński, Pulignano, Marà 2022), a także badania prowadzone nad pracowniczymi strategiami radzenia sobie z nadzorem cyfrowym w różnych branżach (Miszczyński, Klimek 2023; Mika, Polkowska 2024; Pilch, Mrozowicki, Gitkiewicz 2025; Polkowska, Mika 2022; Zielińska 2019). Pośrednio związane z ekspansją nowych technologii są również badania nad doświadczeniem pracy zdalnej i telepracy, w których pionierskie znaczenie na gruncie socjologii mają analizy zespołu Jacka Gądeckiego, Marcina Jewdokimowa i Magdaleny Żadkowskiej (2017), współcześnie zaś są kontynuowane m.in. w kontekście analiz przejścia do tej formy pracy w czasie pandemii koronawirusa przez Piotra Bindera (2021).

Zasadniczą cechą nowych społecznych studiów nad pracą, w tym tych czerpiących inspirację z ujęć socjologicznych, jest ich interdyscyplinarny charakter. Jeśli chodzi o rynek pracy, stosunki przemysłowe i ekonomię polityczną świata pracy, dominują ujęcia neoinstytucjonalne (np. Czarzasty 2010; Giermanowska 2013; Jasiecki 2013; Kozek 2013; Kulpińska 1998), chociaż daje się również zauważyć

odnowienie zainteresowania analizą klasową inspirowaną ujęciami neomarksistowskimi (Galor 2006; Tittenbrun 2012) i Bourdieu (zob. Gardawski 2009). W większości przypadków badania te najczęściej łączą perspektywę socjologiczną, ekonomiczną, prawniczą i politologiczną. Wśród poruszanych nowych tematów znalazły się m.in.: problemy dotyczące dialogu społecznego w wielonarodowych przedsiębiorstwach (Czarzasty 2014) oraz podlegających deregulacji i prywatyzowanych usługach publicznych (Kozek 2012; Kubisa 2014; Kubisa, Rakowska 2021; Mrozowicki i in. 2025), analiza porównawcza stosunków pracy i związków zawodowych w Polsce i innych krajach europejskich (Bsoul, Bylok 2013; Towalski 2011), studia dotyczące odradzania się związków zawodowych i ich organizowania się w sektorze prywatnym (Czarzasty, Mrozowicki 2014; Ostrowski 2009) czy przemian tradycyjnych związków, takich jak NSZZ „Solidarność" (Kozek 2020). Kolejnym przykładem interdyscyplinarności na tym polu są badania nad niestabilnością zatrudnienia, w których udział biorą nie tylko socjologowie, ale także badacze stosunków przemysłowych, prawnicy, antropolodzy i filozofowie (zob. Kozek, Kubisa, Ostrowski 2005; Bednarski, Frieske 2012; Desperak 2015; Giermanowska 2013; Mrozowicki, Karolak, Krasowska 2016; Muszyński 2019; Poławski 2012; Rakowski 2009; Sowa 2010). Inspiracji czerpanych z rozmaitych nurtów socjologii pracy doszukiwać się można również w badaniach migracyjnych, z których wiele koncentruje się na doświadczeniach zawodowych migrantów (np. Górny i in. 2010; Grabowska-Lusińska 2012; Kindler 2011). Na przecięciu socjologii pracy, teorii feministycznych i nauk o prawie ulokować można niektóre badania nad sytuacją pracownic seksualnych (por. Dziuban 2024).

Niezależnie od mnogości i rozmaitości założeń metodologicznych da się zaobserwować zwrot w kierunku jakościowych badań nad pracą i zatrudnieniem. Krótki przegląd publikacji przygotowanych przez Sekcję Socjologii Jakościowej i Interakcjonizmu Symbolicznego PTS (np. Konecki, Chomczyński 2007; Konecki, Kacperczyk 2010) wskazuje na szerokie spektrum zainteresowań badawczych związanych z pracą, w tym analizę doświadczeń, światów społecznych i tożsamości w rozmaitych kategoriach zawodowych, takich jak naukowcy i naukowczynie, pracownicy i pracownice domowe, osoby świadczące pracę seksualną, tancerki i tancerze, menedżerowie i menedżerki, robotnicy i robotnice oraz osoby tworzące poezję. Stosowane w tym przypadku metodologie jakościowe obejmują obserwację uczestniczącą (np. Konecki 1992; Maciejewska 2013; Sztandar-Sztanderska 2016; Ślęzak 2016), biograficzne wywiady narracyjne (np. Domecka 2014; Mrozowicki 2011; Trawinska 2012; Urbańska 2015; Waniek 2012), metodologie zaczerpnięte z teorii ugruntowanej (np. Chomczyński 2008; Dymarczyk 2008) oraz jakościowe studia przypadków (Czarzasty 2010; Ostrowski 2009). Niezwykle interesującym przykładem zastosowania metody *oral history* do badań nad „oddolnym" doświadczeniem prywatyzacji i restrukturyzacji jest książka *Cięcia. Mówiona historia transformacji* (Leyk, Wawrzyniak 2020), w której zawarto obszerne wywiady z pracownikami i pracowniczkami restrukturyzowanych przedsiębiorstw.

Analiza dyskursu wykorzystywana była przez Wiesławę Kozek (2003) oraz Piotra Ostrowskiego i Wojciecha Figla (2015) do badania sposobów przedstawiania związków zawodowych i pracodawców w polskich mediach. Wnikliwą analizę dyskursu o pracy w *expose* premierów kolejnych rządów III Rzeczypospolitej Polskiej, audycji radiowej oraz wywiadach fokusowych z pracownikami przeprowadził Konrad Kubala (2019). We wspomnianych badaniach ujawniła się wyraźna dominacja ideologii neoliberalnych, akcentujących indywidualne sprawstwo i niechętnych organizacjom pracowniczym. O neoliberalnych technologiach urządzania traktuje wprost praca Michała Mokrzana (2019), poświęcona profesjonalnym coachom oraz ich klientom.

Jednocześnie szeroko zakrojone badania ankietowe wykorzystuje stale zespół Juliusza Gardawskiego, zajmujący się badaniem mentalności ekonomicznej pracujących Polaków (2009), przedsiębiorców (2013), a ostatnio również młodych pracowników prekaryjnych w Polsce i Niemczech (2020) oraz społeczeństwa polskiego w czasie pandemii COVID-19 i nakładających się na siebie kryzysów (Gardawski i in. 2022). Do przebadania protestów robotniczych najpierw Michał Wenzel (2016), a następnie Piotr Płucienniczak i in. (2022) zastosowali z kolei analizę wydarzeń protestacyjnych (Protest Events Analysis, PEA). Analizy ilościowe posłużyły również do zbadania zależności między niestabilnością zatrudnienia a sytuacją ekonomiczną gospodarstw domowych (np. Kiersztyn 2012).

Możemy też zaobserwować wyłanianie się krytycznych ujęć socjologii pracy i studiów nad pracą, co stanowi nowe zjawisko w warunkach postsocjalistycznych (zob. Mrozowicki 2025). Wpisuje się ono w tradycję krytycznych badań nad pracą (Brook, Darlington 2013), a także w ideę socjologii publicznej Michaela Burawoya (2009), w myśl której socjologowie i socjolożki powinni wchodzić w krytyczny dialog z publicznością nieakademicką ulokowaną w sferze społeczeństwa obywatelskiego. Choć współpraca socjologów ze związkami zawodowymi występowała również wcześniej, w przypadku młodszego pokolenia badaczy pojawia się sporo ciekawych nowych zjawisk w tym aspekcie. Po pierwsze, wielu krytycznie nastawionych lewicowych studentów i naukowców zajmujących się badaniami na temat pracy jest równocześnie działaczami i działaczkami związkowymi. Po drugie, działają na tym polu również intelektualiści organiczni, rozwijający refleksję na temat pracy poza środowiskiem akademickim, w powiązaniu z radykalnymi ruchami społecznymi i związkami zawodowymi (Grzegorczyk, Rakowska, Sobol 2023; Urbański 2014). Studia rozwijane w ścisłej współpracy z ruchem pracowniczym obejmują m.in. badania dotyczące aktywistek działających w związkach zawodowych (Kamińska-Berezowska 2013; Kubisa 2014; Trawinska 2012), odbudowy związków zawodowych (np. Czarzasty, Mrozowicki 2014) czy warunków pracy w specjalnych strefach ekonomicznych (Maciejewska 2012). Zauważyć należy, że pozycja nowego pokolenia zajmujących się pracą naukowców i naukowczyń w ramach uczelni sama w sobie jest dość chwiejna, a część z nich funkcjonuje całkowicie poza nią, co sprawia, że zainteresowanie regulowaniem stosunków

pracy i aktywizmem zawodowym jest u nich motywowane nie tylko teoretycznie, ale również wynika z pobudek osobistych.

Zakończenie

W niniejszym rozdziale przedstawiłem kierunki, koncepcje i paradygmaty badawcze wypracowywane na gruncie polskiej socjologii pracy od 1945 do początku 2020 roku. Starałem się w nim dowieść, że początkowy zakres zainteresowań socjologii pracy skupionej na systemie społecznym przedsiębiorstwa z czasem uległ poszerzeniu, z uwagi zarówno na zmiany społeczno-polityczne i gospodarcze zachodzące w kraju, jak i na zmieniający się charakter samej pracy. Tożsamość socjologii pracy jako odrębnej subdyscypliny socjologicznej po 1989 roku wielokrotnie była podważana. Po pierwsze, w kontekście przemian ustrojowych zachodzących w kraju oraz prywatyzacji zniknęła odrębna grupa socjologów zakładowych, działających na terenie przedsiębiorstw państwowych od lat 60. Po drugie, socjologii pracy zarzucano przywiązanie do minionego ustroju, a w konsekwencji usiłowano zastąpić ją mniej kłopotliwymi subdyscyplinami socjologicznymi, takimi jak socjologia gospodarki, socjologia organizacji czy badania nad stratyfikacją, a także interdyscyplinarne programy badawcze, w tym studia migracyjne czy badania stosunków przemysłowych, jak też nowe dyscypliny, takie jak zarządzanie zasobami ludzkimi. Po trzecie jednak, odrodzenie się socjologii pracy, szczególnie w jej wariantach krytycznych, skoncentrowanych na krzyżujących się nierównościach społecznych w szeroko rozumianej sferze pracy, nie wydaje się przypadkiem. Do socjologicznych pytań o systemowy, instytucjonalny, kulturowy i społeczny kontekst indywidualnych i zbiorowych doświadczeń i praktyk w sferze pracy skłaniają dynamiczne przemiany w tej sferze w Polsce, w tym m.in. prekaryzacja zatrudnienia i związana z nią dalsza ekspansja pracy nieodpłatnej lub niskopłatnej i niepewnej, przejście migracyjne przejawiające się wzrostem liczby imigrantek i imigrantów na rynku pracy, cyfryzacja i ekspansja pracy platformowej, a także doświadczenia nakładających się na siebie kryzysów społecznych, gospodarczych, politycznych i klimatycznych, rzutujących na jakość miejsc pracy.

Jednym z głównych wyzwań stojących przed socjologią pracy, i to nie tylko w Polsce, było przejęcie jej tradycyjnego pola badawczego przez nauki o zarządzaniu (zob. Kamińska-Berezowska 2002). Jednak istnieją istotne wspomniane już wcześniej różnice między socjologią a zarządzaniem zasobami ludzkimi. Według Piotra Bohdziewicza „[k]onotacje socjologiczne tych pojęć eksponują ich funkcje społeczne i niekiedy efektywnościowo-prakseologiczne. Natomiast w ramach nauki o zarządzaniu zasobami ludzkimi te same pojęcia i zjawiska stanowią elementy systemu działań, które powinny wspierać strategię biznesową organizacji i przyczyniać się do tworzenia wartości ekonomicznych" (2014, s. 103). Jak zauważa Kulpińska (2011, s. 174), całkowite wchłonięcie socjologii pracy przez nauki o zarządzaniu jest niemożliwe z racji tego, że te ostatnie reprezentują przeważnie ujęcia odgórne, nieuwzględniające odmiennych interesów i perspektywy

pracowników i pracownic. Rzeczywiście, niedawne ożywienie zainteresowania socjologią pracy w Polsce, napędzane głównie badaniami młodszego pokolenia uczonych, nosi wyraźne piętno krytyczne, które można powiązać z wyczerpaniem się „mitu rynku" (Kolarska-Bobińska 1998) w szeroko rozumianym polskim społeczeństwie (Mrozowicki 2014).

Niezależnie od pojawiających się badań interdyscyplinarnych wydaje się oczywiste, że owocny dialog między- i ponaddyscyplinarny jest możliwy, o ile da się wytyczyć pewne granice między dyscyplinami. Analiza przedstawiona w niniejszym rozdziale skłania do przyjęcia, że podejście swoiście socjologiczne, odzwierciedlone w istniejących tradycjach badawczych, wykazuje skłonność do łączenia zorientowanej na aktora perspektywy pracy z krytycznym rozumieniem jej kontekstów systemowych i organizacyjnych. Ze względu na skupienie się na zrozumieniu wielopoziomowych uwarunkowań, procesów i konsekwencji pracy ludzkiej pole badawcze socjologii pracy wydaje się szersze niż pole socjologii organizacji oraz interdyscyplinarnych badań nad organizacjami, koncentrujących się na mezopoziomie rzeczywistości społecznej. Koncentrując się na pracy ludzkiej w wymiarze rynkowym i pozarynkowym (Kozek 2013, s. 56–67), zarówno produkcyjnej, jak i reprodukcyjnej (Federici 2006), socjologia pracy różni się także od socjologii gospodarki, badającej zjawiska i procesy gospodarcze z perspektywy socjologicznej (Morawski 2011, s. 15). Niemniej wyznaczanie granic dyscyplinarnych okazuje się coraz trudniejsze w kontekście, w którym nieustannie ewoluują społeczne definicje i konotacje pracy. Dlatego, chociaż możemy być pewni przyszłości socjologii pracy, biorąc pod uwagę jej obecne ożywienie, dynamiczny rozwój interdyscyplinarnych badań nad pracą sugeruje, że potrzeba nam teoretycznej i metodologicznej otwartości, pozwalającej na zbadanie nowych wyzwań, przed którymi staje świat pracy w XXI wieku.

Literatura & materiały dodatkowe

Czeranowska, O., Bartłomiejski, R., Giermanowska, E., Kolasińska, E., Kujacz, M., Mika, B., Mrozowicki, A., Róg-Ilnicka, J., Kamińska-Berezowska, S., Wegenschimmel, P. (2022). *Nestorzy socjologii pracy w Polsce*. Sekcja Socjologii Pracy PTS, Polskie Towarzystwo Socjologiczne. Archiwum Danych Jakościowych, Repozytorium Danych Społecznych. https://doi.org/10.18150/VA7WHJ, V2.

Karolak, M., Jafarova, K., Wiatrów, M., Jóźwiak, I., Strzelbicki, I., Motoya, G., Torres Flores, R. *Labour migrants' organizing in a post-pandemic world – The ENDURE Community Resilience Lab*. https://www.youtube.com/watch?v=OS32hdf2NDk (dostęp 9.10.2025).

Mrozowicki, A. (2025). Critical labour studies and labour movements in the east of Europe: The Polish experiences. *Capital & Class* 49(4). https://doi.org/10.1177/03098168251342953.

Czeranowska, O., Kamińska-Berezowska, S., Mika, B. (2022). *Nestorki i nestorzy polskiej socjologii pracy: wybrane problemy*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego. https://wydawnictwo.us.edu.pl/sites/wydawnictwo.us.edu.pl/files/wus_2022_czeranowska_kaminska-berezowska_

Zagadnienia do dyskusji

- ▷ Przeczytaj wybrany przez siebie wywiad z kolekcji projektu „Nestorzy socjologii pracy". Jak zdaniem rozmówczyni/rozmówcy obszar zainteresowań socjologii pracy zmieniał się na przestrzeni czasu i co było przyczyną tych zmian?
- ▷ Obejrzyj nagranie wideo z sesji „Labour migrants' organizing in a post-pandemic world". Jak badania socjologiczne mogą wspierać procesy organizowania związków zawodowych? Jakie jeszcze grupy i organizacje mogą być zainteresowane wynikami badań z zakresu socjologii pracy?
- ▷ Czy socjolog lub socjolożka pracy musi bezwzględnie wyznawać zasadę wolności od wartościowania? Jakie znaczenie dla procesu badawczego ma światopogląd osób badających socjologicznie zjawiska związane z pracą?

Bibliografia

Balcerek, J., Gilejko, L. (1967). *Społeczno-ekonomiczne funkcje samorządu robotniczego*. Warszawa: Wydawnictwo Związkowe CRZZ.

Banaszak, S., Doktór, K. (red.) (2011). *Socjologiczne, pedagogiczne i psychologiczne problemy organizacji i zarządzania*. Poznań: Wydawnictwo WSKiZ.

Bednarski, M., Frieske, K.W. (red.) (2012). *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

Binder, P. (2021). The social experiment of remote work forced by the pandemic from a qualitative research perspective. *Kultura i Społeczeństwo* 65(1): 65–86.

Bohdziewicz, P. (2014). Próba zinwentaryzowania i analizy zasadniczych nurtów socjologii pracy, przemysłu i organizacji w badaniach polskich po 1989 roku. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi* 3–4(98): 104–118.

Bohle, D., Greskovits, B. (2012). *Capitalist Diversity in Europe's Periphery*. London–Ithaca: Cornell University Press.

Borkowski, T., Marcinkowski, A. (1999). *Socjologia bezrobocia*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk".

Brook, P., Darlington, R. (2013). Partisan, scholarly and active: Arguments for an organic public sociology of work. *Work, Employment and Society* 27(2): 232–243.

Bsoul, M., Bylok, F. (red.) (2013). *Związki zawodowe w procesie przemian społeczno-gospodarczych w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk".

Budnik, M. (2019). *Socjologia pracy w zarysie*. Warszawa: Difin.

Bugiel, J. (2012). *Prof. dr hab. Julian Bugiel. Zarys pracy dydaktycznej, naukowej i organizacyjnej*. http://wh.agh.edu.pl/profesorowie-emerytowani/prof-dr-hab-julian-bugiel/241/ (dostęp 4.01.2018).

Bugiel, J., Haber, H.L. (1994). *Zarządzanie a socjologia i psychologia pracy. Wybór tekstów dla studentów uczelni technicznych*. Kraków: AGH.

Bulmer, M. (1975). *Working-Class Images of Society*. London: Routledge and Kegan Paul.

Burawoy, M. (2009). O socjologię publiczną. Przemówienie prezydenckie z roku 2004. W: A. Manterys, J. Mucha (red.), *Nowe perspektywy teorii socjologicznej* (s. 525–562). Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.

Charkiewicz, E., Zachorowska-Mazurkiewicz, A. (red.) (2009). *Gender i ekonomia opieki*. Warszawa: Fundacja Tomka Byry Ekologia i Sztuka.

Chomczyński, P. (2008). *Mobbing w pracy z perspektywy interakcyjnej: proces stawania się ofiarą*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Ciarkowski, K., Jacher, W. (1981). *Socjologiczne aspekty wprowadzania czterobrygadowego systemu pracy w górnictwie węgla kamiennego*. Prace Naukowe Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, 440. Katowice: Uniwersytet Śląski.

Czarzasty, J. (2010). *Stosunki pracy w handlu wielkopowierzchniowym w Polsce*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.

Czarzasty, J. (red.) (2014). *Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji. Rola i miejsce związków zawodowych w korporacjach ponadnarodowych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Czarzasty, J., Mrozowicki, A. (2014). *Organizowanie związków zawodowych w Europie. Badania i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Czarzasty, J., Mrozowicki, A. (2018). Industrial relations in Poland: institutional evolution and research trends. *Employee Relations Journal* 40(4): 674–691. https://doi.org/10.1108/ER-04-2017-0082.

Czarzasty, M., Gilejko, L., Nowacki, G. (1987). *Robotnicy, reforma, rzeczywistość*. Warszawa: Akademia Nauk Społecznych – Instytut Badań Klasy Robotniczej.

Czeranowska, O., Kamińska-Berezowska, S., Mika, B. (2020). Socjolog czy socjolożka? Uwagi o roli płci socjologów pracy w ich analizach i działaniach. *Przegląd Socjologiczny* 68(1): 137–157.

Czeranowska, O., Kamińska-Berezowska, S., Mika, B. (2022). *Nestorki i nestorzy polskiej socjologii pracy: wybrane problemy*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego. https://wydawnictwo.us.edu.pl/sites/wydawnictwo.us.edu.pl/files/wus_2022_czeranowska_kaminska-berezowska_mika_nestorki_i_nestorzy_ebook.pdf (dostęp 9.10.2025).

Desperak, I. (2015). Precarisation of work in precarious world. *Forum Socjologiczne* 1 (special issue): 165–172.

Dobrowolska, D. (1974). *Studia nad znaczeniem pracy dla człowieka*. Wrocław–Warszawa–Kraków: Ossolineum.

Doktór, K. (1964). *Przedsiębiorstwo przemysłowe. Studium socjologiczne Zakładów Przemysłu Metalowego „H. Cegielski"*. Warszawa: Książka i Wiedza.

Domecka, M. (2014). *Maneuvering between Opportunities and Constraints. Polish Business People in the Time of Transformation*. Leuven: KU Leuven (niepublikowana rozprawa doktorska).

Dunn, E. (2008 [2004]). *Prywatyzując Polskę. O bobofrutach, wielkim biznesie i restrukturyzacji pracy*. Tłum. P. Sadura, wstęp D. Ost. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

Dymarczyk, W. (2008). *Temporalny wymiar karier menedżerskich*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk".

Dziuban, A. (2024). Threats, victims and unimaginable subjects of rights: A genealogy of sex worker governance in Poland. *Studies in Social Justice* 18(2): 243–263.
Federici, S. (2006). *Precarious Labor. A Feminist Viewpoint.* https://inthemiddleofthewhirlwind.wordpress.com/precarious-labor-a-feminist-viewpoint (dostęp 6.01.2018).
Fejfer, K. (2017). *Zawód. Opowieści o pracy w Polsce. To o nas.* Warszawa: Wydawnictwo Czerwone i Czarne.
Figiel, W., Ostrowski, P. (2015). The portrait of an entrepreneur: Discursive representation of employers in the Polish opinion-making weeklies. *Humanizacja Pracy* 3(281): 67–79.
Galor, Z. (2006). *Lumpenwłasność: szara strefa i margines społeczny*. Poznań: Wydawnictwo Akademii Rolniczej im. Augusta Cieszkowskiego w Poznaniu.
Gałdzicki, Z. (1967). *Pracownicy przedsiębiorstwa elektronicznego. Studium socjograficzne wrocławskich zakładów elektronicznych ELWRO*. Wrocław: Ossolineum.
Gałdzicki, Z., Łucewicz, J., Stalewski, T., Wojtaś, J. (2009). Wrocławski oddział Polskiego Towarzystwa Socjologicznego (1963–1993). W: J. Wojtaś (red.), *Wrocławskie reminiscencje socjologiczne* (s. 15–38). Wrocław: Wydawnictwo DTSK „Silesia".
Gardawski, J. (1992). *Robotnicy 1991. Świadomość ekonomiczna w czasach przełomu*. Warszawa: FES.
Gardawski, J. (1996). *Przyzwolenie ograniczone. Robotnicy wobec rynku i demokracji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
Gardawski, J. (red.) (2009). *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
Gardawski, J. (red.) (2013). *Rzemieślnicy i biznesmeni. Właściciele małych i średnich przedsiębiorstw prywatnych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
Gardawski, J. (2017). Życie aktywne. Rozmowa z Profesorem Leszkiem Gilejką. W: J. Gardawski, R. Towalski (red.), *Świat pracy: instytucje i wartości* (s. 7–48). Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
Gardawski, J. (2020). *Wizje gospodarki dobrze urządzonej. Od „Robotników 1986" do polskich i niemieckich młodych prekariuszy 2016–2017*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
Gardawski, J., Gąciarz, B., Mokrzyszewski, A., Pańków, W. (red.) (1999). *Rozpad bastionu? Związki zawodowe w gospodarce prywatyzowanej*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
Gardawski, J., Mrozowicki, A., Burski, J., Czarzasty, J., Karolak, M. (2022). *Polacy pracujący w czasie COVID-19*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
Gądecki, J., Jewdokimow, M., Żadkowska, M. (2017). *Tu się pracuje! Socjologiczne studium pracy zawodowej prowadzonej w domu na zasadach telepracy*. Kraków: Wydawnictwo Libron–Filip Lohner.
Giermanowska, E. (2013). *Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka. Instytucjonalna analiza kontraktów zatrudnienia*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
Giermanowska, E., Kolasińska, E., Mrozowicki, A., Róg-Ilnicka, J. (2016). Tradition, present and future of the sociology of work in Poland: reflections on the project "Doyens of sociology of work". *Warsaw Forum of Economic Sociology* 7(13): 89–104.
Giermanowska, E., Mrozowicki, A., Róg-Ilnicka, J. (2019). Socjologia pracy w Polsce: społeczno-gospodarcze i polityczne problemy instytucjonalizacji subdyscypliny. *Przegląd Socjologiczny* 68(3): 11–41.
Gilejko, L. (1969). *Związki zawodowe w społeczeństwie kapitalistycznym*. Warszawa: Wydawnictwo CRZZ.

Gilejko, L. (2003). *Związki zawodowe a restrukturyzacja: bariery czy kompromis?* Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
Gitkiewicz, O. (2017). *Nie hańbi*. Warszawa: Wydawnictwo Dowody na Istnienie.
Goldthorpe, J.H., Lockwood, D., Bechhofer, F., Platt, J. (1968). *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*. Cambridge: Cambridge University Press.
Gorgoń, J., Kieńć, W., Machnikowski, M., Maciejewska, M., Marszałek, M., Skoczylas, T. (2013). *Fabryka kultury – praca i wolontariat przy festiwalach kulturalnych*. Wrocław: SIWK.
Górny, A., Grabowska-Lusińska, I., Lesińska, M., Okólski, M. (2010). *Transformacja nieoczywista. Polska jako kraj imigracji*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
Grabowska-Lusińska, I. (2012). *Migrantów ścieżki zawodowe bez granic*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
Grzegorczyk, J., Rakowska, K., Sobol, M. (2023). *Spór zbiorowy i strajk*. Poznań–Warszawa: Ogólnopolski Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza.
Halford, S., Strangleman, T. (2009). In search of the sociology of work: Past, present and future. *Sociology* 43(5): 811–828.
Hardy, J. (2010 [2009]). *Nowy polski kapitalizm*. Tłum. A. Czarnacka. Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.
Hardy, J., Kozek, W., Stenning, A. (2008). In the front line: Women, work and new spaces of labour politics in Poland. *Gender, Place and Culture* 15(2): 99–116.
Hausner, J. (1995). Formowanie się stosunków pracy i reprezentacji interesów w Polsce w warunkach transformacji ustrojowej. W: T. Kowalik (red.), *Negocjacje. Droga do paktu społecznego. Doświadczenia, treść, partnerzy, formy* (s. 289–314). Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
Holstein-Beck, M. (1978). *Konflikty*. Warszawa: Wydawnictwo CRZZ.
Hryniewicz, J. (2012). *Stosunki pracy w polskich organizacjach*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
Janicka, K. (1997). *Sytuacja pracy a struktura społeczna. W poszukiwaniu nowego wymiaru pozycji społeczno-zawodowej*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.
Januszek, H., Sikora, J. (1998). *Socjologia pracy*. Poznań: Akademia Ekonomiczna.
Jarosz, M. (1967). *Samorząd robotniczy w przedsiębiorstwie przemysłowym*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne.
Jarosz, M. (1996). *Spółki pracownicze '95*. Warszawa: Instytut Studiów Politycznych PAN.
Jarosz, M. (2001). *Manowce polskiej prywatyzacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
Jasiecki, K. (1996). Przedsiębiorcy jako aktor transformacji. *Studia Socjologiczne* 1: 115–134.
Jasiecki, K. (2013). *Kapitalizm po polsku. Między modernizacją a peryferiami Unii Europejskiej*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.
Jemielniak, D. (2008). *Praca oparta na wiedzy. Praca w przedsiębiorstwach wiedzy na przykładzie organizacji high-tech*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
Jędrzycki, W. (1971). *Socjolog w zakładzie pracy*. Wrocław: Ossolineum.
Jędrzycki, W. (1979). *Humanizacja pracy i kierowania*. Warszawa: Wydawnictwo CRZZ.
Kamińska-Berezowska, S. (2002). *Socjolog w zakładzie pracy – nowe wyzwania i perspektywy*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

Kamińska-Berezowska, S. (2013). *Kobiety w wybranych segmentach polskiego ruchu związkowego a równość płci. Studium z zastosowanie teorii Pierre'a Bourdieu*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

Kiersztyn, A. (2012). Analiza ekonomicznych konsekwencji zatrudnienia na czas określony dla jednostek i gospodarstw domowych. W: M. Bednarski, K. Frieske (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska* (s. 93–121). Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

Kilias, J. (2014). Zapomniana profesja? Socjologia pracy i socjologowie zakładowi w Polsce. W: P. Binder (red.), *Lokalne, narodowe, inne... Księga dla Profesor Joanny Kurczewskiej* (s. 423–435). Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.

Kilias, J. (2017). *Goście ze Wschodu. Socjologia polska lat sześćdziesiątych XX wieku a nauka światowa*. Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.

Kindler, M. (2011). *Risky Business? Ukrainian Migrant Women in Warsaw's Domestic Work Sector*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Kochanowicz, J., Marody, M. (2010). *Kultura i gospodarka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Kolarska-Bobińska, L. (1998). Egalitaryzm i interesy grupowe w procesie zmian ustrojowych. W: W. Adamski (red.), *Polacy '95. Aktorzy i klienci transformacji* (s. 121–143). Warszawa: Wydawnictwo Instytut Filozofii i Socjologii PAN.

Kolasińska, E., Róg-Ilnicka, J., Mrozowicki, A. (red.) (2017). *Praca w XXI wieku. Wymiary formalne i nieformalne*. Gdańsk: Wydawnictwo Naukowe „Katedra".

Kołodziej-Durnaś, A. (2017). *Kultura organizacji – idea i instrumentalizacja. Socjologiczne studium krytyczne*. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.

Konecki, K. (1992). *Nowi pracownicy a kultura organizacyjna przedsiębiorstwa. Studium folkloru fabrycznego*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Konecki, K., Chomczyński, P. (red.) (2007). *Zarządzanie organizacjami. Organizacja jako proces*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Konecki, K., Kacperczyk, A. (red.) (2010). *Procesy tożsamościowe. Symboliczno-interakcyjny wymiar konstruowania ładu i nieładu społecznego*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Kordasiewicz, A. (2016). *(U)sługi domowe. Przemiany relacji społecznych w płatnej pracy domowej*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.

Kozek, W. (1993). Rynek pracy. Socjologiczne interpretacje podstawowych pojęć. *Studia Socjologiczne* 1: 51–64.

Kozek, W. (red.) (1997). *Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji europejskiej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Kozek, W. (2003). Destruktorzy. Tendencyjny obraz związków zawodowych w tygodnikach politycznych w Polsce. W: W. Kozek (red.), *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce* (s. 161–185). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Kozek, W. (red.) (2012). *Gra o jutro usług publicznych w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.

Kozek, W. (2013). *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.

Kozek, W. (2020). *NSZZ „Solidarność" wobec nowych wyzwań od roku 1989*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Kozek, W., Kubisa, J., Ostrowski, P. (2005). Bliżej *junk job* niż *working poor*. Nisko kwalifikowana nisko płatna praca w usługach w Polsce. *Polityka Społeczna* 10: 1–8.

Kozek, W., Kubisa, J., Zieleńska, M. (2017). *Utrzymać się na powierzchni. O walce z biedą w pięciu krajach europejskich w perspektywie indywidualnego sprawstwa*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Kraśko, N. (1996). *Instytucjonalizacja socjologii w Polsce 1920–1970*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Kraśko, N. (2010). *Instytucjonalizacja socjologii w Polsce 1970–2000*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.

Kryńska, E. (1996). *Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Krzysztofek, K. (2015). Technologie cyfrowe w dyskusjach o przyszłości pracy. *Studia Socjologiczne* 219(4): 5–31.

Kubala, K. (2019). *Racjonalność w dyskursach o pracy w Polsce (po)transformacyjnej*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Kubisa, J. (2014). *Bunt białych czepków. Analiza działalności związkowej pielęgniarek i położnych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Kubisa, J. (2019). Trzy światy męskiej pracy – stałość i zmiana wzorów w zmaskulinizowanych zawodach. *Studia Socjologiczne* 3(234): 171–196.

Kubisa, J., Rakowska, K. (2021). Established and emerging fields of workers' struggles in the care sector: The case of Poland. *Transfer: European Review of Labour and Research* 27(3): 353–366.

Kuczyński, P. (1994). Badanie „Solidarności": kontekst społeczny i kontekst polityczny. W: P. Kuczyński, M. Frybes, J. Strzelecki, D. Lapeyronnie (red.), *W poszukiwaniu ruchu społecznego. Wokół socjologii Alaina Touraine'a* (s. 111–121). Warszawa: Oficyna Naukowa.

Kulpińska, J. (1985). Hipoteza o nowej klasie robotniczej. W: S. Nowakowski (red.), *Społeczeństwo i socjologia. Księga poświęcona Profesorowi Janowi Szczepańskiemu* (s. 103–114). Wrocław: Ossolineum.

Kulpińska, J. (1998). *Stosunki przemysłowe w Polsce w perspektywie integracji europejskiej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Kulpińska, J. (2011). Nowe koncepcje w socjologii organizacji i zarządzania. W: S. Banaszak, K. Doktór (red.), *Socjologiczne, pedagogiczne i psychologiczne problemy organizacji i zarządzania* (s. 171–178). Poznań: Wydawnictwo WSKiZ.

Kurcz, Z. (1992). *Wzór robotnika i jego przemiany w PRL*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.

Kurczewska, J. (2006). Socjologia polska w latach 1944–1989 w służbie społeczeństwa, siebie samej i/lub władzy. W: U. Jakubowska, J. Myśliński (red.), *Humanistyka polska w latach 1945–1990* (s. 96–126). Warszawa: Fundacja Akademia Humanistyczna i Instytut Badań Literackich PAN.

Kurczewski, J. (2006 [1981]). The social functions of solidarity. *Polish Sociological Review* 153(1): 111–127.

Lazzarato, M. (1996). Immaterial labor. W: P. Virno, M. Hard (red.), *Radical Thought in Italy. A Potential Politics* (s. 133–149). Minneapolis: University of Minnesota Press.

Leoński, J. (1987). *Drogi życiowe i świadomość społeczna robotników polskich*. Warszawa–Poznań: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

Lesiak, M. (2019). *Brudna praca w zawodach medycznych. Konteksty interakcji pacjent–personel medyczny w procesie leczenia*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Leyk, A., Wawrzyniak, J. (2020). *Cięcia. Mówiona historia transformacji*. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

Maciejewska, M. (2012). *Zmęczone ciała i bezcenne produkty. Warunki pracy kobiet w specjalnej strefie ekonomicznej przemysłu elektronicznego*. Biblioteka Think Tanku Feministycznego. http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/strefy_raport_maciejewska_2012.pdf (dostęp: 6.01.2018).

Maciejewska, M. (2013). *Transformacja i jej konsekwencje dla społecznej reprodukcji w regionie wałbrzyskim. Warunki życia i pracy kobiet*. Wrocław, Wydział Nauk Społecznych Uniwersytetu Wrocławskiego (niepublikowana rozprawa doktorska).

Malanowski, J. (1981). *Polscy robotnicy*. Warszawa: Książka i Wiedza.

Matejko, A. (1961). *Socjologia zakładu pracy*. Warszawa: Wiedza Powszechna.

Matejko, A. (1962). *Socjologia przemysłu w Stanach Zjednoczonych Ameryki*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

Matejko, A. (1969). *Więź i konflikt w zakładzie pracy*. Warszawa: Książka i Wiedza.

Meardi, G., Gardawski, J. (2010). Keep trying? Polish failures and half-successes in social pacting. W: Ph. Pochet, M. Keune, D. Natali (red.), *After the euro and enlargement: social pacts in the EU* (s. 371–394). Brussels: ETUI and OSE.

Mika, B. (2020). Digital "putting-out system" – an old new method of work in platform economy. *Polish Sociological Review* 211(3): 265–279.

Mika, B., Polkowska, D. (2024). The game of Ride-Pass in platform work: Implementation of Burawoy's concept of workplace games to app-mediated ride-hailing industry in Poland. *New Media & Society* 27(3): 1811–1828.

Miller, P. (2016). *Freelance. Kariera zawodowa poza organizacją*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Miszczyński, M. (2019). *The Dialectical Meanig of Offshored Work. Neoliberal desires and Labour Arbitrage in Post-socialist Romania*. Leiden: Brill.

Miszczyński, M., Klimek, J. (2023). Technological transparency in the workplace: Black box algorithmic culture in the warehousing industry. *Polish Sociological Review* 224(4): 483–498.

Mokrzan, M. (2019). *Klasa, kapitał i coaching w dobie późnego kapitalizmu*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.

Morawski, W. (1973). *Samorząd robotniczy w gospodarce socjalistycznej*. Warszawa: Książka i Wiedza.

Morawski, W. (1997). Stosunki pracy w Polsce a wzory zewnętrzne. W: W. Kozek (red.), *Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji europejskiej* (s. 45–57). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Morawski, W. (2011). *Socjologia ekonomiczna. Problemy. Teoria. Empiria*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Mrozowicki, A. (2011). *Coping with Social Change. Life Strategies of Workers in Poland's New Capitalism*. Leuven: Leuven University Press.

Mrozowicki, A. (2014). „Odczarowanie rynku"? Socjologiczne refleksje o konsekwencjach globalnego kryzysu ekonomicznego w Polsce. *Przegląd Socjologiczny* 64(4): 67–91.

Mrozowicki, A. (2015). Socjologia pracy – perspektywy odbudowy subdyscypliny. *Humanizacja Pracy* 1(279): 13–23.

Mrozowicki, A. (2019). Sociology of work in Poland. W: P. Stewart, J.-P. Durand, M.-M. Richea (red.), *The Palgrave Handbook of the Sociology of Work in Europe* (s. 253–285). Cham: Palgrave Macmillan.

Mrozowicki, A. (2025). Critical labour studies and labour movements in the east of Europe: The Polish experiences. *Capital & Class* 49(4). https://doi.org/10.1177/03098168251342953.

Mrozowicki, A., Burski, J., Czarzasty, J., Gardawski, J., Drabina-Różewicz, A., Karolak, M., Krasowska, A., Palęcka, A., Pilch, S. (2025). *Kryzys (nie) zwyczajny. Wielokryzys w świecie pracy w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Mrozowicki, A., Czarzasty, J. (red.) (2020). *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Mrozowicki, A., Karolak, M., Krasowska, A. (2016). Between commitment and indifference. Trade unions, young workers and the expansion of precarious employment in Poland. W: V. Delteil, V. Kirov (red.), *Labour and Social Transformation in Central and Eastern Europe: Europeanization and Beyond* (s. 228–246). London–New York: Routledge.

Mrozowicki, A., Stewart, P., Zentai, V. (2015). Critical labour studies in Hungary, Poland and the UK: Between crisis and revitalization. *Forum Socjologiczne* 1 (numer specjalny): 19–34.

Mucha, J., Keen, M.F. (2010). Postcommunist democratization and the practice of sociology in Central and Eastern Europe. W: S. Patel (red.), *The ISA Handbook of Diverse Sociological Traditions* (s. 129–139). London: Sage Publications.

Muszalski, W., Sarapata, A. (1973). *Stabilizacja kadr. Zagadnienia społeczne, ekonomiczne i prawne*. Warszawa: Książka i Wiedza.

Muszyński, K. (2019). *Polityka regulacji zatrudnienia w Polsce. Kryzys ekonomiczny a destandaryzacja stosunków pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Muszyński, K., Pulignano, V., Marà, C. (2022). Product markets and working conditions on international and regional food delivery platforms: A study in Poland and Italy. *European Journal of Industrial Relations* 28(3): 295–316.

Narojek, W. (1982). *Struktura społeczna w doświadczeniu jednostki. Studium z socjologii współczesnego społeczeństwa polskiego*. Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.

Okólski, M. (red.) (2001). *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Ost, D. (2000). Illusory corporatism in Eastern Europe: Neoliberal tripartism and post-communist class identities. *Politics and Society* 28(4): 503–530.

Ost, D. (2007 [2005]). *Klęska „Solidarności". Gniew i polityka w postkomunistycznej Europie*. Tłum. H. Jankowska. Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza.

Ostrowski, P. (2009). *Powstawanie związków zawodowych w sektorze prywatnym w Polsce*. Warszawa: C.H. Beck.

Pańków, W. (1993). *Instytucje pracy w procesach transformacji (polskie doświadczenia z lat 1990–1992)*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.

Parkin, F. (1971). *Class Inequality and Political Order. Social Stratification in Capitalist and Communist Societies*. New York–Washington: Praeger Publishers.

Pawłowska, B. (2020). *Praca nauczyciela w perspektywie badacza jakościowego: mity a rzeczywistość*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Pilch, S., Mrozowicki, A., Gitkiewicz, O. (2025). Opór pracowniczy, zarządzanie algorytmiczne i zbiorowe stosunki pracy w Amazon Polska. *Studia Socjologiczne* 3(258): 105–131.

Płucienniczak, P., Rakowska, K., Płatek, D., Szlarczyk, D. (2022). Beyond strikes? Regime and repertoire of workers' protests in Poland 2004–2016. *Polish Sociological Review* 2: 170–185.

Pohoski, M., Słomczyński, K. (1978). *Społeczna klasyfikacja zawodów*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.
Polkowska, D. (2019a). Uber jako socjo-techniczna sieć. Zastosowanie teorii aktora-sieci do analizy pracy platformowej. *Studia Socjologiczne* 4(235): 245–272.
Polkowska, D. (2019b). Między światem realnym a wirtualnym: obietnice vs. rzeczywistość. Prekarna praca kierowcy Ubera? *Przegląd Socjologii Jakościowej* 15(4): 224–249.
Polkowska, D. (2021a). Unionisation and mobilisation within platform work: Towards precarization – a case of Uber drivers in Poland. *Industrial Relations Journal* 52(1): 25–39.
Polkowska, D. (2021b). Platform work during the COVID-19 pandemic: A case study of Glovo couriers in Poland. *European Societies* 23(sup1): S321–S331.
Polkowska, D., Mika, B. (2022). Is it possible to outsmart Uber? Individual working tactics within platform work in Poland. *European Societies* 25(4): 606–626.
Poławski, P. (2012). Precarious generation on the Polish labour market. *Polityka Społeczna* 1 (wydanie angielskie): 15–22.
Prawda, M. (1987). *Cykl życia jednostki a wartość pracy*. Wrocław: Ossolineum.
Pulignano, V., Domecka, M. (2025). *The Politics of Unpaid Labour. How the Study of Unpaid Labour Can Help Address Inequality in Precarious Work*. Oxford: Oxford University Press.
Rakowski, T. (2009). *Łowcy, zbieracze, praktycy niemocy. Etnografia człowieka zdegradowanego*. Gdańsk: Wydawnictwo słowo/obraz terytoria.
Rapacki, R. (red.) (2020). *Kapitalizm patchworkowy w Polsce i krajach Europy Środkowo-Wschodniej*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne.
Ravanelle, A.J. (red.) (2019). *Hustle and Gig. Struggling and Surviving in the Sharing Economy*. Oakland: University of California Press.
Reszke, I. (1977). *Następstwa rozbieżności między poziomami zarobków i kwalifikacji*. Wrocław: Ossolineum.
Reszke, I. (1999). *Wobec bezrobocia: opinie, stereotypy*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk".
Sarapata, A. (red.) (1965). *Socjologia zawodów*. Warszawa: Książka i Wiedza.
Sarapata, A., Doktór, K. (1962). *Elementy socjologii przemysłu*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne.
Shils, E. (1980). *The Calling of Sociology and Other Essays on the Pursuit of Learning. Selected Papers of Edward Shils*. T. 3. Chicago: University of Chicago Press.
Slany, K. (red.) (1997). *Orientacje emigracyjne Polaków*. Kraków: Wydawnictwo Kwadrat.
Słomczyński, K.M. (1972). *Zróżnicowanie społeczno-zawodowe i jego korelaty*. Wrocław: Ossolineum.
Słomczyński, K.M., Miller, J., Kohn, M. (1981). Stratification, work and values: A Polish-United States comparison. *American Sociological Review* 46(6): 720–744.
Smełka-Leszczyńska, Z. (2024). *Cześć pracy. O kulturze zapierdolu*. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
Sowa, J. (2010). Prekariat – proletariat epoki globalizacji. W: J. Sokołowska (red.), *Robotnicy opuszczają miejsca pracy* (s. 100–132). Łódź: Muzeum Sztuki w Łodzi.
Sroka, J. (2000). *Europejskie stosunki przemysłowe w perspektywie porównawczej*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
Standing, G. (2014 [2011]). *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Tłum. K. Czarnecki, P. Kaczmarski, M. Karolak, red. nauk. M. Szlinder, słowo wstępne J. Żakowski. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Staniszkis, J. (1972). *Patologie struktur organizacyjnych. Próba podejścia systemowego*. Wrocław: Ossolineum.
Staniszkis, J. (1984). *Poland's Self-Limiting Revolution*. Princeton: Princeton University Press.
Starski, S. [Magala, S.] (1982). *Class Struggle in Classless Poland*. Cambridge: South End Press.
Sułek, A. (2006). Dlaczego socjologia nie przewidziała Solidarności i co z tego wynikło? W: A. Sułek (red.), *Solidarność. Wydarzenie, konsekwencje, pamięć* (s. 255–269). Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.
Sułek, A. (2011). „Do Ameryki!" Polscy socjologowie w Stanach Zjednoczonych po 1956 roku i rozwój socjologii empirycznej w Polsce. W: A. Sułek (red.), *Obrazy z życia socjologii w Polsce* (s. 96–141). Warszawa: Oficyna Naukowa.
Sundararajan, A. (2017). *The Sharing Economy. The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*. Cambridge, MA: MIT Press.
Surmaczyński, M. (1966). *Rola dozoru średniego w WZE Elwro we Wrocławiu*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
Swadźba, U. (2001). *Śląski etos pracy. Studium Socjologiczne*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
Szalai, J. (2015). Disquieted relations. West meeting East in contemporary sociological research. *Intersections* 1(2): 12–37.
Szczepański, J. (red.) (1967). *Socjologiczne problemy industrializacji w Polsce Ludowej*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
Szreder, K. (2016). *ABC Projektariatu. O nędzy projektowego życia*. Warszawa: Fundacja Bęc Zmiana.
Sztandar-Sztanderska, K. (2016). *Obywatel spotyka państwo. O urzędach pracy jako biurokracji pierwszego kontaktu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
Sztumski, J. (1979). *Konflikt w miejscu pracy*. Warszawa: Instytut Wydawniczy CRZZ.
Sztumski, J. (1999). *Socjologia pracy*. Katowice: Wydawnictwo GWSzH.
Szymaniak, M. (2018). *Urobieni. Reportaże o pracy*. Wołowiec: Wydawnictwo Czarne.
Śledziewska, K., Włoch, R. (2020). *Gospodarka cyfrowa. Jak nowe technologie zmieniają świat*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
Śledziewska, K., Włoch, R. (2021). *The Economics of Digital Transformation. The Disruption of Markets, Production, Consumption and Work*. London: Routledge.
Ślęzak, I. (2016). *Praca kobiet świadczących usługi seksualne w agencjach towarzyskich*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
Tittenbrun, J. (2012). *Gospodarka w społeczeństwie. Zarys socjologii gospodarki i socjologii ekonomicznej w ujęciu strukturalizmu socjoekonomicznego*. Poznań: Zysk i S-ka.
Touraine, A., Dubet, F., Wieviorka, M., Strzelecki, J. (1983). *Solidarity. Poland 1980–81*. Cambridge: Cambridge University Press (wydanie polskie: Touraine, A. [et al.] (2010). *Solidarność. Analiza ruchu społecznego 1980–1981*, współpr. G. Gęsicka [et al.]. Tłum. A. Krasiński, posł. P. Kuczyński. Gdańsk: Europejskie Centrum Solidarności).
Towalski, R. (2011). *Dialog społeczny w Europie Środkowej i Wschodniej w procesie integracji europejskiej (na przykładzie krajów Grupy Wyszehradzkiej)*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
Trawinska, M. (2012). *Kobiety w związkach zawodowych w społeczeństwie polskim. Socjologiczna analiza aktywności kobiet w sferze publicznej*. Wrocław, Wydział Nauk Społecznych Uniwersytetu Wrocławskiego (niepublikowana rozprawa doktorska).

Urbańska, S. (2015). *Matka Polka na odległość. Z doświadczeń migracyjnych robotnic 1989–2010*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
Urbański, J. (2014). *Prekariat i nowa walka klas. Przeobrażenia współczesnej klasy pracowniczej i jej formy walki*. Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.
Wagner, I. (2011). *Becoming Transnational Professional. Kariery i mobilność polskich elit naukowych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
Walczak-Duraj, D. (1988). *Ideologiczne i instytucjonalne uwarunkowania etosu pracy klasy robotniczej*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
Walczak-Duraj, D. (red.) (2011). *Przemiany pracy, postaw i ról zawodowych*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
Waniek, K. (red.) (2012). Wykluczenie, marginalność oraz praca w doświadczeniach biograficznych. *Folia Sociologica* 41. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
Wenzel, M. (2016). *Labour Protests in Poland. Trade Unions and Employee Interest Articulation after Socialism*. Frankfurt a. M: Peter Lang.
Wesołowski, W. (1969). *Klasa robotnicza i przeobrażenia struktury społecznej w PRL*. Warszawa: Książka i Wiedza.
Widerszpil, S. (1965). *Skład polskiej klasy robotniczej*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
Woś, R. (2017). *To nie jest kraj dla pracowników*. Warszawa: W.A.B.
Wójcik, P. (1988). *Położenie i aspiracje klasy robotniczej w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo MON.
Zarycki, T. (2008). Socjologia krytyczna na peryferiach. *Kultura i Społeczeństwo* 52(4): 105–121.
Zielińska, J. (2019). Job quality dynamics at the call centre. Workers' strategies in Poland. W: T. Isidorsson, J. Kubisa (red.), *Job Quality in the Era of Flexibility* (s. 116–136). Oxon–New York: Routledge.
Ziółkowski, M. (red.) (1990). *Robotnicy '84–'85. Świadomość społeczna pracowników czterech wielkich zakładów przemysłowych*. Wrocław: Ossolineum.

Tabela 1. Laureaci i laureatki Nagrody im. Aleksandra Matejki w latach 2017–2024

Rok	Typ	Laureat/ laureatka	Promotor/promotorka	Tytuł rozprawy	Miejsce obrony
2017	Nagroda	Dr Marzena Majer	Prof. dr hab. Marek Szczepański, promotorka pomocnicza dr Magdalena Piłat-Borcuch	Społeczny charakter procesów produkcyjnych i ocena ich wpływu na jakość życia. Studium socjologiczne na przykładzie sektora górnictwa węgla kamiennego	Instytut Socjologii, Uniwersytet Śląski w Katowicach
2018	Nagroda	Dr Beata Kowalczyk	Dr hab. Izabela Wagner oraz prof. dr hab. Marie Buscatto	Transnational Art World. Career Patterns of Japanese Musicians in the European World of Classical Music	Instytut Socjologii, Uniwersytet Warszawski / Université Paris 1 Panthéon –Sorbone
	Wyróżnienie	Dr Olga Czeranowska	Prof. dr hab. Małgorzata Fuszara	Prestiż zawodowy w perspektywie indywidualnej	Instytut Stosowanych Nauk Społecznych, Uniwersytet Warszawski
	Wyróżnienie	Dr Mateusz Karolak	Dr hab. prof. UWr Iwona Taranowicz, promotor pomocniczy dr hab. prof. UWr Adam Mrozowicki	Return migrants inclusion and employment: the case of return migration from the UK to Poland	Instytut Socjologii, Uniwersytet Wrocławski
2019	Nagroda	Dr Michał Lesiak	Prof. dr hab. Krzysztof Konecki, promotor pomocniczy dr Łukasz Marciniak	Brudna praca w zawodach medycznych. Analiza kontekstów interakcji pacjentów i personelu medycznego	Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki
2020	Wyróżnienie	Dr Piotr Czakon	Prof. dr hab. Urszula Swadźba, promotor pomocniczy dr Rafał Cekiera	Praca prekarna w świadomości i doświadczeniu młodzieży studiującej z perspektywy kapitału społeczno-kulturowego. Studium porównawcze młodego pokolenia Polaków, Czechów i Słowaków z wybranych ośrodków akademickich	Instytut Socjologii, Uniwersytet Śląski w Katowicach

Rok	Typ	Laureat/ laureatka	Promotor/promotorka	Tytuł rozprawy	Miejsce obrony
2021	Nie przyznano nagrody, ponieważ do konkursu wpłynęła tylko jedna praca doktorska				
2021	Wyróżnienie	Dr Justyna Zielińska	Prof. dr hab. Wiesława Kozek, promotorka pomocnicza dr hab. prof. UW Julia Kubisa	Od bezrobocia do pracy niskopłatnej. Położenie i strategie radzenia sobie na peryferyjnym rynku pracy w Polsce	Wydział Socjologii, Uniwersytet Warszawski
2022	Nagroda	Dr Remigiusz Żulicki	Dr hab. prof. UŁ Kazimierz Kowalewicz	Data Science w Polsce. Etnografia społecznego świata	Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki
2023	Nagroda	Dr Szymon Pilch	Dr hab. prof. UWr Adam Mrozowicki, promotor pomocniczy dr Mateusz Karolak	Informatycy w firmach świadczących usługi dla biznesu w Polsce: socjologiczne studium doświadczenia pracy	Wydział Nauk Społecznych, Uniwersytet Wrocławski
	Wyróżnienie	Dr Celina Strzelecka	Dr hab. prof. UWr Jarosław Syrnyk, promotor pomocniczy dr Michał Mokrzan	Aranżowanie temporalności: kulturowe praktyki zarządzania czasem	Wydział Nauk Historycznych i Pedagogicznych, Uniwersytet Wrocławski
2024	Nagroda	Dr Katarzyna Rakowska	Dr hab. prof. UW Julia Kubisa	Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych oraz prawo do strajku w Polsce i ich wpływ na siłę przetargową pracowników	Wydział Socjologii, Uniwersytet Warszawski
	Wyróżnienie	Dr Könül Jafarova	Dr hab. prof. UWr Adam Mrozowicki, promotor pomocniczy dr Mateusz Karolak	Meritocracy and migration in semi-peripheries: occupational careers of migrants from Georgia and Azerbaijan in Poland	Wydział Nauk Społecznych, Uniwersytet Wrocławski

Źródło: Zestawienie własne na podstawie materiałów Sekcji Socjologii Pracy PTS.

Podziękowania

Prace nad poprzednimi wersjami niniejszego rozdziału otrzymały wsparcie finansowe w ramach projektu FP7-PEOPLE-2012-ITN „Changing Employment" (projekt nr 317321). Uzyskały również wsparcie finansowe Polskiego Towarzystwa Socjologicznego w ramach projektu realizowanego i finansowanego przez Sekcję Socjologii pod nazwą „Nestorzy socjologii pracy w Polsce". Szczególne podziękowania kieruję do Julii Kubisy, która zainicjowała tłumaczenie rozdziału z języka angielskiego i brała udział w dyskusji nad kierunkami jego modyfikacji, sugerując przydatne uzupełnienia. Jestem wdzięczny Wydziałowi Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego za sfinansowanie tłumaczenia rozdziału oraz opłaty licencyjnej za otwarty dostęp do jego treści. Rozdział jest poszerzoną, zaktualizowaną i przetłumaczoną za zgodą Springer Nature wersją tekstu opublikowanego przez Palgrave Macmillan: Mrozowicki, Adam (2019). Sociology of work in Poland. W: Paul Stewart, Jean-Pierre Durand, Maria-Magdalena Richea (red.), *The Palgrave Handbook of the Sociology of Work in Europe* (s. 253–285). Cham: Palgrave Macmillan. Prawa autorskie do oryginału są w posiadaniu redaktorów i autorów (2019).

* * *

Ponowne wykorzystanie powyższych treści w publikacjach w wolnym dostępie jest dozwolone pod warunkiem podania danych oryginału (Adam Mrozowicki, Sociology of work in Poland, w: P. Stewart, J.-P. Durand, M.-M. Richea [red.], *The Palgrave Handbook of the Sociology of Work in Europe*, Cham: Palgrave Macmillan 2019, s. 253–285) zgodnie z dowolnym standardowym stylem cytowania. Odniesienie to powinno wyraźnie wskazywać, że treści te są licencjonowane przez Springer Nature Customer Service Center GmbH i nie są objęte nadrzędną licencją OA/Creative Commons.

Nowe odsłony socjologii pracy w Polsce. Kapitał, praca, konflikt

Część 2

Jan Czarzasty
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
ORCID: 0000-0002-2179-3332

Zbiorowe i indywidualne stosunki pracy w Polsce

Abstrakt

W rozdziale opisuję stan i dynamikę stosunków pracy w Polsce. Polskie stosunki pracy stanowią odzwierciedlenie modelu kapitalizmu, jaki ukształtował się w naszym kraju od lat 90. XX wieku i bywa określany jako patchworkowy. Dominującą formą stosunków pracy w Polsce są stosunki indywidualne, natomiast wymiar zbiorowy pozostaje płytki. Przynależność do związków zawodowych jest na bardzo niskim poziomie, a pod względem pokrycia układami zbiorowymi pracy Polska zajmuje ostatnie miejsce w UE. Zasięg organizacji pracodawców także jest relatywnie wąski. Co więcej, fakt, że niezwykle rzadko są one stroną ponadzakładowych układów zbiorowych, jest wskaźnikiem ich ograniczonej sprawczości. Zbiorowość samozatrudnionych, liczna w naszym kraju, pozostaje na marginesie, jeśli chodzi o reprezentację ich interesów zbiorowych. Aktorzy instytucjonalni stosunków pracy, zwani także partnerami społecznymi, dysponują skromnymi zasobami (*power resources*). Trwający obecnie wielokryzys wydaje się utrwalać i pogłębiać problemy istniejące w stosunkach pracy w Polsce, zarazem przynosząc nowe wyzwania.

Słowa kluczowe: zbiorowe stosunki pracy, indywidualne stosunki pracy, dialog społeczny, związki zawodowe, organizacje pracodawców

Abstract

In this chapter, I describe the current state and dynamics of industrial relations in Poland. Polish industrial relations reflect the model of capitalism that has developed in the country since the 1990s, often referred to as "patchwork". The dominant form of employment relations in Poland is individual rather than collective, while the collective dimension remains shallow and weakly institutionalized.Trade union membership is at a very low level, and in terms of collective bargaining coverage Poland ranks last in the European Union. The scope of employers' organizations is likewise relatively limited. Moreover, the fact that they are only exceptionally parties to supra-enterprise collective agreements serves as an indicator of their constrained agency and influence. The sizable population of self-employed workers in Poland remains largely marginalized with regard to the representation of their collective interests. The institutional actors of industrial relations, also referred to as social partners, have modest power resources. The ongoing polycrisis appears to be consolidating and deepening the structural weaknesses of industrial relations in Poland, while simultaneously generating new challenges.

Keywords: collective labor relations, individual labor relations, social dialogue, trade unions, employers' organizations

Skąd przychodzimy, gdzie jesteśmy?

Polskie stosunki pracy są lustrzanym odbiciem polskiego modelu kapitalizmu. W obydwu przypadkach na początku drugiej dekady XXI wieku mamy wciąż do czynienia ze swoistą instytucjonalną hybrydą, określaną też jako patchwork (zob. Jasiecki 2013; Rapacki 2019 na temat kapitalizmu; Czarzasty, Mrozowicki 2018; Morawski 2001 na temat stosunków pracy). Na tę mozaikę składają się elementy będące dziedzictwem przeszłości – niejednokrotnie odległej, sięgającej dalej niż powojenne czterdziestolecie PRL – akcesji naszego kraju do UE i imitacyjnej modernizacji czasów transformacji, prób zrywania z nią i deklaracji poszukiwania nowej ścieżki rozwoju po 2015 roku, a także oddziaływań globalnych, mających charakter nie tylko trendów (zmiany technologiczne i geopolityczne), ale i wstrząsów (kryzysy 2008+, Brexit, COVID-19). Rozwijając tę myśl, należy zwrócić uwagę na specyficzne dziedzictwo polskiego feudalizmu, które do dziś odbija się echem w postaci „folwarcznej kultury organizacyjnej" (Hryniewicz 2007), ale także na niespójne wzory kapitalistycznej transformacji w trakcie pierwszej i drugiej rewolucji przemysłowej, biegnącej w czasach zaborów kilkutorowo i wytwarzającej nieprzystające do siebie modele stosunków pracy, trudne do instytucjonalnego zszycia w krótkim okresie międzywojnia, kiedy to próbowano temu – z umiarkowaną zresztą skutecznością – zaradzić środkami etatystycznymi. Brutalne zerwanie ciągłości przez wojnę i narzucenie z zewnątrz ustroju autorytarnego przełożyło się na monokratyczny system stosunków pracy, który jednak działał i zmieniał się w Polsce w inny sposób niż w pozostałych krajach tzw. bloku wschodniego. Samoograniczająca się rewolucja „Solidarności" lat 1980–1981 zniszczyła monokratyzm, którego miejsce przejściowo wypełnił „socjalistyczny korporatyzm". Po 1989 roku rozpoczął się okres formowania nowego systemu stosunków pracy, w ramach narzuconych przez paradygmaty wolnego rynku i demokracji parlamentarnej, a napędzanego przez imitacyjną modernizację, czyli kopiowanie wzorców instytucjonalnych i kulturowych powstałych gdzie indziej, której celem miało być polityczne i instytucjonalne osadzenie Polski w świecie Zachodu i którą w dyskursie publicznym oraz medialnym uosabiało hasło „powrotu do Europy".

Akcesja do UE w 2004 roku zdawała się potwierdzać słuszność obranego kierunku, jednak seria wielkich światowych kryzysów 2008+, a także następująca po niej fala populizmu drugiej dekady bieżącego wieku każą poddać go ponownie pod dyskusję. Wybuch pandemii COVID-19 przyspieszył z kolei procesy digitalizacji, automatyzacji i robotyzacji pracy, co odciska wyraźne piętno na stosunkach pracy w związku z szybkim wzrostem skali pracy zdalnej (telepracy) oraz platformowej, żeby wymienić tylko najbardziej widoczne efekty. O ile wycofywanie się

z najsurowszych ograniczeń sanitarnych zredukuje do pewnego stopnia zasięg pracy na odległość, to powszechnie zakłada się, że pełnego powrotu do sytuacji sprzed marca 2020 roku nie będzie. Co za tym idzie, trwałym elementem rynku pracy stanie się praca „hybrydowa", łącząca w sobie pracę świadczoną na odległość i w tradycyjnie rozumianym miejscu pracy. Na dzień dzisiejszy (2025) nie da się udzielić jasnej i prostej odpowiedzi na pytanie, jaki mamy w Polsce kapitalizm, a co za tym idzie, jaki jest model naszych rodzimych stosunków pracy oraz czy da się go łatwo i bez kontrowersji przypisać do jakiejkolwiek szeroko stosowanej typologii czy klasyfikacji.

Czym są stosunki pracy?

Stosunki pracy to jeden z rodzajów stosunków społecznych. Ten jest określany przez sytuację pracy wykonywanej za wynagrodzeniem. Nie oznacza ona tylko zatrudnienia pasującego literalnie do zapisów prawa pracy. Obejmuje wszelkie relacje, w których występuje zależność ekonomiczna polegająca na tym, że praca (zadania) zlecona przez stronę zamawiającą wykonywana jest pod jej kierownictwem, w wyznaczonym przez nią miejscu i czasie. Oznacza to, że stosunki pracy wykraczają poza sferę umowy o pracę i należy do nich także tzw. zatrudnienie niepracownicze, a więc wynikające z umów cywilnoprawnych (umowa zlecenie, o dzieło), a nawet rzekomego samozatrudnienia (takie ma miejsce, gdy osoba będąca formalnie przedsiębiorcą dokonuje sprzedaży tylko jednemu klientowi).

Trzeba jednak pamiętać, że stosunki pracy dzielą się na indywidualne i zbiorowe. Co do pierwszych, to obejmują one bezpośrednią, kontraktową relację łączącą stronę powierzającą (pracodawca, zleceniodawca) ze stroną wykonującą pracę (pracownik, zleceniobiorca). Z perspektywy prawnej taka relacja jest płynna, balansuje na granicy prawa cywilnego i prawa pracy, ale też na ogół ją przekracza. Innymi słowy, jest to obszar, na którym praca staje się przedmiotem umowy sprzedaży, co rodzi ryzyko jej utowarowienia (komodyfikacji). Zbiorowe stosunki pracy toczą się z udziałem reprezentacji interesów grupowych poszczególnych aktorów rynku pracy, a więc pracodawców i pracowników. Pierwsi z nich mogą występować zarówno samodzielnie, jak i za pośrednictwem organizacji, w których są zrzeszeni. W imieniu pracowników natomiast zawsze występuje ich przedstawicielstwo, z reguły w postaci związków zawodowych, chociaż oprócz nich w wielu państwach na świecie (w tym także w Polsce) istnieją także pozazwiązkowe formy reprezentacji interesów pracowniczych, na szczególną uwagę zasługują tu rady pracowników. Zbiorowe stosunki pracy opisuje się też mianem stosunków przemysłowych (*industrial relations*) – pojęcie to jest stosowane „w tradycji anglosaskiej na określenie uporządkowanych relacji łączących aktorów zbiorowych" (Czarzasty 2010, s. 23). Leszek Gilejko (2002, s. 101) zwracał uwagę na to, że o stosunkach przemysłowych można mówić w wąskiej lub szerokiej perspektywie: w pierwszej uwzględnia się jedynie stosunki społeczne między pracownikami

i przedsiębiorcami, druga obejmuje natomiast stosunki między reprezentacjami pracobiorców i pracodawców oraz państwem.

Tradycja badań nad stosunkami przemysłowymi nie jest zbyt długa, ma niecałe 70 lat, licząc od czasu przedstawienia jej oryginalnej koncepcji przez Johna T. Dunlopa (1977 [1958]), jest jednak bogata i wielowątkowa. Być może wynika to z tego, że stosunkami przemysłowymi zajmowano się przez wiele dziesięcioleci przeważnie w sposób empiryczny, niewiele uwagi poświęcając refleksji teoretycznej, czego konsekwencją były braki terminologiczne (zob. Hyman 2002). Brak wyraźnie zakreślonych granic jest potencjalnym źródłem zarówno słabości, jak i siły, z powodu elastyczności ukrytej w tym niedookreśleniu (Hyman 2002, s. 50). Nie jest to tylko domniemanie, analizując bowiem rozwój badań w tej dziedzinie, odnajdujemy ślady różnych perspektyw teoretycznych używanych przez autorów zajmujących się relacjami pracy np. marksistowskiej, feministycznej, interpretatywnej czy poststrukturalistycznej (por. Watson 2008). Mając na uwadze intensywność zmian społecznych, których obecnie doświadczamy, i nie będąc zarazem jeszcze w stanie zaobserwować ich trwalszych konsekwencji, możemy uznać, że otwartość formuły „stosunków przemysłowych" stwarza możliwości jej udanego zastosowania do analizy stosunków społecznych określanych przez sytuację pracy, kiedy ta przechodzi głęboką transformację.

Nowe spojrzenie na tradycyjne ujęcie stosunków pracy. Aktorzy i procesy

Przyjąwszy założenie o płynności społecznego i ekonomicznego kontekstu dzisiejszych stosunków pracy, nie jest łatwo dokonać wyboru teoretycznych ram dla ich opisu. Poszukując silnego punktu oparcia, można sięgnąć do (nie jest to oczywiste, być może kontrowersyjne, a na pewno paradoksalne) klasycznego, funkcjonalno-systemowego ujęcia Dunlopa (1977 [1958]), zgodnie z którym system stosunków przemysłowych składa się z „określonych aktorów, określonych kontekstów, ideologii, która spaja system stosunków przemysłowych, oraz ogółu zasad stworzonych dla zarządzania aktorami w miejscu i środowisku pracy" (Dunlop 1977 [1958], s. 7). Do tego dochodzą procesy: przetarg zbiorowy (rokowania zbiorowe) oraz konflikt przemysłowy. W przetargu zbiorowym strony stosunków pracy negocjują elementarne zasady współpracy oraz wymiany zasobów, jakie posiada każda ze stron, w szczególności koncentrując się na kwestiach płac i czasu pracy[1]. Konflikt przemysłowy z kolei jest wynikiem nierozwiązanych sprzeczności interesów obydwu stron. Kiedy konflikt się ujawnia, może przerodzić się w spór zbiorowy, a w dalszej kolejności w strajk (zob. Towalski 2001). Oprócz strajków i sporów

[1] Konwencja nr 154 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), dotycząca popierania rokowań zbiorowych, do przetargu zbiorowego zalicza negocjacje między pracodawcą, grupą pracodawców albo co najmniej jedną organizacją pracodawców z jednej strony i co najmniej jedną organizacją pracowników z drugiej, w celu: określenia warunków pracy i zatrudnienia; uregulowania stosunków między pracodawcami a pracownikami; uregulowania stosunków między pracodawcami lub ich organizacjami a organizacją lub organizacjami pracowników.

zbiorowych można zaobserwować jeszcze inne formy konfliktu, np. „sabotaż pracowniczy, absenteizm, nadmierną fluktuację pracowniczą, niskie morale pracy, nadmierną absencję chorobową, [...] demonstrację pracowniczą, marsz protestacyjny, okupowanie budynków firm i siedzib władz publicznych przez grupy pracownicze, blokady dróg, walki uliczne" (Kozek 2003a, s. 33). W tę starą matrycę spróbujmy wpisać współczesne realia.

Po stronie pracowniczej

Podstawową formą przedstawicielstwa pracowniczego jest związek zawodowy. Jest to forma reprezentacji o bardzo długiej historii. „Uważa się, że pierwowzorem związków zawodowych były korporacje cechowe, które od wczesnego średniowiecza rozwijały się w Europie" (Adamczyk 2014, s. 42). Rewolucja przemysłowa dostarczyła pracownikom powodów do organizowania się w celu skuteczniejszego, bo zagregowanego wyrażania swoich interesów grupowych. Wiek XIX był epoką kształtowania się fundamentów nowoczesnych stosunków przemysłowych, które miały wówczas postać „klasycznie liberalną", co oznaczało, że pracodawcy i pracownicy w ramach powszechnie obowiązującego prawa kształtowali treść łączących ich relacji (Morawski 2001). Działania pracowników na rzecz obrony własnych interesów napotykały opór zarówno pracodawców, jak i państwa, przez co istnienie związków zawodowych zostało zalegalizowane dopiero w drugiej połowie stulecia, wtedy też zaczęły się formować związki zawodowe na ziemiach polskich (Hojka 2006).

Czym jest związek zawodowy? Według definicji MOP to „organizacja zrzeszająca pracowników najemnych, której zasięg wykracza zwykle poza granice zakładu pracy, powoływana w celu podejmowania działań zbiorowych na rzecz ochrony lub poprawy położenia ekonomicznego i socjalnego swoich członków". Rodzima ustawa o związkach zawodowych mówi, że jest to „dobrowolna i samorządna organizacja ludzi pracy (w tym emerytów, rencistów, osób bezrobotnych w rozumieniu przepisów o zatrudnieniu oraz osób odbywających służbę zastępczą) powołana do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych" (art. 1 ustawy o związkach zawodowych)[2]. Warto zwrócić uwagę na to, że w zakresie praw i interesów zbiorowych do związku zawodowego należy reprezentowanie wszystkich pracowników, natomiast w sprawach indywidualnych stosunków pracy związki reprezentują „z urzędu" prawa i interesy swoich członków, a pracownika niezrzeszonego mogą reprezentować wobec pracodawcy na wniosek samego zainteresowanego. Jest to kwestia istotnej wagi, gdyż ustawodawca w niezamierzony sposób tworzy zachętę do uprawiania przez pracowników „jazdy na gapę" (*free-riding*): po co należeć do związku zawodowego i ponosić z tego tytułu obciążenia finansowe, jeśli i tak ewentualne korzyści z jego działania (np. podwyżki płac, fundusz socjalny itp.)

[2] Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 1991 nr 55 poz. 234).

będą udziałem wszystkich? Jest to także zjawisko odciskające piętno na rokowaniach zbiorowych, o czym dalej.

Polskie związki zawodowe nie mają szczególnie mocnej pozycji w stosunkach pracy, jeśli mierzyć ją poziomem uzwiązkowienia, czyli odsetkiem uprawnionych do przynależności związkowej, którzy faktycznie są członkami organizacji tego typu. Jej dokładne ustalenie od lat sprawiało problemy z powodu braku skonsolidowanego, oficjalnego źródła danych na temat członkostwa w związkach. Między 1989 a 2014 rokiem GUS nie zbierał danych na ten temat. Jedynym systematycznie wykonywanym pomiarem były badania CBOS (sondaże na próbach reprezentatywnych), w których zbierano dane o deklarowanej przynależności do związków. Opierając się na nich, można stwierdzić, że uczestnictwo w związkach zawodowych w ciągu niemal 30 lat dramatycznie spadło; jednak, co warte uwagi, nigdy nie miało ono w Polsce po 1989 roku charakteru masowego. Co więcej, w drugiej dekadzie XXI wieku jego poziom stał się względnie stabilny (należy pamiętać o dopuszczalnym błędzie pomiaru). Niewielki wzrost odnotowany w badaniu z 2019 roku może sugerować, że pozytywny efekt dla dopływu członków związków zawodowych przyniosło rozszerzenie prawa koalicji na osoby niebędące pracownikami najemnymi (pracujące na podstawie umów cywilnoprawnych), jest to wszakże tylko hipoteza. Trzeba także dodać, że duże badanie GUS z 2014 roku ujawniło, iż uzwiązkowienie było faktycznie wyższe (na poziomie 17%) niż pokazywane w sondażach CBOS.

Tabela 1. Uzwiązkowienie w Polsce w świetle badań opinii

Rok	1991	2000	2002	2007	2008	2010	2013	2015	2017	2019	2021	2025
Uzwiązkowienie wg deklaracji (%)	28	20	18	14	16	15	10	11	11	13	11	13

Uwaga: podane wartości dotyczą tylko pracowników najemnych.
Źródło: CBOS.

Niewielkie rozbieżności danych nie zmieniają jednak konstatacji, że zasięg związków zawodowych jest niewielki. Ponadto dwie trzecie związków działa w sektorze publicznym, a co czwarty zrzeszony w związkach zajmuje się zawodowo edukacją. Ogromne znaczenie ma również wielkość zatrudnienia. Według Europejskiego Sondażu Przedsiębiorstw z 2019 roku tylko w 11% ogółu miejsc pracy w Polsce pracownicy mieli dostęp do jakiejkolwiek formy przedstawicielstwa pracowniczego (a więc nie tylko do związków, lecz także np. rad pracowników), przy czym w przedziale zatrudnienia 10–49 osób było to zaledwie 6%, a małe i średnie przedsiębiorstwa w Polsce gromadzą 10% pracujących. Z kolei w mikrofirmach pracuje 41% ogółu. W praktyce oznacza to, że ponad połowa pracujących w przedsiębiorstwach nie

może znaleźć żadnego uprawnionego organu reprezentacji w swoim miejscu pracy. Problem ów nie miałby zapewne aż tak dużego znaczenia, gdyby nie dominujący model działalności związkowej, który ma charakter zakładowy, co kontrastuje z modelami związkowości w większości krajów zachodnioeuropejskich, zwłaszcza tych o tradycjach korporatystycznych (np. Niemcy, kraje nordyckie), gdzie działalność związków koncentruje się na poziomie całych sektorów gospodarki. Organizacje związkowe zakładane są na poziomie zakładu pracy, do tego mogą, lecz nie muszą zrzeszać się w organizacjach wyższego szczebla, o zasięgu branżowym czy krajowym. Organizacje międzyzakładowe czy terytorialne nie dostarczają rozwiązania, ponieważ zarówno świadomość ich istnienia, jak i indywidualne korzyści wynikające z członkostwa są ograniczone. W sytuacji faktycznego braku ponadzakładowej regulacji stosunków pracy (układy zbiorowe) możliwości oddziaływania organizacji związkowej spoza zakładu są skromne. Kiedy przyjrzeć się bliżej strukturze spraw, jakimi zajmują się organizacje związkowe w Polsce (GUS 2015), to okazuje się, że jedynie co czwarta organizacja wskazywała na „udział w tworzeniu układu zbiorowego, regulaminów pracy, kodeksów etycznych" jako formę aktywności, której poświęciła najwięcej czasu.

Odrębną kwestią jest obecność i działalność w Polsce rad pracowników. Wprowadzone do Polski w 2006 roku jako element *acquis communautaire* (wspólnotowego porządku prawnego Unii Europejskiej) nigdy nie były instytucją, na zainstalowaniu której w Polsce zależałoby zarówno pracodawcom, jak i związkom zawodowym (por. Wratny 2021). Te ostatnie definitywnie straciły zainteresowanie radami pracowników po wyroku Trybunału Konstytucyjnego, który wymusił poprawienie ustawy w ten sposób, że członkowie rady mieli być powoływani tylko w drodze wyborów, a nie, jak pierwotnie przyjęto, nominowani przez zakładowe organizacje związkowe, tam gdzie one funkcjonowały. W rezultacie liczba rad szybko spadała: w pierwszej kadencji (2006/2008) zarejestrowano 3401 rad pracowników, w drugiej (2010/2012) – 567, w trzeciej (2014/2016) – 299, w czwartej zaś (2018–2020) – 118. Wyposażenie tej instytucji w skromny katalog uprawnień (jedyną ważną prerogatywą, jakiej nie miały związki, było prawo wglądu w dokumenty finansowe) nie tworzyło fundamentów do przekonania pracowników co do celowości i potrzeby jej istnienia.

Po stronie pracodawców

W zbiorowych stosunkach pracy pracodawcy mogą występować zarówno we własnym imieniu, jak i za pośrednictwem organizacji agregujących, wyrażających i reprezentujących ich interesy. Organizacje pracodawców na świecie powstawały wtórnie wobec związków zawodowych, chociaż korzenie obu rodzajów organizacji są podobne i wyrastają z tradycji cechów rzemieślniczych oraz gildii kupieckich. Reprezentacja zbiorowych interesów pracodawców nigdy nie stała się spójna w porównywalnym stopniu, co w przypadku przedstawicielstwa pracowniczego, głównie dlatego, że pracodawcy są jednocześnie przedsiębiorcami, a zatem

konkurują ze sobą na rynku. Konsekwencją wielości ról i luźnej integracji jest szeroki wachlarz form instytucjonalnych, w jakie pracodawcy się angażują. Oprócz organizacji pracodawców są to organizacje i zrzeszenia przedsiębiorców, izby gospodarcze i rzemiosła, kluby biznesu i wiele innych płaszczyzn współpracy.

W kontekście tego rozdziału uwaga koncentruje się na organizacjach pracodawców. Jakie są szczególne właściwości organizacji pracodawców, odróżniające je od pozostałych, wymienionych wyżej form współdziałania? Zgodnie z definicją MOP organizacja pracodawców to: „każda organizacja, która skupia pracodawców i stawia sobie za cel popieranie i obronę ich interesów"[3]. Z kolei w polskim porządku prawnym organizacjami pracodawców są związki tworzone przez pracodawców, bez uprzedniego zezwolenia, w celu ochrony praw i reprezentowania interesów zrzeszonych członków wobec związków zawodowych pracowników, organów władzy i administracji państwowej oraz organów samorządu terytorialnego. Na pozór w żadnej z tych definicji nie kryje się nic, co pozwoliłoby jasno wytłumaczyć, czym różni się organizacja pracodawców od organizacji przedsiębiorców. Kluczem do zrozumienia tej różnicy jest użycie *explicite* pojęcia pracodawca oraz zwrotu: „reprezentowanie interesów zrzeszonych członków wobec związków zawodowych pracowników". Oznacza to bowiem nie reprezentację w ogóle, ale reprezentację na płaszczyźnie relacji określanych przez prawo pracy. Ta szczególna forma reprezentacji dokonuje się przez mechanizm rokowań zbiorowych prowadzących do zawierania układów zbiorowych, w przypadku organizacji pracodawców na poziomie ponadzakładowym (układy ponadzakładowe lub branżowe), podobnie jak dla pojedynczego pracodawcy – zawieranie układów zakładowych. Organizacje przedsiębiorców ani pojedynczy przedsiębiorca układów zbiorowych nie zawierają. To uzasadnia podanie w wątpliwość sensu nie tyle istnienia, ile funkcjonowania w obecnym kształcie organizacji pracodawców jako osobnego bytu prawnego, jeśli nie zawierają one układów (w sektorze prywatnym w Polsce jest to stwierdzenie prawdziwe właściwie bez wyjątku).

Organizacje pracodawców w Polsce na pierwszy rzut oka cieszą się silniejszą pozycją w zbiorowych stosunkach pracy niż związki zawodowe, jeśli mierzyć ją stopniem pokrycia, który w odniesieniu do tych organizacji nie opisuje jednak liczby członków (to oznaczałoby liczbę przedsiębiorstw bądź związków branżowych lub terytorialnych), a liczbę pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach członkowskich). Pozornie szerszy zasięg organizacji pracodawców wynika jednak głównie stąd, że prawo dopuszcza wielokrotną przynależność (do więcej niż jednej organizacji), co nie jest możliwe, gdy chodzi o związki zawodowe. Tak rozumianej skali działalności organizacji pracodawców nie da się precyzyjnie określić. Można ją oszacować, sumując wielkości podawane przez same organizacje reprezentatywne. Wynik mieści się w przedziale 6–7 milionów pracowników

[3] Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U. 2025.423).

zatrudnionych u członków tychże organizacji. Oznaczać by to mogło wskaźnik pokrycia na poziomie 50–60%, ale tylko wtedy, gdyby wykluczyć możliwość wielokrotnego członkostwa. Dodać należy, że w ostatnich latach odnotowuje się szybki wzrost liczby organizacji pracodawców reprezentatywnych na poziomie ogólnopolskim. O ile do 2018 roku w Radzie Dialogu Społecznego (a wcześniej Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych) zasiadali przedstawiciele czterech organizacji (od 2002 roku), to obecnie ich liczba wzrosła do siedmiu, po uznaniu za reprezentatywne Związku Przedsiębiorców i Pracodawców (2018), Federacji Przedsiębiorców Polskich (2021) oraz Polskiego Towarzystwa Gospodarczego (2023, przedstawiciele powołani w skład RDS w 2024 roku).

Na ziemi niczyjej – ani pracodawcy, ani pracownicy

Zarówno organizacje pracodawców, jak i związki zawodowe wyrastają ze wspólnego korzenia: antyfeudalnego sprzeciwu, który doprowadził do powstania i ugruntowania świadomości obywatelskiej, a ta znalazła wyraz w samoorganizacji społeczeństwa (por. Adamczyk 2014). Prototypowymi formami dzisiejszych zbiorowych aktorów rynku pracy były cechy rzemieślnicze i gildie kupieckie. Zastanawiając się nad zbiorowymi stosunkami pracy w ich dzisiejszym kształcie, należy zauważyć podobieństwo do wczesnej, leseferystycznej fazy rozwoju kapitalizmu. Zbiorowość, której w klasycznym schemacie zbiorowych stosunków pracy nie można umiejscowić ani po stronie pracodawców, ani pracowniczej, to samozatrudnieni. Samozatrudnienie jest regulowane prawem cywilnym, podobnie jak świadczenie pracy na podstawie innych umów nazwanych w Kodeksie cywilnym, w szczególności umowy zlecenia i umowy o dzieło. O ile umowy cywilnoprawne, w szczególności zlecenie, są traktowane jako formy zatrudnienia niepracowniczego, co znajduje odzwierciedlenie w nałożeniu na nie obciążeń z zakresu ubezpieczeń społecznych (oskładkowanie) oraz rozszerzeniu na osoby wykonujące na podstawie tych umów pracy prawa koalicji, a zatem można ich uznać za kategorię mieszczącą się w obszarze zbiorowych stosunków pracy, o tyle nie należą do niego samozatrudnieni niezatrudniający pracowników. Nie będąc ich częścią *de iure*, bywają jednak ich elementem *de facto*. Rzekome samozatrudnienie stanowi istotny problem – należy zaznaczyć, że nie tylko w skali krajowej, ale też globalnej – trudno uchwytny zarówno na płaszczyźnie regulacyjnej, jak i poznawczej.

Teoretycznie weryfikacja relacji łączącej na rynku pracy dwa podmioty pod kątem charakteru ich wzajemnej zależności nie jest skomplikowana. Wykonywanie przez jedną stronę zadań pod kierunkiem drugiej strony, w miejscu i czasie przez nią wskazanym, jest przesłanką uznania istnienia sytuacji podporządkowania, a więc domniemania stosunku pracy. Ponadto czytelną oznaką ekonomicznej zależności jest struktura przychodów, w której pochodzą one całkowicie lub w większości od jednego klienta. W praktyce udowodnienie, że wszystkie te okoliczności łącznie występują, jest jednak trudne. Znacznie ułatwiłoby rozstrzyganie

wątpliwych sytuacji za pomocą administracyjnego narzędzia w postaci tzw. testu przedsiębiorcy, choć paradoksalnie intencja przyświecająca jego wprowadzeniu ma charakter fiskalny[4], a nie wynika z chęci podniesienia poziomu ochrony pracy. Abstrahując jednak od czysto legalistycznej perspektywy, warto się zastanowić nad zdolnością wyrażania, agregowania, a wreszcie reprezentowania interesów samozatrudnionych przez tradycyjnych aktorów zbiorowych stosunków pracy. Ogólnopolskie organizacje pracodawców w większości dopuszczają indywidualne członkostwo w swoich statutach. O ile jednak można posunąć się do twierdzenia, że interesy tej kategorii członków są wyrażane (np. na płaszczyźnie opiniowania projektów aktów prawnych), o tyle ze względu na ograniczony zasięg organizacji pracodawców dyskusyjna jest ich moc agregacji, a tym bardziej reprezentacji (o czym świadczy nieobecność problematyki samozatrudnionych w dialogu społecznym).

Co się zaś tyczy dynamicznie rozprzestrzeniających się nowych form pracy[5], to podejmowane są pewne działania ukierunkowane na osoby w nie zaangażowane. Organizacje związkowe zdają sobie jednak sprawę z tego, że w ramach obowiązującego porządku prawnego możliwości udzielenia realnego wsparcia pracującym w tym trybie są nikłe. Nie znaczy to jednak, że oddolne samoorganizowanie się osób wykonujących nowe formy pracy jest przedmiotem wyłącznie spekulacji. Katalizatorem procesu formowania się sieci społecznej współpracy, które mogą (choć niekoniecznie muszą) przekształcić się w mniej lub bardziej trwałe struktury, są protesty przeciw niezadowalającym warunkom pracy i płacy – analogie do dziewiętnastowiecznego fermentu, który poskutkował powstaniem ruchu związkowego, są uderzające.

Rokowania zbiorowe

Pisząc o zbiorowych stosunkach pracy w Polsce, szczególną uwagę należy poświęcić rokowaniom (negocjacjom) zbiorowym, po pierwsze z powodu znaczenia, jakie mają one dla tego obszaru stosunków społecznych, a po drugie za sprawą jej wieloletniej i pogłębiającej się dewaluacji. O ile rokowania zbiorowe formalnie w Polsce istnieją, a ich zasięg, choć niewielki, nie może być w świetle dostępnych danych nazwany śladowym, to ich wpływ na codzienność stosunków pracy w Polsce jest trudny do zauważenia. Jest po temu kilka istotnych przyczyn.

---

[4] Ministerstwo Finansów zaproponowało „test przedsiębiorcy", mający oddzielić prawdziwych przedsiębiorców od takich, którzy wystawiają miesięcznie jedną fakturę jednemu pracodawcy przy prowadzeniu jednoosobowej działalności gospodarczej, dążąc do płacenia mniejszego podatku i składek na ZUS.

[5] Termin „nowe formy pracy" jest tu stosowany zgodnie ze znaczeniem określonym przez Dominika Owczarka (2018), w którym zawierają się takie zjawiska, jak dzielenie się pracownikiem (*employee sharing*), dzielenie stanowiska pracy (*job sharing*), zarządzanie tymczasowe (*interim management*), praca dorywcza (*casual work*), praca zdalna oparta na technologiach informacyjnych i telekomunikacyjnych (*ICT-mobile work*), praca za talony (*voucher-based work*), praca portfelowa (*portfolio work*), praca platformowa (*crown employment*), zatrudnienie wspólne (*collaborative employment*).

Przede wszystkim dominuje zakładowy model ruchu związkowego, silnie spluralizowanego, który skutkuje ich rozdrobnieniem, trudnościami w zakresie koordynacji i blokowaniem rozwoju rokowań branżowych. Faktyczny brak rokowań branżowych oznacza zaś, że „z negocjacji zbiorowych (które w efekcie prowadzone są na szczeblu zakładowym) znika ważny element ich logiki, mianowicie ochrona konkurencji" (Czarnecki 2014). Inaczej mówiąc, pracodawcy obawiają się, że dobrowolne podejmowanie przez nich zobowiązań wykraczających ponad określone prawem minimum osłabi ich pozycję rynkową wobec konkurencji nieskrępowanej układami zbiorowymi i w konsekwencji ich unikają.

Z punktu widzenia związków zawodowych, mających zagwarantowany monopol negocjacyjny w imieniu pracowników, czynnikiem zniechęcającym do aktywnego angażowania się w rokowania zbiorowe jest niemożność stosowania tzw. klauzul różnicujących, czyli mówiąc inaczej, rozwiązania znanego jako „closed shop". Polega ono na tym, że postanowienia układu (a więc przywileje) obejmują tylko osoby zrzeszone w związku zawierającym układ. Obecna praktyka układowa, zgodnie z którą w sposób niedyskryminujący układ dotyczy wszystkich pracowników, zachęca do „jazdy na gapę", osłabiając nie tylko sam proces rokowań zbiorowych, ale i pozbawiając związki zawodowe potencjalnego atutu przy rekrutowaniu członków. Jakkolwiek sprawa różnicowania pracowników w zakresie układów zbiorowych jest kontrowersyjna, to w środowisku specjalistów prawa pracy można usłyszeć głosy, że litera prawa wcale nie wyklucza definitywnie ich ewentualnego stosowania (por. Czarnecki 2014).

Supremacja zakładowego modelu związkowego, spychając rokowania na poziom przedsiębiorstwa, prowadzi związki zawodowe do zderzenia z problemem „zarządczej" (czy też „organizacyjnej") koncepcji pracodawcy, która w polskim prawie pracy przeważa nad koncepcją właścicielską. Inaczej mówiąc, pracodawca bezpośredni (formalny), z którym związki zobowiązane są negocjować, często nie jest pracodawcą rzeczywistym, a jedynie go reprezentuje, przez co jest pozbawiony sprawstwa, zwłaszcza w zakresie decyzji finansowych. Ów problem jest szczególnie dotkliwy w sektorze samorządowym, czego przykładem są negocjacje płacowe nauczycieli szkół publicznych, dla których organem założycielskim jest gmina, natomiast formalnym pracodawcą – dyrektor placówki (por. Czarzasty, Surdykowska 2023). Należy jednak dodać, że i sektor prywatny nie jest wolny od negatywnych skutków tego zjawiska, szczególnie w przypadku rozbudowanych, wielozakładowych struktur organizacyjnych, jakie występują np. w korporacjach ponadnarodowych.

Układów ponadzakładowych, zwanych czasem niepoprawnie branżowymi, obecnie w Polsce prawie w ogóle nie ma. Dane urzędowe informują o niewielu ponad 60 układach ponadzakładowych, obejmujących około 200 tys. osób. Co więcej, od wielu lat nie zawarto żadnego nowego układu zbiorowego. Generalizacja układu ponadzakładowego, teoretycznie możliwa (dopuszcza ją Kodeks pracy), nigdy w Polsce nie miała miejsca.

Tabela 2. Zakładowe układy zbiorowe pracy w Polsce

Rok	Nowo zarejestrowane układy	Protokoły dodatkowe do obowiązujących układów	Liczba pracowników objętych nowo zarejestrowanymi układami
2015	69	909	101 473
2016	79	896	38 227
2017	50	845	28 230
2018	54	945	21 067
2019	68	988	33 437
2020	49	778	13 650
2021	48	788	20 407
2022	50	1 020	19 952
2023	46	1 094	16 497
2024	29	979	6 826

Źródło: Sprawozdania Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy.

W świetle opisanych wyżej czynników, demotywujących obie strony zbiorowych stosunków pracy do angażowania się w rokowania zbiorowe, za naturalną konsekwencję wypada uznać ich regres nie tylko w ujęciu ilościowym, czyli liczby układów, ale i jakościowym, a więc ich zawartości. Już we wczesnych latach XXI wieku zwracano uwagę na nasilającą się tendencję do ubożenia treści układów, w których strony często powtarzały zapisy prawa pracy, nie dodając żadnych ponadstandardowych uprawnień pracowniczych. Nie można nazwać tego inaczej jak rytualizacją, w wyniku której układy przedstawiają sobą wartość jedynie symboliczną (jako manifestacja woli prowadzenia dialogu przez strony), a żadnej substancjalnej.

Dialog społeczny

Stan dialogu społecznego w Polsce, zarówno w konfiguracji dwu-, jak i trójstronnej, nie napawa optymizmem. Dialog autonomiczny w dużej mierze określają rokowania zbiorowe, omówione wyżej. Dialog trójstronny w okresie prawie 30 lat od chwili powstania (1992) pierwszych instytucji dialogu, angażujących nie tylko aktorów zbiorowych stosunków pracy – pracodawców i związki zawodowe, w tym wymiarze instytucjonalnym zwanych partnerami społecznymi – ale i państwo, sprawia wrażenie przesuwającego się po sinusoidzie (por. Gardawski 2009). Zdarzały się w nim epizody produktywnej współpracy, jednak zdecydowanie dłuższe były

okresy stagnacji, czy wręcz zamrożenia działalności instytucji trójstronnych (jak w latach 2013–2015, kiedy to po opuszczeniu przez wszystkie związki zawodowe Komisji Trójstronnej obumarła ona i została ostatecznie zastąpiona przez Radę Dialogu Społecznego). Należy podkreślić, że blokady dialogu nie wynikały jedynie z napięć między rządem a pozostałymi dwiema stronami zbiorowych stosunków pracy, ale także w trójkącie: pracodawcy – związki zawodowe – organy administracji państwowej.

Reaktywacja dialogu trójstronnego w 2015 roku wzbudziła ostrożne nadzieje na przełamanie niemocy ciał trójstronnych widocznej przez lata, za sprawą wyposażenia Rady Dialogu Społecznego w prerogatywy szersze niż te, które posiadała Komisja Trójstronna. Nadzieje te jednak stosunkowo szybko zostały zweryfikowane negatywnie. W istocie doszło bowiem do odtworzenia, przynajmniej pozornego, wzoru relacji, który istniał do 2007 roku, a więc istnienia „specjalnych stosunków" łączących jedną z głównych central związkowych z obozem rządzącym („Solidarność" z partiami tzw. postsolidarnościowymi, a OPZZ z SLD). Wraz z zacieraniem się tzw. podziału postkomunistycznego (Grabowska 2004) więzi te słabły, a ich kres nastąpił w okresie 2007–2015 (por. Czarzasty, Mrozowicki 2021), kiedy to rządy PO–PSL zdystansowały się od związków zawodowych w ogóle, co ściśle wiązało się z ich instrumentalnym podejściem do dialogu społecznego. Woluntaryzm rządu w dialogu trójstronnym nie był zresztą zjawiskiem nowym, uwidaczniał się z różną siłą od czasu powstania Komisji Trójstronnej w 1994 roku. Po raz pierwszy jednak, przynajmniej od przyjęcia regulacji ustawowej trójstronności (2001), zamanifestował się w tak otwartej postaci. Po epizodzie z 2009 roku z tzw. Autonomicznym Pakietem Antykryzysowym, który miał być formą ubezpieczenia dla rządu na wypadek wystąpienia ostrego kryzysu gospodarczego, poprzez podzielenie się z partnerami społecznymi odpowiedzialnością za ewentualną politykę przeciwdziałania recesji (*austerity* w krajowym wydaniu) i jej bolesne skutki społeczne oraz wobec ostatecznego braku tegoż kryzysu, dialog trójstronny zaczął zamierać.

Zmiany systemu emerytalnego (*de facto* likwidacja OFE i podniesienie wieku emerytalnego), wprowadzone wbrew partnerom społecznym (nie tylko związkom zawodowym, ale i częściowo organizacjom pracodawców), były symptomatycznym pokazem względnej siły państwa wobec słabych partnerów. Polityczne zużywanie się układu rządzącego dało asumpt do reaktywacji instytucji trójstronnych. Nowe otwarcie dialogu trójstronnego okazało się jednak krótkotrwałe. Rządy Zjednoczonej Prawicy nie wykazywały zainteresowania rewitalizacją dialogu, idąc raczej w kierunku budowy swoistego „neo-etatyzmu" (Czarzasty, Mrozowicki 2018). Szereg ruchów rządu, wykonywanych przez niego nie tylko bez konsultacji z partnerami społecznymi, ale często wbrew ich stanowiskom, dostarcza potwierdzenia tej tezy. Do najważniejszych przykładów należą: reforma edukacji (nienadanie w 2016 roku biegu inicjatywie referendalnej ZNP, mimo zebrania pod petycją 900 tys. podpisów poparcia),

przelicytowywanie uzgodnionej w RDS przez stronę związkową podwyżki płacy minimalnej (2016 i 2018 rok), w każdym przypadku wyższej od pierwotnej propozycji rządowej (sic!), ignorowanie RDS jako forum negocjacji podczas strajku nauczycieli i rozmowy z jednym tylko związkiem reprezentatywnym („Solidarność") w 2019 roku, próby zniesienia reguły „30-krotności" w ubezpieczeniach społecznych (2017 i 2019 rok), mimo oporu zarówno organizacji pracodawców, jak i związków zawodowych, w tym „Solidarności". Ukoronowaniem postawy rządu wobec dialogu społecznego, będącym zarazem wymownym jej symbolem, była próba „przemycenia" w Tarczy Antykryzysowej z marca 2020 roku przepisu art. 46[6], w którym premier otrzymywał faktyczne uprawnienie do odwoływania członka RDS mocą swojej uznaniowej decyzji. Przeciwko temu zapisowi protestowały wszystkie organizacje reprezentatywnych partnerów społecznych, wskutek czego kontrowersyjny przepis nie wszedł w życie. Abstrahując od tych spektakularnych wydarzeń, trzeba jednak zwrócić przede wszystkim uwagę na to, że centralna instytucja dialogu społecznego od czasu jej powstania nie była w stanie przyjąć ani jednej uchwały trójstronnej (uchwały RDS) o charakterze substancjalnym (przyjmowano uchwały proceduralne, dotyczące funkcjonowania samej RDS). Owszem, partnerzy społeczni zagłosowali autonomicznie nad 93 „uchwałami strony pracowników i strony pracodawców RDS", odnoszącymi się do zakresu kompetencji Rady, ale mają one wyłącznie moc opinii, której rząd nie musi uwzględniać.

Zasadnicze pytanie, jakie nasuwa się w świetle przedstawionych wyżej faktów, brzmi: dlaczego woluntarystyczna postawa rządu i instrumentalne traktowanie instytucji dialogu i partnerów społecznych są zjawiskami trwałymi? Odpowiedzi poszukiwać należy w stawianych już od około 20 lat temu tezach, przede wszystkim tej o „pozornym korporatyzmie" (Ost 2000, 2011), która w odniesieniu do Europy Środkowo-Wschodniej (EŚ-W) mówi, że instytucje trójstronne zainstalowane w tym regionie w okresie postkomunistycznej transformacji są niezakorzenione, a służyły głównie za parawan dla polityki neoliberalnej. Jest to zgodne z uwagą Daniela Vaughan-Whiteheada (2000), że ubiegające się o wejście do Unii Europejskiej państwa EŚ-W, w tym także Polska, przyjęły trójstronność i wdrożyły dialog społeczny do swoich systemów prawnych jako element *acquis*, a więc nie tyle chciały, ile musiały to zrobić. Ujmując rzecz wprost, dialog społeczny pojawił się w Polsce (i innych nowych państwach członkowskich) w rezultacie instytucjonalnej imitacji, a nie konsensualnie dokonanego wyboru o uznaniu dialogu społecznego za zasadę ustrojową.

Trywializując, można stwierdzić, że rząd prowadzi politykę unilateralną, ponieważ może, a przyzwolenie partnerów społecznych na takie postępowanie jest

[6] Ustawa z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. 2020.568).

konsekwencją ich słabości. Słabość sama w sobie jest pojęciem niemierzalnym, ale można wskazać jej korelaty, których dostarcza tzw. podejście zasobowe (*power resources approach*) (zob. Schmalz, Ludwig, Webster 2018). Zbudowane jest ono na założeniu, że społeczne znaczenie i sprawstwo związków zawodowych uwarunkowane jest posiadaniem przez nie zasobów, których można używać w celu wywierania wpływu na stosunki i procesy społeczne. *Per analogiam* można dokonać projekcji tej tezy na organizacje reprezentujące innego rodzaju interesy zbiorowe, w tym także pracodawców. Wyróżnia się kilka kategorii zasobów, które można przełożyć na siłę wpływu różnego rodzaju, jak:

- **siła stowarzyszeniowa:** siła zbiorowej organizacji pracowników (i/lub pracodawców) wynikająca z jej zdolności do przyciągania i utrzymania członków;
- **siła strukturalna:** siła wynikająca z pozycji pracowników/pracodawców w ramach istniejącego systemu gospodarczego;
- **siła instytucjonalna:** siła partnerów społecznych wynikająca z istniejących instytucji dialogu społecznego i rokowań zbiorowych;
- **siła społeczna (socjetalna, symboliczna):** siła partnerów społecznych wynikająca z ich współpracy z innymi organizacjami, mobilizacji zbiorowej i politycznej oraz zdolności do zmiany opinii publicznej w ważnych dla nich kwestiach.

Przyglądając się bliżej każdej kategorii, należy stwierdzić, że siła stowarzyszeniowa jest w obu przypadkach skromna. Jak pokazano przy okazji prezentacji danych o członkostwie, ani pracodawcy, ani związki zawodowe nie są zdolni do skutecznej agregacji, ani tym bardziej reprezentacji interesów środowisk, w imieniu których występują. Siła strukturalna jest także ograniczona, co w przypadku strony pracowniczej nie jest raczej zaskakujące, ale jeśli chodzi o pracodawców, może budzić zdziwienie. Dla wyjaśnienia, wpływ zarówno zorganizowanego przedstawicielstwa tej strony stosunków pracy, jak i pracodawców działających indywidualnie nie jest przesadny, jeśli zawęzić tę kategorię tylko do podmiotów krajowych, z wyłączeniem kapitału zagranicznego. Jest to zgodne z logiką modelu zależnych gospodarek rynkowych (DME) (Nölke, Vliegenthart 2009), w których bezpośrednie inwestycje zagraniczne, a zwłaszcza ich najważniejsi agenci – korporacje ponadnarodowe – szczególnie silnie wpływają na lokalną gospodarkę, głównie na płaszczyźnie regulacyjnej. Rodzime małe i średnie przedsiębiorstwa mają w tym względzie wpływ znacznie słabszy. Siła instytucjonalna, jak opisano wyżej, jest umiarkowana: w wymiarze układów zbiorowych niska, w wymiarze dialogu społecznego natomiast formalnie wysoka, a w praktyce miałka. Siła społeczna jest z kolei tą kategorią, w której partnerzy społeczni cieszą się relatywnie, na tle pozostałych, wysokim stanem posiadania, zasoby symboliczne można bowiem budować względnie łatwo.

W połowie trzeciej dekady XXI wieku można wskazać kilka ważnych przypadków skutecznej mobilizacji opinii publicznej przez polskie związki zawodowe, które pozwoliły im wzmocnić swoją siłę dyskursywną, a także, co godne podkreślenia, choć fragmentarycznie odmienić negatywny, stereotypowy wizerunek „destruktorów" (Kozek 2003b). Na wzmiankę zasługują szczególnie pokojowe protesty w ochronie zdrowia, symbolizowane przez „Białe Miasteczko" (Kubisa 2014), kampanie społeczne piętnujące prekaryzację pracy (Mrozowicki, Trawinska 2013) czy zmiany systemu emerytalnego, które znalazły swoją kulminację w największej demonstracji ulicznej po 1989 roku. Innym przykładem jest sukces niezwykle konsekwentnej, prowadzonej przez ponad 10 lat kampanii „Solidarności" na rzecz ograniczenia handlu w niedzielę. Związki zawodowe pokazywały przy tych okazjach zdolność do ustawiania się w pozycji rzecznika znaczących grup i środowisk społecznych, wyrażając ich interesy i wartości. Co do organizacji pracodawców, trudniej jest wskazać przypadki głośnych, szeroko zakrojonych akcji oddziaływania na opinię publiczną, a za jej pośrednictwem na państwo, za pomocą siły dyskursywnej. Jednakże w ostatnich latach i takie miały miejsce, jak np. kampania „Koniec polskich usług w Europie", podjęta w okresie wdrażania rewizji dyrektywy o delegowaniu pracowników. Innym przypadkiem jest oddziaływanie na opinię publiczną i rząd podczas lockdownu od wiosny 2020 roku. Odbywało się ono wielokierunkowo, od monitorowania legislacji i nagłaśniania szczególnie niekorzystnych z perspektywy środowiska rozwiązań, po wywieranie presji na luzowanie obostrzeń sanitarnych. Ich ograniczona skuteczność otwierała jednak przestrzeń dla działań oddolnych, mających charakter żywiołowych ruchów społecznych, animowanych w mediach społecznościowych, ale zdolnych do przejścia w sferę realną, jak np. Strajk Przedsiębiorców.

Poruszając się w obrębie schematu podejścia zasobowego, można więc założyć, że aktorzy zbiorowi stosunków pracy słabość siły stowarzyszeniowej i strukturalnej rekompensują w pewnym stopniu siłą instytucjonalną, a przede wszystkim symboliczną. Tym samym kierują się – abstrahując od tego, na ile jest to działanie intencjonalne – tzw. logiką wpływu (*logic of influence*), zamiast logiki stowarzyszeniowej (*logic of membership*), zgodnie z podziałem Philippe'a Schmittera i Wolfganga Streecka (1981). Na styku tych dwóch ostatnich pojawiło się jednak po 2015 roku nowe, potencjalnie groźne dla partnerów społecznych – przypuszczalnie bardziej dla związków zawodowych niż organizacji pracodawców – zjawisko populistycznego „przechwytywania" ich agendy (a dokładnie wybranych jej elementów) przez siły rządzące, mogące prowadzić w konsekwencji do repolityzacji, ubezwłasnowolnienia, a ostatecznie nawet kooptacji partnerów społecznych do systemu partyjnego. Choć jest to spekulacja, to nie można wykluczyć scenariusza wyłonienia się swoistej współczesnej mutacji korporacjonizmu państwowego.

Dokąd zmierzamy? Stosunki pracy w rzeczywistości wielokryzysowej

Od wybuchu pandemii COVID-19 w 2020 roku nastąpiła seria równoległych i splatających się ze sobą kryzysów, na czele z wojennym, energetycznym, inflacyjnym, w tle których pozostawały kryzysy o charakterze chronicznym, jak demograficzny, środowiska naturalnego, a także usług publicznych, nazywanych dość powszechnie zbiorczo „wielokryzysem" (Tooze 2022). Jego wpływ na stosunki pracy, zarówno w Polsce, jak i Unii Europejskiej czy na poziomie globalnym, nie jest łatwy do oszacowania, aczkolwiek takie próby są podejmowane (Mrozowicki i in. 2025). Opierając się na dostępnych danych i analizach prowadzonych od wiosny 2020 roku, można dokonać pewnych podsumowań. Odmiennie niż w Polsce (Czarzasty, Mrozowicki 2023) w wielu państwach członkowskich, w tym także z EŚ-W, na przestrzeni minionych pięciu lat zaobserwowano pewne ożywienie dialogu społecznego, które wypada jednak, co do trwałości, traktować z ostrożnością i interpretować w kategoriach „korporatyzmu kryzysowego" (Ebbinghaus, Weishaupt 2021). W Europie nie doszło do eskalacji konfliktów w stosunkach pracy. Mimo silnego poczucia niepewności – utrzymującego się nawet wobec zbliżającej się inauguracji Funduszu Odbudowy – dynamika protestów pracowniczych nie wzrosła (Eurofound 2021). Co ciekawe, skłonność do protestu i potencjał mobilizacji stały się zauważalne pośród uczestników rynku pracy niebędących ani pracownikami najemnymi, ani pracodawcami działającymi w skali większej niż mikro i zatrudniającymi pracowników. Dokładnie rzecz biorąc, chodzi o samozatrudnionych, freelancerów, pracujących na platformach internetowych, jak również mikroprzedsiębiorców, zatrudniających pracowników w niewielkiej skali lub korzystających z pracy członków rodziny. Wystąpienia np. kurierów dostarczających jedzenie (odnotowanych zarówno w naszym kraju, jak również m.in. na Litwie) czy samoorganizacja small businessu w postaci Strajku Przedsiębiorców nie są formalnie protestami pracowniczymi, ale w ujęciu realnym niewątpliwie stanowią część zbiorowych stosunków pracy. Można bez obaw postawić tezę, że nie jest to zjawisko chwilowe i nie zniknie wraz z wygaśnięciem pandemii. Co za tym idzie, tradycyjni aktorzy zbiorowych stosunków pracy – związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje – nie mogą go ignorować (wstępne ustalenia badawcze m.in. autora tego tekstu wskazują na to, że tego nie czynią, jednak usankcjonowane prawnie możliwości ich działania oraz reprezentacji interesów grup zaangażowanych w nowe formy pracy jest ograniczone).

Wybiegając dalej, można zauważyć pierwsze symptomy przyspieszenia procesów transformacji nie tyle stosunków pracy, ile pracy samej w sobie. Rozpędzanie się procesów takich jak cyfryzacja, automatyzacja i robotyzacja dostarcza mocnych przesłanek do refleksji nad tym, „jak reprezentować zbiorowe interesy pracownicze w gąszczu robotów i mikrozatrudnionych" (Adamczyk, Surdykowska 2018).

Literatura & materiały dodatkowe

Adamczyk, S., Surdykowska, B., Szymański, M. (2021). *Przewodnik po dialogu społecznym*, wersja rozszerzona. CPS „Dialog". https://www.cpsdialog.gov.pl/images/Publikacje/Przewodnik_-_internet.pdf.

Owczarek, D., Chełstowska, A. (2016). *Amazon po polsku. Warunki pracy i stosunki z pracownikami*. Instytut Spraw Publicznych. https://library.fes.de/pdf-files/bueros/warschau/12842.pdf?fbclid=IwAR3kL8-T4HOJs382cJWiIL4m7P7dfNf-9N8hZmv1P5eoka9iUuwgqbI9s0U4.

Zagadnienia do dyskusji

- Czym różnią się indywidualne i zbiorowe stosunki pracy?
- Kim są aktorzy zbiorowych stosunków pracy?
- Co to jest dialog społeczny? Jakie rodzaje dialogu społecznego wyróżniamy ze względu na liczbę uczestniczących w nim podmiotów?
- Czym są rokowania zbiorowe? Jakie rodzaje układów zbiorowych wyróżniamy i kto je zawiera?
- Jakie są główne kategorie zasobów związków zawodowych i organizacji pracodawców, które mogą przełożyć się na ich siłę wpływu?

Bibliografia

Adamczyk, S. (2014). Funkcje związków zawodowych w państwach rozwiniętej gospodarki kapitalistycznej. Kontekst europejski. W: J. Czarzasty (red.), *Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji: rola i miejsce związków zawodowych w korporacjach ponadnarodowych* (s. 36–47). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Adamczyk, S., Surdykowska, B. (2018). Prawdziwy koniec świata fordyzmu. Jak reprezentować zbiorowe interesy pracownicze w gąszczu robotów i mikrozatrudnionych? W: J. Czarzasty, C. Kliszko (red.), *Świat (bez) pracy. Od fordyzmu do czwartej rewolucji przemysłowej* (s. 459–494). Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.

Czarnecki, P. (2014). Bariery prawne w zakresie rokowań zbiorowych w sektorze prywatnym w Polsce. W: J. Czarzasty (red.), *Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji: rola i miejsce związków zawodowych w korporacjach ponadnarodowych* (s. 115–130). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Czarzasty, J. (2010). *Stosunki pracy w handlu wielkopowierzchniowym w Polsce*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.

Czarzasty, J., Mrozowicki, A. (2018). Industrial relations in Poland. *Employee Relations Journal* 40(4): 674–691.

Czarzasty, J., Mrozowicki, A. (2021). Unilateral crisis prevention and crumbling social partnership in Poland. W: B. Ebbinghaus, J.T. Weishaupt (red.), *The Role of Social Partners in Managing Europe's Great Recession: Crisis Corporatism or Corporatism in Crisis?* (s. 121–143). London: Routledge.

Czarzasty, J., Mrozowicki, A. (2023). The nail in the coffin? Pandemic and social dialogue in Poland. *Employee Relations* 45(7): 62–78. https://doi.org/10.1108/ER-06-2022-0289.

Czarzasty, J., Surdykowska, B. (red.) (2023). *Terra Incognita. Obszar ekonomicznego władztwa samorządu terytorialnego a rola związków zawodowych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Dunlop, J.T. (1977 [1958]). *Industrial Relations Systems*. Carbondale/Edwardsville: Southern Illinois University Press/Holt.

Ebbinghaus, B., Weishaupt, J.T. (red.) (2021). *The Role of Social Partners in Managing Europe's Great Recession: Crisis Corporatism or Corporatism in Crisis?* London: Routledge.

Eurofound (2021). Relative calm on the industrial action front in 2020. https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/relative-calm-industrial-action-front-2020 (dostęp 10.06.2021).

Gardawski, J. (2009). *Dialog społeczny w Polsce. Teoria, historia, praktyka*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Gilejko, L. (2002). *Społeczeństwo a gospodarka. Socjologia ekonomiczna*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.

Grabowska, M. (2004). *Podział postkomunistyczny: społeczne podstawy polityki w Polsce po 1989 roku*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

GUS (2015). *Związki zawodowe w Polsce w 2014 r.* Główny Urząd Statystyczny.

Hojka, Z. (2006). *Polski ruch zawodowy w województwie śląskim (1922–1939)*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

Hryniewicz, J.T. (2007). *Stosunki pracy w polskich organizacjach*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Hyman, R. (2002). What is industrial relations? W: J. Kelly (red.), *Industrial Relations. Critical Perspective on Business and Management* (s. 9–31). London–New York: Routledge.

Jasiecki, K. (2013). *Kapitalizm po polsku. Między modernizacją a peryferiami Unii Europejskiej*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.

Kozek, W. (2003a). Czy wyłania się model? Problem instytucjonalizacji zbiorowego przetargu w stosunkach pracy. W: W. Kozek (red.), *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce* (s. 16–40). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Kozek, W. (2003b). Destruktorzy. Tendencyjny obraz związków zawodowych w tygodnikach politycznych w Polsce. W: W. Kozek (red.), *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce* (s. 161–185). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Kubisa, J. (2014). *Bunt białych czepków*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Morawski, W. (2001). *Socjologia ekonomiczna: problemy, teoria, empiria*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Mrozowicki, A., Burski, J., Czarzasty, J., Gardawski, J., Drabina-Różewicz, A., Karolak, M., Palęcka, A., Pilch, S. (2025). *Kryzys (nie) zwyczajny. Wielokryzys w świecie pracy w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Mrozowicki, A., Trawinska, M. (2013). Women's union activism and trade union revitalization: The Polish experience. *Economic and Industrial Democracy* 34(2): 269–289.

Nölke, A., Vliegenthart, A. (2009). Enlarging the varieties of capitalism: The emergence of dependent market economies in East Central Europe. *World Politics* 61: 670–702.

Ost, D. (2000). Illusory corporatism in Eastern Europe: Neoliberal tripartism and postcommunist class identities. *Politics & Society* 28(4): 503–530.

Ost, D. (2011). 'Illusory corporatism' ten years later. *Warsaw Forum of Economic Sociology* 2(1[3]): 19–49.

Owczarek, D. (red.) (2018). *Nowe formy pracy w Polsce*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.

Rapacki, R. (red.) (2019). *Diversity of Patchwork Capitalism in Central and Eastern Europe*. London: Routledge.
Schmalz, S., Ludwig, C., Webster, E. (2018). The power resources approach: Developments and challenges. *Global Labour Journal* 9(2): 113–134.
Schmitter, P.C., Streeck, W. (1981). The organization of business interests: a research design to study the associative action of business in the advanced industrial societies of Western Europe. *MPlfG Discussion Paper* 99(1).
Tooze, A. (2022). Welcome to the world of polycrisis. *Financial Times* 22.10.2022. https://www.ft.com/content/498398e7-11b1-494b-9cd3-6d669dc3de33 (dostęp 13.08.2024).
Towalski, R. (2001). *Konflikty przemysłowe w Europie Zachodniej i w Polsce*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
Vaughan-Whitehead, D. (2000). Social dialogue in EU enlargement: acquis and responsibilities. Transfer. *European Review of Labour and Research* 6(3): 387–398.
Watson, T.J. (2008). *Sociology, Work and Industry*. London–New York: Routledge.
Wratny, J. (2021). Rada pracowników: założenia a rzeczywistość partycypacji pracowniczej w Polsce. *Polityka Społeczna* 5–6: 19–26.

Katarzyna Rakowska
Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0002-9845-1904

Zakaz organizowania i prowadzenia strajku jako *legal fix*. Najnowsze zmiany w zakresie zbiorowych praw pracowniczych

Abstrakt

W tym rozdziale przedstawiam historyczną ewolucję i współczesne ograniczenia prawa do strajku, zarówno na arenie międzynarodowej, jak i w Polsce. To fundamentalne prawo pracownicze, historycznie uznawane za kluczowe dla dialogu społecznego, jest coraz częściej marginalizowane poprzez „przesunięcia prawne" (*legal fix*). Zjawisko to polega na ograniczaniu strajków poprzez zmiany regulacyjne lub sądowe reinterpretacje istniejących przepisów. Przez tego typu instytucjonalne mechanizmy osłabieniu ulega siła związków zawodowych oraz ograniczone zostają prawa pracownicze. W Polsce mechanizmy te przejawiają się w skomplikowanych i restrykcyjnych procedurach ustawowych oraz sądowym zakazie strajku, co skutecznie paraliżuje protesty pracownicze. Na poziomie międzynarodowym – w orzeczeniach sądów, które stosując zasadę proporcjonalności, stawiają wolności gospodarcze ponad prawem do zbiorowego działania i podważają siłę przetargową pracowników.

Słowa kluczowe: strajk, prawo do strajku, zbiorowe stosunki pracy

Abstract

In this chapter, I present the historical evolution and contemporary constraints of the right to strike, both at the international level and in Poland. This fundamental labor right, historically regarded as crucial for social dialogue, is increasingly being marginalized through what has been termed a "legal fix." This phenomenon refers to the curtailment of strikes by means of regulatory amendments or judicial reinterpretations of existing legal provisions. Such institutional mechanisms contribute to the weakening of trade unions and the restriction of workers' rights. In Poland, these mechanisms manifest themselves in complex and restrictive statutory procedures, as well as in judicial ban on strikes, which effectively paralyze collective protest. At the international level, similar dynamics are evident in judicial decisions that, through the application of the principle of proportionality, prioritize economic freedoms over the right to collective action, thereby undermining workers' bargaining power.

Keywords: strike, the right to strike, collective labor relations

Zmiana instytucjonalna w obszarze strajku

Strajk można interpretować jako zjawisko społeczne, narzędzie w rękach pracowników oraz jako instytucję. W tym rozdziale prześledzę przemiany instytucjonalizacji prawa do strajku w kontekście międzynarodowym oraz w Polsce. Analiza przemian instytucjonalnych pozwala uchwycić proces, w którym dokonuje się „konfrontacja świata teorii i zasad normatywnych z jednej strony, a z drugiej świata realnych zachowań ludzi i systemów" (Morawski 1998, s. 11). W rozdziale analizuję przede wszystkim organizacyjny, normatywny i praktyczny wymiar przemian instytucji strajku, czyli sposób, w jaki organizacje międzynarodowe i organy państwa uregulowały prawo do strajku. Takie podejście pozwala uchwycić rolę trzeciego aktora konfliktowych stosunków gospodarki kapitalistycznej – państwa, które reguluje warunki akumulacji kapitału, a zarazem jest sferą konfliktowych relacji pracowników i pracodawców (Jessop 2007, 2018). Jednocześnie państwo poprzez prawo i praktykę jego stosowania wpływa na kształt konfliktu społecznego, a w przypadku strajku – przede wszystkim poprzez sankcjonowanie możliwości odmowy pracy.

Beverly Silver w swojej pracy *Globalny proletariat* (2009) twierdzi, że kapitał, próbując uniknąć konfliktów pracowniczych, wymyśla nowe technologie, nowe produkty, przenosi zakłady w inne regiony. Do opisu tego zjawiska autorka używa określenia *fixes* w podwójnym znaczeniu: kapitał jest zainwestowany (*is fixed*) w konkretne maszyny i produkty oraz w konkretnych regionach na świecie, a zarazem dokonuje poprawek, napraw, przesunięć (*fixes*), dzięki którym ucieka przed niezadowoleniem pracowników. Silver wyróżniła trzy rodzaje zmiany: przestrzenną (*spatial fix*), która polega na przeniesieniu produkcji do innego państwa, technologiczno-organizacyjną (*technological/organizational fix*), oznaczającą wprowadzenie innowacji technologicznych, oraz zmianę produkowanego towaru na bardziej dochodowy (*product fix*). Wyróżnione przez wspomnianą autorkę przesunięcia nie oddają całego spektrum oddziaływania kapitału. W tym rozdziale proponuję rozszerzyć propozycję Silver o wymiar zmian instytucjonalnych, które traktuję jako kolejną z poprawek, jakimi posługuje się kapitał. Zmiany prawa do strajku uważam za formę poprawki prawnej (*legal fix*), która ma ograniczyć możliwości stosowania strajku.

Jak zatem historycznie kształtował się tak rozumiany proces instytucjonalizacji strajku? Mimo iż wszelakiego rodzaju bunty i zrywy pracownicze znane są od zarania dziejów, strajk w dzisiejszym rozumieniu jest związany z rozwojem gospodarki kapitalistycznej i oporem przeciwko wynikającemu z niej wyzyskowi (Masewicz 1986). Do 2. połowy XIX wieku strajk traktowany był jako przestępstwo, a organizacje pracownicze określane były mianem „zmowy konspiratorów" (Świątkowski 2011, s. 2). Związki zawodowe niemal od początku swego istnienia walczyły o prawo do legalnego zrzeszania pracowników i prawo do legalnego strajku (Lewis 1976). Pierwsze regulacje strajkowe zostały wywalczone

przez pracowników w formie wolności strajkowania, czyli dekryminalizacji strajku we Francji (1864), Niemczech (1869) i Wielkiej Brytanii (1875 i 1906) (Świątkowski 2011). Ze względu na to, że „niekontrolowane", długotrwałe strajki mogą przerodzić się w zamieszki i zagrażać władzy państwowej (Konarski 2018), poszczególne państwa zdecydowały się wprowadzać regulacje określające prawo do strajku i warunki strajkowania. Proces instytucjonalizacji strajku zachodził w różnych krajach z różnym skutkiem. Większość państw na świecie uznaje strajk za prawo związane z wolnością zrzeszania się lub prawem człowieka (García 2017; Schermers 1989; Utz 1987). Krajowe prawo różni się jednak pod względem poziomu umocowania strajku. Czasem prawo do strajku wynika z orzecznictwa sądowego (np. Belgia, Wielka Brytania), kiedy indziej – ustaw szczegółowych (np. Pakistan, Wenezuela, Zambia). W wielu krajach prawo do strajku ma jednak rangę prawa wpisanego w konstytucję (np. Brazylia, Francja, Hiszpania, Szwecja, Szwajcaria, Turcja [IOE 2017]). Prawo do strajku może przynależeć pracownikom (m.in. Belgia, Francja) lub ich organizacjom – związkom zawodowym. Odmienne też bywają procedury przedstrajkowe, jak na przykład obowiązek przeprowadzenia referendum (np. Kanada, Japonia, Turcja) (IOE 2017), z tym że wymagania co do głosowania różnią się w poszczególnych krajach w zależności od wymaganej większości, osób uprawnionych czy podmiotu organizującego głosowanie, co wpływa na łatwość organizacji legalnego strajku.

Mimo tych różnic krajowych w prawie międzynarodowym strajk uznany jest za prawo człowieka. Według Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) każde przerwanie pracy, nawet krótkie, może być uznane za strajk (Gernigon, Odero, Guido 2000). Żadna konwencja MOP nie wyraża jednak prawa do strajku *explicite*. Organizacja prawo do strajku wywodzi z Konwencji nr 87, która gwarantuje prawo do zrzeszania się i autonomię działań organizacji pracowniczych (Hofmann 2014). Od 1954 roku Komitet Wolności Związkowych uznaje prawo do strajku za podstawowe prawo pracownicze (Gernigon, Odero, Guido 2000). Podobnie prawo do strajku jest rozumiane w kontekście przepisów Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i wywodzone z art. 20, który brzmi: „Każdy człowiek ma prawo spokojnego zgromadzania i stowarzyszania się" (1948), a więc i do podejmowania różnorodnych działań, w tym strajku, zmierzających do realizacji celów tych wolnych stowarzyszeń.

Prawo do strajku *explicite* zostało wyrażone w Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, którego art. 8 przyznaje „prawo do strajku pod warunkiem, że będzie ono wykonywane zgodnie z ustawodawstwem danego kraju" (1966). Bezpośrednio prawo do strajku przyznaje też art. 6d Europejskiej Karty Społecznej (1961) oraz Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej: „prawo pracowników i pracodawców do zbiorowego działania w przypadku konfliktu interesów, włączając w to prawo do strajku, z zastrzeżeniem zobowiązań, jakie mogłyby wyniknąć z wcześniej zawartych układów zbiorowych pracy" (Europejska

Karta Społeczna [zrewidowana] 1996)[1]. Pozycja strajku w prawie międzynarodowym wydaje się więc ugruntowana.

Instytucja strajku w historii Polski

W międzywojennej Polsce prawo do strajku regulowane było przepisami zaborców i do 1939 roku nie doczekało się unifikacji. Konstytucja marcowa z 1921 roku i konstytucja kwietniowa z 1935 roku zapewniały wolność zrzeszania się (Stawicki 2011), ale w 1932 roku ograniczono działalność związków zawodowych, poddając je nadzorowi Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, oraz umożliwiono władzom zawieszenie związku zawodowego praktycznie w każdym przypadku organizacji strajku (Zabiegliński, Łabaziewicz 2009). Efektem było znaczące osłabienie pozycji i działalności związków zawodowych. Po II wojnie światowej strajk nie funkcjonował w polskim systemie prawnym aż do lat 80. XX wieku. Po roku 1945 w Polsce przyjęto doktrynę, która zakładała brak konfliktów społecznych w ustroju socjalistycznym (Stegemann 2011). W związku z tym uznano, że pracownicy nie potrzebują narzędzi do walki o swoje prawa, takich jak strajki. Formalnie status prawny strajków był nieuregulowany – nie były one wprost zabronione, ale też nie istniały przepisy, które by je legalizowały. Mimo braku jednoznacznego zakazu władze traktowały protesty pracownicze jako akt wymierzony w podstawy ustroju państwowego (Stegemann 2011). W konsekwencji uczestników strajków spotykały różne formy represji – od kar dyscyplinarnych po postępowania karne (Cudowski 1998; Stegemann 2011). Dopiero po wielkich strajkach na początku lat 80. XX wieku, wprowadzeniu stanu wojennego w 1981 roku oraz delegalizacji Solidarności władze PRL rozpoczęły prace nad nową Ustawą o związkach zawodowych, która w 1982 roku, pierwszy raz w powojennej historii Polski, wprowadziła do systemu prawnego pojęcie strajku i warunki jego legalności.

W ustawie z 1982 roku strajk został określony jako „dobrowolne zbiorowe powstrzymanie się pracowników od wykonywania pracy w celu obrony interesów ekonomicznych i socjalnych danej grupy pracowniczej" (art. 37 ust. 1). Procedura poprzedzająca strajk wymagała podjęcia rokowań, a jeśli te nie przyniosły skutku – obowiązkowego postępowania pojednawczego przed komisją składającą się z członków wyznaczonych przez obie strony, a następnie arbitrażu sądowego. Co ważne, ustawa pisana po strajkach z początku lat 80. XX wieku była wymierzona w wolne związki zawodowe i miała na celu utrzymanie pokoju społecznego. Dlatego przewidywała szerokie wyłączenia podmiotowe i przedmiotowe: prawo do strajku nie przysługiwało m.in. pracownikom służby zdrowia i opieki społecznej, aptek, a także placówek oświaty i wychowania czy banków.

[1] Warto w tym miejscu wspomnieć, że Polska ratyfikowała Zrewidowaną Europejską Kartę Społeczną 25 czerwca 1997 roku, ale bez artykułu 6 ust. d, mówiącego właśnie o strajku. Sprawia to, że Polska nie jest zobowiązana do monitorowania i sprawozdawania na temat realizacji prawa do strajku do Rady Europy, a związki zawodowe nie mogą zaskarżyć rządu polskiego do Niezależnego Komitetu Ekspertów.

Tak szerokie ograniczenia pozostawiały znaczną część pracowników bez prawa do strajku. Na szczególną uwagę zasługuje wyłączenie z prawa do strajku takich grup pracowników jak nauczyciele, pielęgniarki czy lekarze, a także pracownicy przemysłu spożywczego i farmaceutycznego, co stało w sprzeczności z sygnowanymi przez Polskę konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy[2]. Najważniejsze jednak wyłączenie z punktu widzenia zarówno interesów pracowników, jak i państwa zawierał art. 37 ust. 5: „Niedopuszczalny jest strajk o charakterze politycznym". Ustawodawca nie zdefiniował cech strajku politycznego, jednak jasne było, że za takie uważał masowe wystąpienia z początku dekady. Wprowadzenie tego przepisu świadczy o tym, jak dużą siłę mają strajki i jakim zagrożeniem są dla władz państwowych, niezależnie od panującego ustroju.

Ustawa przetrwała do 1991 roku, kiedy to została zastąpiona przez dwa odrębne akty prawne – Ustawę o związkach zawodowych i Ustawę o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Aktualne do dziś prawo w dużej mierze powtarza przepisy obowiązujące od 1982 roku, a w pewnym zakresie jest nawet bardziej restrykcyjne. Zgodnie z art. 17 ust. 1 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych „strajk polega na zbiorowym powstrzymywaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu dotyczącego interesów wskazanych w art. 1" (1991, Dz.U. 1991 nr 55 poz. 236). Strajk jest legalny, jeśli jest prowadzony w ramach zgłoszonego pracodawcy sporu zbiorowego. Procedura sporu zbiorowego prowadząca do legalnego strajku jest długa i nieco bardziej skomplikowana niż w pierwowzorze z lat 80. XX wieku. Wszcząć ją mogą tylko związki zawodowe, co znacznie ogranicza prawo do strajku pracowników w zakładach pracy, w których nie ma takiej reprezentacji pracowniczej. Na spór zbiorowy przed strajkiem składają się cztery etapy: złożenie żądań, rokowania, mediacje, referendum, z których każdy może trwać miesiącami. W samym referendum musi wziąć udział co najmniej 50% pracowników, a aby strajk mógł się odbyć legalnie, za przerwaniem pracy musi opowiedzieć się powyżej 50% głosujących. Referendum swoimi siłami organizują i przeprowadzają związki zawodowe, co pochłania zasoby organizacyjne i finansowe, one są też odpowiedzialne za poprawność głosowania. Dopiero po przeprowadzeniu ważnego głosowania związki zawodowe mogą przystąpić do ogłoszenia strajku z co najmniej pięciodniowym wyprzedzeniem.

W ustawie z 1991 roku znikł przepis zakazujący strajków politycznych, co nie znaczy, że zostały one dopuszczone. Ponieważ spór zbiorowy może być

[2] Mowa tu przede wszystkim o Konwencji nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 9 lipca 1948 r., ratyfikowanej przez Polskę w 1956 r., Konwencji nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1 lipca 1949 r., ratyfikowanej przez Polskę w 1956 r., oraz Konwencji nr 151 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej z 27 czerwca 1978 r., ratyfikowanej przez Polskę w 1982 r. Więcej na temat prawa do strajku wynikającego z tych konwencji zob. Gernigon, Odero, Guido 2000.

prowadzony tylko wobec bezpośredniego pracodawcy, a katalog żądań jest jasno określony – dotyczyć one mogą tylko warunków pracy, płacy i wolności związkowych – w praktyce nie są dozwolone nie tylko strajki o charakterze politycznym, ale też wszelkie strajki przeciwko władzy państwowej, także strajki ekonomiczne. Strajk bowiem nie może być organizowany poza sporem zbiorowym, przed wyczerpaniem wszystkich formalnych etapów sporu oraz jego zakres nie może wykraczać poza żądania wyznaczone aktualnym sporem zbiorowym. Oznacza to, że strajki w sprawie systemu emerytalnego, wysokości zasiłku dla bezrobotnych, wysokości pensji minimalnej czy innych uprawnień ustawowych są zakazane.

Warto w tym miejscu wspomnieć o przemianach na rynku pracy, które sprawiły, że prawo do strajku zostało jeszcze bardziej ograniczone dla dużej grupy pracownic i pracowników. Rozwój prekarnych form zatrudnienia, w tym samozatrudnienia, sprawił, że formalnie do 2019 roku osoby zatrudnione w tej formie wyłączone były spod działania Ustawy o związkach zawodowych, a zatem i Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Dopiero w wyniku kampanii i protestów prowadzonych przez związki zawodowe w obronie praw pracowniczych prekariatu, a także dzięki skardze NSZZ „Solidarność" do MOP, a przede wszystkim skutecznej skardze OPZZ do Trybunału Konstytucyjnego, w 2019 roku do Ustawy o związkach zawodowych wprowadzono pojęcie „osoby wykonującej pracę zarobkową", oznaczające „pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia" (1991, Dz.U. 1991 nr 55 poz. 234, art. 1[1]). Od tamtej pory formalnie w strajku mogą brać udział także osoby niezatrudnione na umowę o pracę. W praktyce jednak cywilno-prawny charakter umów sprawia, że za niewykonanie powierzonych zadań osoby te narażają się na zerwanie umowy i kary finansowe zapisane w tych umowach.

Jak widać, proces dochodzenia do legalnego strajku jest długotrwały i kosztowny pod względem zasobów organizacyjnych i finansowych dla związków zawodowych, a samo prawo do strajku nie jest dostępne dla wielu pracujących. Ustawa z 1991 roku wywodzi się z filozofii stosunków pracy wprowadzonych ustawą z 1982 roku, która z kolei była skonstruowana w taki sposób, aby ograniczyć działalność Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność", którego działanie groziło ustrojowi Rzeczypospolitej Ludowej. Ustawa z 1991 roku zawiera szereg warunków legalności strajku, które w praktyce znacznie ograniczają możliwości wykorzystania tej formy protestu. Na ograniczenia te zwracają uwagę związki zawodowe. W 2012 i 2015 roku „Solidarność" wniosła formalne skargi przeciwko polskiemu rządowi do Komitetu Wolności Związkowych MOP (Committee on Freedom of Association, 2012, 2016). Mimo upływu lat część z zaleceń zawartych w oficjalnych raportach MOP nie została przez Polskę spełniona. Tak jest m.in. w przypadku ograniczenia prawa do strajku w administracji publicznej. Do dziś ustawodawca nie wprowadził do polskiego prawa katalogu przypadków, w których przerwanie pracy zostałoby uznane za zagrożenie dla bezpieczeństwa

państwa, oraz określenia minimalnego poziomu świadczenia usług publicznych. Związek zawodowy Inicjatywa Pracownicza od lat prowadzi kampanię na rzecz liberalizacji prawa do strajku w Polsce, postulując m.in. przywrócenie prawa do strajku generalnego w Polsce (*W obronie prawa do strajku*... 2013) oraz promując ideę strajku społecznego (*Pierwszy zjazd*... 2015). „Zagwarantowanie prawa do strajku dla wszystkich pracujących" jest też pierwszym z 21 postulatów wydanych przez Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych z okazji 40. rocznicy ogłoszenia 21 postulatów Międzyzakładowego Komitetu Strajkowego i podpisania Porozumień Sierpniowych 1980 (*21 Postulatów* 2017).

Przemiany prawa do strajku w Polsce i na świecie – ataki na prawo do strajku

Mimo ugruntowanej, zdawałoby się, pozycji strajku w porządku instytucjonalnym zarówno w sferze ponadnarodowej, jak i w Polsce, praktyka realizacji prawa do strajku podlega ciągłym przemianom. W ostatnich dwóch dekadach prawo do strajku coraz częściej jest atakowane przez pracodawców na poziomie międzynarodowym i krajowym. Poniżej analizuję przykłady prób wprowadzenia poprawek prawnych w zakresie strajkowania na poziomie sądownictwa w postaci sądowego zakazu strajku.

Kwartet Laval i jego konsekwencje dla prawa do strajku w Europie

Na początku XXI wieku przed Trybunałem Sprawiedliwości Unii Europejskiej (ETS) w Luksemburgu odbyły się dwie najsłynniejsze na forum międzynarodowym rozprawy sądowe o interpretację prawa do strajku. Sprawy dotyczyły strajków zorganizowanych w Viking Lines (Viking), fińskiej firmie świadczącej usługi przewozu promem między Finlandią i Estonią, oraz w Laval un Partneri Ltd (Laval), litewskiej firmie, która wysyłała pracowników do pracy na budowach w Szwecji (Tenggren 2011)[3]. Obie firmy operowały na otwartym europejskim rynku, w związku z czym świadczyły usługi poza krajami pochodzenia. Viking chciała zmienić banderę na estońską po to, aby móc zatrudniać pracowników z Estonii na gruncie estońskiego prawa pracy i przy tamtejszej wysokości płac (Bell 2008). Laval nie zgodziła się na zawarcie układu zbiorowego pracy, który gwarantowałby zatrudnienie estońskich pracowników na zasadach obowiązujących w Szwecji (Bell 2008). W obu przypadkach związki zawodowe podjęły akcje protestacyjne w celu obrony praw pracowniczych w kraju świadczenia usług przez wspomniane firmy (Bell 2008; Ornstein, Smith 2008). Pracodawcy pozwali tamtejsze związki zawodowe do Trybunału Sprawiedliwości w celu ustalenia prawomocności ich działań, zwłaszcza

[3] Po następujących po sobie w 2007 roku sprawach Viking i Laval w 2008 roku Trybunał rozpatrzył jeszcze dwie podobne sprawy dotyczące swobody lub ograniczenia prowadzenia działalności gospodarczej. Razem te cztery sprawy znane są w literaturze jako Kwartet Laval (Guadagno 2012; Surdykowska 2012; Tenggren 2011). Dla prawa do strajku szczególne znaczenie mają jednak pierwsze dwie, które omawiam w tym rozdziale.

prawa do strajku, w kontekście europejskich umów międzynarodowych gwarantujących prawo do swobody przepływu osób i świadczenia usług (Bell 2008).

W obu sprawach Trybunał rozstrzygnął w grudniu 2007 roku, w odstępie jednego tygodnia, uznając prawo do podjęcia akcji protestacyjnej, w tym strajku (*industrial action*), za jedno z fundamentalnych praw człowieka (Tenggren 2011). W obu przypadkach jednak sąd uznał, że prawo podjęcia związkowej akcji protestacyjnej może być ograniczone, w myśl zasady proporcjonalności, w stosunku do praw chronionych Traktatem, w tym podstawowych swobód ekonomicznych (Unterschütz 2010). Oznacza to, że o zasadności, a tym samym legalności protestów pracowniczych zdaniem Trybunału decydować powinny sądy krajowe, biorąc pod uwagę, czy podjęta akcja pracownicza jest właściwa w stosunku do możliwych zysków i strat ze strony pracowników i pracodawców, zwłaszcza w kontekście groźby pogwałcenia przepisów o swobodzie prowadzenia działalności gospodarczej na terenie Unii Europejskiej.

Orzeczenia te odbiły się szerokim echem wśród badaczy oraz związków zawodowych (Bell 2008; Bücker, Warneck 2010; ETUC 2008; Guadagno 2012; Malmberg 2010; Tenggren 2011; Velyvyte 2015; Warneck 2010). Simon Deakin (2008) uznał, że wyroki te są potencjalnie najważniejszymi orzeczeniami w zakresie prawa pracy w Europie dla obecnego pokolenia. Orzeczenia krytykowano przede wszystkim za zmianę jurysdykcyjną, niespotykaną do tej pory w linii orzeczniczej. Wyrok Trybunału został zinterpretowany jako próba ustanowienia prymatu praw gospodarczych nad prawami podstawowymi człowieka (Warneck 2010). Omawiana interpretacja sądu może nałożyć na związki zawodowe obowiązek udowodnienia przed sądem, że ich działania, w tym strajki, służą obronie podstawowych praw i wolności oraz że te prawa podstawowe mają większe społecznie znaczenie niż kwestia wolności handlu i świadczenia usług na terenie Wspólnoty. Wyroki w sprawie Viking i Laval są komentowane jako znaczący krok w kierunku odebrania związkom zawodowym prawa do strajku (Ornstein, Smith 2008).

Wyroki ETS stanowią wytyczne dla krajowych sądów rozstrzygających o legalności akcji strajkowej. Według tych orzeczeń akcja strajkowa powinna być proporcjonalna (*proportionate*) i uzasadniona (*justify*) (Ornstein, Smith 2008). Oznacza to, że sądy krajowe mogą badać, czy związek zawodowy podjął wszystkie możliwe działania, aby zapobiec ewentualnemu strajkowi, a strajk był środkiem ostatecznym, oraz czy akcja strajkowa nie wyrządza więcej szkód (ekonomicznych lub społecznych) niż korzyści wynikających ze spełnienia żądań strajkujących. W ten sposób ETS ograniczył prawa związków zawodowych (Tenggren 2011). W sprawach Viking i Laval ETS bardzo wyraźnie stwierdził, że swobodny przepływ przedsiębiorstw i usług, które są prawami podstawowymi w prawie europejskim, musi mieć pierwszeństwo przed innym prawem podstawowym, tj. prawem do strajku.

Stanowisko przyjęte przez sąd UE wydaje się problematyczne, a nawet sprzeczne ze stanowiskiem przyjętym przez Europejski Trybunał Praw Człowieka

i Komitet Ekspertów MOP (Malmberg 2010), które wyraźnie uznają, że prawo do strajku jest prawem fundamentalnym i nie może być ograniczone umowami międzynarodowymi, takimi jak Dyrektywy Unii Europejskiej (Malmberg 2010). Jednak orzeczenie ETS wprowadza standard interpretacyjny w przypadku kolizji zasad rządzących Unią Europejską, w tej sytuacji – zasady swobody prowadzenia działalności gospodarczej i zasady wolności zrzeszania się oraz prawa do strajku. W Polsce sprawy Viking i Laval nie były szeroko dyskutowane, a prawnicy nie widzieli w nich zagrożenia dla krajowego porządku prawnego (Świątkowski 2010; Unterschütz 2010, 2020). Jednak to, jak problematyczne były to wyroki, szczególnie w zakresie stosowania zasady proporcjonalności, stwierdza ekspertka „Solidarności" Barbara Surdykowska, która przytacza dyskusje odbywające się na arenie międzynarodowej: „istnieje logiczna sprzeczność w samym teście proporcjonalności, która może w teorii całkowicie ubezwłasnowolnić organizacje związkowe – z istoty rzeczy im bardziej akcja zbiorowa okazuje się sukcesem, tym bardziej zakłóca swobodę świadczenia usług, a więc z definicji żadna akcja zbiorowa, która jest zwycięstwem strony pracowniczej, nie może «zdać» tak zarysowanego testu proporcjonalności" (Surdykowska 2014, s. 84).

Sądowy zakaz strajku na świecie – wybrane przykłady

Viking i Laval to pierwsze, lecz nie ostatnie sprawy tego typu. Podobne od dwóch dekad toczą się przed sądami krajowymi. Dla przykładu w 2009 roku sąd zakazał strajku pilotom British Airways (Milmo, Webb 2009). W 2014 roku Europejski Trybunał Praw Człowieka w Strasburgu zakazał brytyjskiemu związkowi R.M.T. strajku solidarnościowego z pracownikami w Turcji (ECHR 2014; Ewing, Hendy 2010). W 2016 roku sąd nakazał powrót do pracy strajkującym pilotom podwykonawcy sieci Amazon, uznając, że brak dostaw z sieci Amazon w okresie Bożego Narodzenia godzi w interes publiczny („Imagine Christmas without Amazon..." 2016). W samym orzeczeniu sędzia napisał: „Wyobraźcie sobie Święta bez Amazona!" (2016). W 2018 roku Sąd Najwyższy Chorwacji zakazał strajku w Croatia Airlines (Garaca 2018). Również w 2018 roku sąd zakazał strajku pilotom Air Malta (Agius 2018). W sprawach tych sądy nie podważały prawa do strajku jako takiego, ale wprowadzały zakaz strajku jako środka niewspółmiernego do żądań pracowników albo wywołującego zbyt głębokie skutki społeczne.

Badanie przez sądy, czy strajk jest środkiem współmiernym do żądań, oznacza, że fundamentalne prawa pracownicze nabrały charakteru rynkowego – ich stosowanie podlega wycenie mierzonej w skutkach gospodarczych. Jest to symboliczna finansjeryzacja sfery oporu pracowniczego, który można stosować tylko, gdy nie wyrządzi nadmiernych szkód kapitałowi. Ponieważ podstawową siłą strajku jest zablokowanie akumulacji kapitału i w ten sposób zmuszenie pracodawców i rządów do ustępstw, wycena strajku, a następnie uzależnienie „zezwolenia" na strajk od jakiegoś z góry określonego poziomu strat stanowi zaprzeczenie podstawowej idei strajku, a zarazem odebranie podstawowej siły przetargowej pracownikom.

Sądowy zakaz strajku w Polsce

Jednym z najbardziej jaskrawych przykładów ograniczenia prawa do strajku w Polsce jest sądowy zakaz strajku na gruncie prawa cywilnego. Jest to stosunkowo nowa, bo stosowana od około 15 lat, strategia blokowania strajków przez pracodawców. Aby zrozumieć zachodzące przemiany instytucjonalne w zakresie strajku, należy przyjrzeć się kwestii istoty samego prawa do strajku i legalności strajku.

W Polsce kontrola legalności strajku możliwa jest jedynie *post factum* i przy okazji postępowania cywilnego o roszczenia związane z rozwiązaniem stosunku pracy, o odszkodowanie od organizatorów nielegalnego strajku albo w postępowaniu karnym wszczętym przeciwko kierującym strajkiem zorganizowanym wbrew przepisom ustawy (Kurzynoga 2014). Jednocześnie za szkody wyrządzone nielegalnym strajkiem odpowiedzialność ponosi organizator (związek zawodowy i jego liderzy) na zasadach określonych w Kodeksie cywilnym (Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, 1991, art. 26, p. 3). Formalnie zatem strajk jest dozwolony, póki pracodawca w postępowaniu sądowym nie udowodni, że odbywa się on niezgodnie z przepisami ustawy.

Ponieważ ustawa o sporach zbiorowych odsyła w zakresie odszkodowań za nielegalny strajk do Kodeksu cywilnego, pracodawcy wykorzystują zawarty w prawie cywilnym mechanizm zabezpieczenia pozamajątkowego (1964, art. 755). Zabezpieczenie to może służyć albo spłacie roszczenia strony, albo naprawieniu poniesionych krzywd i najczęściej wykorzystywane jest w sporach majątkowych, np. w postępowaniach rozwodowych. Zabezpieczenie takie może przyjąć formę zakazu jakiegoś działania (np. zakazu sprzedaży mieszkania) do czasu rozstrzygnięcia sporu o jego własność.

Pracodawcy zaczęli wykorzystywać te przepisy, wnosząc o sądowy zakazu strajku, do czasu rozstrzygnięcia, czy planowany strajk został zorganizowany zgodnie z przepisami. Należy podkreślić, że sam sądowy zakaz strajku nie przesądza o legalności sporu czy samej akcji strajkowej, a jedynie nakazuje powstrzymanie się od niej na czas zbadania legalności działań związków zawodowych. Badanie legalności sporu zajmuje sądom od kilku miesięcy do nawet kilku lat. Ta karkołomna konstrukcja prawna pozwala całkowicie zdusić konflikt w zakładzie pracy, a bywa także wykorzystywana do uzasadnienia zwolnień liderów związkowych prowadzących spór zbiorowy. Co ważne, przepisy Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie dopuszczają sądowego zakazu strajku *explicite*, zwłaszcza prewencyjnego zakazu strajku, czyli wyroku uniemożliwiającego prowadzenie strajku jeszcze przed jego wszczęciem. Strajki prowadzone niezgodnie z ustawą teoretycznie nie mogą być zakazane, a jedynie po udowodnieniu ich nielegalności można dochodzić rekompensaty za straty wyrządzone działaniami związku zawodowego. W praktyce zastosowanie tego przepisu doprowadziło już kilkakrotnie do załamania się sporu, a nawet praktycznego unicestwienia organizacji związkowej w zakładzie pracy.

W procesie analizy doniesień prasowych, komunikatów organizacji związkowych oraz orzeczeń sądowych zidentyfikowałam 12 sporów zbiorowych, podczas których pracodawcy zwracali się do sądów o zabezpieczenie ewentualnego roszczenia za niezgodne z przepisami prowadzenie sporu zbiorowego w latach 2005–2022[4]. Jeden z pracodawców robił to trzykrotnie przy okazji trzech kolejnych sporów zbiorowych, inny – co najmniej dwukrotnie w tym samym sporze. Bezpośrednią konsekwencją postanowień o zabezpieczeniu ewentualnego roszczenia na wypadek nielegalnego strajku jest przeciwdziałanie strajkom w ogóle. W 9 z 12 badanych przypadków wyrok sądu uniemożliwił planowany strajk, w jednym z nich zmusił związki zawodowe do przerwania akcji strajkowej w 17 dniu protestu, a w kolejnym przypadku – samo złożenie wniosku do sądu skłoniło związki zawodowe do podpisania porozumienia. Pracodawcy sięgają zatem po Kodeks cywilny po to, żeby całkowicie uniemożliwić planowany lub zatrzymać trwający strajk.

Warto podkreślić, że wyroki pierwszej instancji wydawane były bardzo szybko. Od wniosku pracodawcy do orzeczenia mijało zazwyczaj kilka dni, a decyzja sądu zapadała tuż przed planowanym strajkiem. Na przykład w przypadku Polskich Linii Lotniczych LOT związki zawodowe zapowiadały przerwanie pracy w poniedziałek 1 maja 2018 roku, a sąd wydał orzeczenie zakazujące strajku w piątek 27 kwietnia 2018 (TVN 2018). Sądowy zakaz strajku wydawany był zatem w kluczowym momencie sporu zbiorowego, w okresie pełnej mobilizacji i silnej determinacji pracowników. Należy zauważyć, że w co najmniej pięciu potwierdzonych przypadkach sąd drugiej instancji uchylił zabezpieczenie jako bezzasadne. Postanowienia te, w przeciwieństwie do pierwszej instancji, zapadają jednak po kilku miesiącach od pierwotnego zakazu. Taki okres oczekiwania rozbija dynamikę sporu zbiorowego oraz niweluje wysiłek mobilizacyjny związków zawodowych. Daje też czas pracodawcom na wprowadzenie zmian w wewnętrznych regulaminach oraz podjęcie decyzji finansowych czy własnościowych, które są przedmiotem sporu zbiorowego.

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na fakt, że w Polsce wszystkie omawiane sprawy powstały z inicjatywy pracodawców publicznych – samorządów oraz spółek z udziałem skarbu państwa. Sądowy zakaz strajku stał się swoistym *know how* zwalczania działalności związkowej w zakładach publicznych i to one są inicjatorem zachodzących zmian instytucjonalnych w zakresie ograniczenia prawa do strajku w Polsce.

Legal fix i przyszłość prawa do strajku w Europie i w Polsce

Podstawową siłą przetargową pracowników jest zdolność do kolektywnego zaprzestania pracy, a tym samym odebranie lub zmniejszenie zysków pracodawcy.

[4] 2005 – Kopalnia Węgla Kamiennego Budryk; 2011, 2012, 2015 – Jastrzębska Spółka Węglowa S.A.; 2012 – LOT Aircraft Maintenance Services; 2013 – nieznane przedsiębiorstwo; 2015 – Przewozy Regionalne; 2015 – PKP Cargo S.A.; 2018 – Szpital Kliniczny nr 2 w Rzeszowie; 2018 – Polskie Linie Lotnicze LOT; 2022 – Zakład Ubezpieczeń Społecznych; 2022 – Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Łodzi.

Jak mówi popularne związkowe powiedzenie: „bez prawa do strajku prawo do sporu zbiorowego jest tylko prawem do zbiorowego błagania" („without the right to strike collective bargaining is no more than collective begging" (Novitz 2020). Wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej oraz wyroki sądów krajowych wskazują na to, że w ciągu ostatnich kilkunastu lat mamy do czynienia z działaniami, które nazywam wprowadzaniem „poprawki prawnej" (*legal fix*) do systemu zbiorowych stosunków pracy w skali globalnej. Poprawka ta ma służyć osłabieniu siły przetargowej pracowników. Dotychczasowe przypadki przesuwania orzecznictwa i wykładni prawa z tradycyjnego pola stosunków pracy i praw człowieka na pole własności prywatnej i stosunków cywilnych pokazują, że jest to jedna z najskuteczniejszych obecnie form natychmiastowego złamania siły przetargowej pracowników. W większości analizowanych przypadków w Polsce oraz w wielu sprawach prowadzonych w innych krajach sądy przyznawały większe prawo pracodawcy do ochrony zysków niż pracownikom do obrony własnego interesu. Czasem powoływały się także na interes publiczny. Brytyjski sąd, zakazując strajku pilotom British Airways w okresie świątecznym, stwierdził, że strajk w tym terminie byłby bardziej dotkliwy dla firmy i społeczeństwa niż strajk w jakimkolwiek innym okresie.

Sam sądowy zakaz strajku w kontekście przyszłości sporów zbiorowych ma wielorakie, także dalekosiężne konsekwencje. Po pierwsze błyskawicznie osłabia siłę przetargową i prowadzi do zablokowania możliwości prowadzenia strajku, a tym samym często kończy spór zbiorowy. Najbardziej spektakularnym tego przykładem było porozumienie między związkami zawodowymi a pracodawcą w Jastrzębskiej Spółce Węglowej, kiedy to w 17 dniu strajku, po orzeczeniu o zakazie strajku przez sąd cywilny, górnicy zgodzili się na odpracowanie wstrzymanego wydobycia przez wprowadzenie sześciodniowego trybu pracy zakładu (*Porozumienie* 2015). Po drugie sądowy zakaz strajku ma znaczenie prewencyjne dla przyszłości sporów zbiorowych w danym zakładzie pracy. Raz przerwana mobilizacja pracowników może przyczynić się do utraty zaufania do związków zawodowych i mieć negatywne konsekwencje dla kolejnych mobilizacji.

Nasilenie częstości tego typu spraw może wreszcie doprowadzić do zmiany legislacyjnej. Od kilku lat w ministerstwie odpowiedzialnym za sprawy pracy pojawiają się projekty nowej ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, które przewidują sądowe badanie legalności sporu zbiorowego przed planowanym strajkiem (MRiPS 2018; RCL 2023). Z jednej strony rozwiązanie to może zapobiegać prowadzeniu niezgodnych z prawem sporów zbiorowych i chronić zarówno pracodawców, jak i związki zawodowe przed znacznymi stratami finansowymi. Z drugiej jednak strony orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawach Viking i Laval pozwala sądom krajowym na badanie zasadności użycia strajku jako narzędzia walki pracowniczej (Tenggren 2011). Od 2007 roku, zgodnie ze wspomnianymi wyrokami, sądy krajowe mogą badać, czy strajk to adekwatna metoda prowadzenia sporu, biorąc pod uwagę skalę roszczeń pracowniczych i ekonomicznych oraz społecznych skutków strajków. Taki prosty rachunek ekonomiczny

mógłby skłaniać sądy do prewencyjnego zakazywania strajku ze względu na straty, jakie przynoszą firmom. Dla przykładu – podczas strajku w kopalni Budryk pracownicy domagali się 2 zł podwyżki dziennie, co w skali roku kosztowałoby firmę 1,5 mln złotych, przy przychodach przekraczających 500 mln zł (Malinowski 2005). Jednak właściciele oszacowali straty spowodowane potencjalnym strajkiem na 2–3 mln dziennie (Malinowski 2005). Pojawiają się tu obawy, czy zgodnie z europejską wykładnią sąd uznałby, że straty spowodowane strajkiem przekraczają wartość korzyści dla pracowników, a tym samym strajk można uznać za nieproporcjonalne narzędzie walki o prawa pracownicze.

Sądowy zakaz strajku na gruncie prawa cywilnego w Polsce wpisuje się w międzynarodowy trend walki pracodawców z prawem do strajku. Odwoływanie się do sądów międzynarodowych z wnioskami o zakaz działalności strajkowej oraz pozywanie organizacji związkowych do sądów krajowych są symptomami trwającego właśnie dostosowania instytucjonalnego kapitału w odpowiedzi na protesty pracownicze. W Polsce, podobnie jak na arenie międzynarodowej, orzecznictwo dotyczące zakazu strajku nie ma jeszcze ugruntowanej praktyki, a sądy w różnych miastach stosują różną interpretację przepisów i sytuacji. Do tej pory sądy pierwszej instancji albo oddalały powództwa pracodawców, albo wydawały zakaz strajku. Zakaz ten był bezterminowy, do czasu rozstrzygnięcia równoległej rozprawy w sądzie strajku o legalności prowadzonego sporu zbiorowego, albo czasowy, wprowadzany na konkretną liczbę dni. Sądy wyższej instancji dotychczas zazwyczaj odwoływały postanowienia o zakazie strajku wydane w niższych instancjach, proces odwoławczy był jednak długotrwały i następował już po złamaniu mobilizacji pracowniczej. Dalszej obserwacji wymaga kierunek trwających zmian i skala ugruntowania najnowszej poprawki prawnej zarówno w praktyce orzeczniczej na polu międzynarodowym, jak i w Polsce. Analiza problemu poprawki prawnej w kontekście prawa do strajku pozwala zrozumieć złożoność współczesnych stosunków pracy i wyzwań stojących przed organizacjami pracowniczymi broniącymi swoich praw. Jak pisała Silver (2009), korekty wprowadzane przez kapitał są tylko czasowe, a dzięki globalizacji, wymianie technologii i informacji na dłuższą metę zwiększają siłę ruchów pracowniczych. Praktyka sądowego zakazywania strajków rodzi pytania o odpowiedź związków zawodowych na trwającą zmianę instytucjonalną.

Literatura & materiały dodatkowe

Brecher, J. (1997). *Strike!* Boston: South End Press.
Burns, J. (2011). *Reviving the Strike: How Working People Can Regain Power and Transform America*. Brooklyn, NY: IG Publishing.
Grzegorczyk, J., Rakowska, K., Sobol, M. (2023). *Spór zbiorowy i strajk. Poradnik dla działaczy i działaczek związkowych*. Poznań–Warszawa: Ogólnopolski Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza.

Urbański, J. (2024). *Strajk. Historia buntów pracowniczych*. Warszawa: Wydawnictwo RM.

Podcast: Związkowcy łączcie się! Wielki sukces największego strajku od lat. Podcasty Krytyki Politycznej. 11 sierpnia 2021 (32 min). https://open.spotify.com/episode/28HtTPWAN-7gnO4u1LKPAGb?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTAAAR-09fjxha__POsQ08ThHMHfEHyvPUEGDbK3OcMVYeNu9G-TcxpYRvdczXuw0_aem_y_7KmaX76cudaplzej3JMQ

Podcast: Strajk i jego historia. Rozmowa o książce *Spór zbiorowy i strajk...* Podcast Emancypacje. 30 grudnia 2023 (1 godz. 26 min). https://open.spotify.com/episode/7ciEd-PEnof11nvT7glkO4B?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTA-AAR20_9HE-xWR3rA3W5gkF3ywsRqYt9hzgVzGZJnWV5h-nunYx6H8NnIG8a1U_aem_f-uJsVBPqZfOBXgt-MipUg

Zagadnienia do dyskusji

- ▷ Jak historycznie kształtowało się prawo do strajku na świecie i w Polsce?
- ▷ W jaki sposób prawo międzynarodowe reguluje prawo do strajku?
- ▷ Jakie są główne etapy dochodzenia do legalnego strajku w Polsce?
- ▷ Na czym polegają współczesne ataki na prawo do strajku?
- ▷ Jakie są potencjalne konsekwencje sądowego zakazu strajku dla przyszłości sporów zbiorowych?
- ▷ *Legal fix* – na czym polega to zjawisko i jak wpływa na prawo do strajku?
- ▷ Zasada proporcjonalności – jak jest stosowana w kontekście prawa do strajku i jakie rodzi kontrowersje?

Bibliografia

21 Postulatów (2017). OPZZ. https://www.archiwum.opzz.org.pl/informacje/21-postulatow-opzz (dostęp 23.07.2023).

Agius, R. (2018). Court upholds Air Malta request for prohibitory injunction to stop pilots' strike. *TVMnews.Mt* 15.01.2018. https://tvmnews.mt/en/news/court-upholds-air-malta-request-for-prohibitory-injunction-to-stop-pilots-strike/ (dostęp 24.10.2025).

Bell, M. (2008). *Understanding Viking and Laval: An IER Briefing Note*. The Institute of Employment Rights The People's Centre. www.ier.org.uk (dostęp 24.10.2025).

Bücker, A., Warneck, W. (2010). *Viking – Laval – Rüffert: Consequences and policy perspectives*. European Trade Union Institute.

Committee on Freedom of Association (2012). *Case No 2888 (Poland) – Definitive Report No 363*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3057194 (dostęp 24.10.2025).

Committee on Freedom of Association (2016). *Case No 31111 (Poland) – Definitive Report No 378*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3282128 (dostęp 24.10.2025).

Cudowski, B. (1998). *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*. Białystok: Wydawnictwo Temida.

Deakin, S. (2008). *Regulatory Competition in Europe After Laval*. Cambridge: Centre for Business Research University of Cambridge.

ECHR (2014). *European Court of Human Rights. Case of National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v. United Kingdom*, Application no. 31045/10.

ETUC (2008). *ETUC response to ECJ judgements Viking and Laval. EC.179*. https://www.etuc.org/sites/default/files/ETUC_Viking_Laval_-_resolution_070308_2.pdf (dostęp 24.10.2025).

Europejska Karta Społeczna (1961). https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19990080067 (dostęp 24.10.2025).

Europejska Karta Społeczna (zrewidowana) (1996). https://rm.coe.int/168047e175 (dostęp 24.10.2025).

Ewing, K.D., Hendy, J. (2010). The dramatic implications of Demir and Baykara. *Industrial Law Journal* 39(1): 2–51. https://doi.org/10.1093/indlaw/dwp031.

Garaca, M. (2018). Croatia's Supreme Court upholds strike ban at Croatia Airlines. *See News* 27.08.2018. https://seenews.com/news/croatias-supreme-court-upholds--strike-ban-at-croatia-airlines-624660 (dostęp 24.10.2025).

García, J.A.L. (2017). The Right to Strike as a Fundamental Human Right: Recognition and Limitations in International Law / El Derecho a La Huelga Como Un Derecho Humano Fundamental: Reconocimiento Y Limitaciones En El Derecho Internacional. *Revista Chilena de Derecho* 44(3): 781–804.

Gernigon, B., Odero, A., Guido, H. (2000). *ILO Principles Concerning the Right to Strike*. Geneva: International Labour Office.

Guadagno, S. (2012). The right to strike in Europe in the aftermath of Viking and Laval. *European Journal of Social Law* 12(4): 245–281.

Hofmann, C. (2014). *(The right to) Strike and the International Labour Organization: Is the System for Monitoring Labour and Social Standards in Trouble?* Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

„Imagine Christmas without Amazon!" Judge orders striking cargo pilots back to work (2016). *Los Angeles Times*. https://www.latimes.com/business/la-fi-amazon-pilot-strike-20161123-story.html (dostęp 24.10.2025).

IOE (2017). *Findings of the IOE Member Country Survey on Strike Action*. International Organisation of Employers.

Jessop, B. (2007). *State Power: A Strategic-Relational Approach*. Cambridge: Polity Press.

Jessop, B. (2018). The state as a social relation. W: J.L. Brooke, J.C. Strauss, G. Anderson (red.), *State Formations* (s. 45–57). Cambridge: Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/9781108241380.004.

Kodeks cywilny (1964). Dz.U. 1964 nr 16 poz. 93.

Konarski, M. (2018). Z dziejów kształtowania się prawa do strajku. W: M. Jurgilewicz, N. Malec (red.), *Bezpieczeństwo. Prawo i administracja*. T. 2 (s. 34–58). Warszawa: Fundacja „Ubi societas, ibi ius".

Kurzynoga, M. (2014). Prawo pracodawcy do wystąpienia z powództwem o ustalenie nielegalności strajku i wnioskiem o zabezpieczenie roszczenia w drodze zakaz zorganizowania strajku. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 5: 16–24.

Lewis, R. (1976). The historical development of labour law. *British Journal of Industrial Relations* 14(1): 1–17.

Malinowski, D. (2005). Sąd wstrzymał strajk w kopalni Budryk. gazetapraca.pl. http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,73343,3005204.html (dostęp 23.05.2023).

Malmberg, J. (2010). *The impact of the ECJ judgements on Viking, Laval, Ruffert and Luxembourg on the practice of collective bargaining and the effectiveness of social acton.* European Parliament. Directorate General for Internal Policies. Policy Departament A: Economic and Scientific Policy. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2010/440275/IPOL-EMPL_ET(2010)440275_EN.pdf (dostęp 24.10.2025).

Masewicz, W. (1986). *Strajk: studium prawno-socjologiczne*. Warszawa: Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych.

Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (1966). https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19770380169 (dostęp 24.10.2025).

Milmo, D., Webb, T. (2009). High court blocks Christmas strike by British Airways cabin crew. *The Guardian*. https://www.theguardian.com/business/2009/dec/17/court-blocks-british-airways-strike (dostęp 24.10.2025).

Morawski, W. (1998). *Zmiana instytucjonalna. Społeczeństwo. Gospodarka. Polityka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

MRiPS (2018). *Teksty projektu Kodeksu pracy i projektu Kodeksu zbiorowego prawa pracy opracowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy*. Portal Gov.pl. https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy (dostęp 24.10.2025).

Novitz, T. (2020). The perils of collective begging: The case for reforming collective labour law globally and locally too. *New Zealand Journal of Employment Relations* 44(2): 3–19.

Ornstein, D., Smith, H. (2008). *Laval, Viking Line and the Limited Right to Strik*e. Employment Lawers Association.

Paczkowski, A. (2003). *Strajki, bunty, manifestacje jako „polska droga" przez socjalizm*. Poznań: Poznańskie Towarzystwo Przyjaciół Nauk.

Pierwszy zjazd Ponadnarodowego Strajku Społecznego (2015). OZZ IP. https://ozzip.pl/informacje/item/2022-pierwszy-zjazd-ponadnarodowego-strajku-spolecznego (dostęp 24.10.2025).

Porozumienie (2015). http://www.zzjednosc.pl/wp-content/uploads/2015/02/Porozumienie-23.02.2015.pdf (dostęp 24.10.2025).

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (1948). https://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1948.html (dostęp 24.10.2025).

RCL (2023). *Rządowy Proces Legislacyjny*. https://legislacja.rcl.gov.pl/lista?_typeId=1&title=o+sporach+zbiorowych+pracy&createDateFrom=&createDateTo=&applicantId=&number=&_isUEAct=on&_isTKAct=on&_isActEstablishingNumber=on&_isSeparateMode=on&_isDU=on&_isNumerSejm=on#list (dostęp 24.10.2025).

Schermers, H.G. (1989). Is there a Fundamental Human Right to Strike? *Yearbook of European Law* 9(1). https://doi.org/10.1093/yel/9.1.225.

Scott, W.R. (1995). *Institutions and organizations*. London: Sage Publications.

Silver, B. (2009). *Globalny proletariat*. Tłum. M. Starnawski. Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.

Stawicki, R. (2011). *Prawa i wolności obywatelskie w Polsce po 1918 r. W świetle rozwiązań konstytucyjnych – zarys historyczno-prawny*. Warszawa: Kancelaria Senatu.

Stegemann, K. (2011). *Polskie związki zawodowe a zbiorowe prawo pracy do roku 1989*. Tłum. A. Peszke. Warszawa: Fundacja im. Friedricha Eberta, Przedstawicielstwo w Polsce.

Surdykowska, B. (2012). Kwartet Laval i jego potencjalne reperkusje w państwach Unii. *Kontrola Państwowa 57*(2[343]): 117–131.

Surdykowska, B. (2014). Kwartet Laval i jego wpływ na prawo do rokowań zbiorowych w Unii Europejskiej. W: S. Adamczyk, P. Czarnecki, J. Czarzasty, C. Kliszko, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska (red.), *Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji: Rola i miejsce związków zawodowych w korporacjach ponadnarodowych* (s. 79–85). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Świątkowski, A.M. (2010). Kwartet Laval w prawie pracy. *Państwo i Prawo* 12: 33–43.

Świątkowski, A.M. (2011). Strajk – synteza zjawiska. *MOPR* 2: 68–76.

Tenggren, S. (2011). *The Development of the Right to Strike in International Instruments – The Viking and Laval Cases Revisited*. Stockholms Universitet.

TVN (2018). *Prezes LOT: Sąd zakazał przeprowadzenia strajku. Związkowcy nie odpuszczają*. TVN24 Biznes 27.04.2018. https://tvn24.pl/biznes/z-kraju/prezes-lot-sad-zakazal-przeprowadzenia-strajku-ra833048-ls4500197 (dostęp 24.10.2025).

Unterschütz, J. (2010). Ochrona praw podstawowych w UE – uwagi na marginesie orzeczeń ETS w sprawach Viking i Laval. *Rozprawy Naukowe i Zawodowe PWSZ w Elblągu* 9: 173–183.

Unterschütz, J. (2020). Selected instruments of collective labour law in the light of the European Social Charter (Revised), the EU Charter of Fundamental Rights, the ILO Conventions and the European Pillar of Social Rights. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 27(1): 53–65. https://doi.org/10.4467/25444654spp.20.006.11722.

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (1991). Dz.U. 1991 nr 55 poz. 236.

Ustawa o związkach zawodowych (1982). Dz.U. 1982 nr 32 poz. 216.

Ustawa o związkach zawodowych (1991). Dz.U. 1991 nr 55 poz. 234.

Utz, A.F. (1987). Is the right to strike a human right? *Washington University Law Review* 65(4): 732–757. http://openscholarship.wustl.edu/law_lawreviewhttp://openscholarship.wustl.edu/law_lawreview/vol65/iss4/10.

Velyvyte, V. (2015). The right to strike in the European union after accession to the European convention on human rights: Identifying conflict and achieving coherence. *Human Rights Law Review* 15(1): 73–100. https://doi.org/10.1093/hrlr/ngu041.

W obronie prawa do strajku! Stanowisko Komisji Krajowej (2013). OZZ IP. https://ozzip.pl/dokumenty/item/1598-w-obronie-prawa-do-strajku (dostęp 24.10.2025).

Warneck, W. (2010). What is the political temperature after the Laval and Viking judgments? *Transfer: European Review of Labour and Research* 16(4): 563–565. https://doi.org/10.1177/1024258910385632.

Zabiegliński, K., Łabaziewicz, Z. (2009). Polskie prawo pracy w okresie międzywojennym (wybrane zagadnienia). *Colloquium* 1(1), Article 1.

Kamil Lipiński
Polski Instytut Ekonomiczny
ORCID: 0009-0006-3158-5875

Gracze i rozgrywani. Najbogatsi Polacy o stosunkach pracy i związkach zawodowych

Abstrakt

Członkowie polskiej elity biznesu, którzy zbudowali swoją pozycję w latach 1980–2010, mają głęboko krytyczny stosunek do związków zawodowych. Wynika to zarówno ze sposobu postrzegania swojego doświadczenia biograficznego, czyli tego, jak pamiętają i interpretują swoje dotychczasowe przeżycia, jak i pragmatycznej chęci obrony tego, co postrzegają jako własny interes jako właściciele przedsiębiorstw. Rozdział przedstawia, w jaki sposób polskie elity biznesu postrzegają stosunki pracy przez pryzmat dwóch ideologii: elitarystycznej i rynkowej. Analizie poddane są także techniki stosowane przez członków elity biznesu do zarządzania różnymi grupami pracowników, w sposób utrzymujący reprodukcję nierówności w polskich stosunkach pracy.

Słowa kluczowe: elita, związki zawodowe, klasa, kapitalizm, transformacja, biznes, stosunki pracy, transformacja, przedsiębiorcy

Abstract

Members of the Polish business elite who consolidated their position between 1980 and 2010 exhibit a profoundly critical attitude toward trade unions. This stance stems both from the manner in which they perceive their own biographical experience—namely, how they remember and interpret their past trajectories—and from a pragmatic inclination to defend what they regard as their interests as owners of enterprises. The chapter demonstrates how Polish business elites interpret industrial relations through the lens of two ideologies: an elitist ideology and a market-oriented ideology. It also analyzes the techniques employed by members of the business elite to manage different groups of employees in ways that sustain and reproduce inequalities within Polish employment relations.

Keywords: elite, trade unions, class, capitalism, transformation, business, labor relations, entrepreneurs

---

Zwycięzcy rynkowych transformacji. Elita biznesu w Polsce

Przemiany polskiej struktury społecznej i gospodarczej w latach 80. i 90. XX wieku zawierały w sobie dwa procesy, które istotnie zmieniły polskie stosunki pracy:

wyłonienie się elity biznesu i spadek pozycji związków zawodowych. W tym rozdziale opisuję, w jaki sposób członkowie polskiej elity biznesu, zwycięzcy przemian gospodarczych (Janicka, Słomczyński 2014), postrzegają stosunki pracy, a zwłaszcza przegranych transformacji – związki zawodowe.

Kim jest polska elita biznesu? Na to pytanie niełatwo odpowiedzieć w sposób jednoznaczny, ponieważ samo pojęcie elity jest w naukach społecznych przedmiotem sporu i bywa różnie formułowane, do tego stopnia, że funkcjonują liczne typologie koncepcji elit w naukach społecznych proponowane przez badaczy (Coenen-Huther 2004; Giddens 1972; Wesołowski 2000; Żyromski 2007). Elitą mogą być osoby wyjątkowe ze względu na posiadanie pożądanej cechy, grupa osób sprawujących władzę na szczycie hierarchii społecznej czy decydenci kontrolujący największe instytucje. Najbogatsi Polacy, zarządzający największymi przedsiębiorstwami prywatnymi, umożliwiającymi im istotny wpływ na życie społeczne i gospodarkę, łączą w sobie kilka tych cech, co sprawia, że badanie tej grupy pozwala opisać wiele procesów politycznych, ekonomicznych i społecznych, wpływających na życie reszty społeczeństwa (Jasiecki 2002, s. 160–161).

Jak ukształtowała się polska elita biznesu? Badacze wskazują na różne rodzaje kapitału: polityczny, kulturowy i społeczny, których konwersja umożliwiła niektórym jednostkom zbudowanie pozycji biznesowej w czasach przemian instytucjonalnych, podkreślając różnorodność dróg rekrutacji tej grupy (Jasiecki 2013, s. 159; Domański 1996; Szelenyi, Treiman, Wnuk-Lipiński 1995). Wielość dróg rekrutacji do biznesowej elity, a zwłaszcza wielość źródeł kapitału, który pozwolił rozwinąć własne przedsiębiorstwo, ma istotne znaczenie dla pamięci biograficznej polskiej elity biznesu (Lipiński, Wawrzyniak 2024). Należy też pamiętać, że kształtowanie się i przemiany każdej elity to procesy historyczne, dlatego obserwacje mają zastosowanie zazwyczaj do pewnej grupy i mają swoją datę ważności – choć niektóre struktury władzy mogą trwać i reprodukować się przez dekady od swojego powstania.

Formowanie się elity biznesu było jednym z najbardziej wyrazistych przykładów narastającego rozwarstwienia społecznego w nowym, kapitalistycznym porządku wyłaniającym się w Polsce w czasach transformacji gospodarczej (Domański 2012, s. 153). Właściciele i menedżerowie zarządzający największymi prywatnymi przedsiębiorstwami, z których składa się Polska elita biznesu, choć coraz częściej dziedziczą fortuny, wciąż są członkami względnie nowej grupy społecznej. Jedynie niewielu z nich, w porównaniu do społeczeństw zachodnioeuropejskich, odziedziczyło swoją pozycję.

Coraz wyższej pozycji najbogatszych biznesmenów, których majątek wzrósł do około 7% PKB Polski w 2002 roku (Lipiński 2021, s. 238), towarzyszył spadek pozycji związków zawodowych (Kozek, Ostrowski 2003). Udział osób deklarujących członkostwo w związkach zawodowych spadł w populacji Polski w latach 1991–2002 z 19% do 6% (CBOS 2009). Pomimo istotnego udziału związków zawodowych w początkach procesu przemian ustrojowych, w kolejnych latach

ich pozycja negocjacyjna stopniowo słabła (Jasiecki 2013, s. 332–333). Deindustrializacja gospodarki i likwidacja dużych zakładów przemysłowych znacząco zmniejszyły możliwości mobilizacji i artykulacji interesów pracowniczych (Kozek 2003b, s. 52–55; Leyk, Wawrzyniak 2020, s. 36–37). Równoległym procesem był spadek legitymizacji związków w środowiskach pracowniczych, związany ze wsparciem przez NSZZ „Solidarność" radykalnie rynkowych, nie zawsze korzystnych dla pracowników reform, nazywanych „parasolem związkowym" (Ost 2007, s. 124–128). Społeczne znaczenie związków osłabił także wieloletni konflikt pomiędzy OPZZ i „Solidarnością", o głębokich korzeniach strukturalnych (Gardawski 2001b, s. 171–175), prowadzący do umocnienia się modelu zwanego „konfliktowym pluralizmem" polskich związków zawodowych (Gardawski 2003). Próby tworzenia wspólnego stanowiska spotykają się z oporem ze strony samych związkowców (Kozek 2020, s. 135–136). W takim modelu istotnym elementem stosunków pracy stają się wzajemne stereotypy dotyczące zarówno pracowników, jak i pracodawców (Męcina 2009, s. 195).

W rezultacie obecna kultura pracy w Polsce, tworzona przede wszystkim przez przedsiębiorców i menedżerów, bywa określana jako hierarchiczna i autokratyczna, a dialog społeczny traktowany jako ostateczność (Czarzasty 2013, s. 364–367). Przenikające się dwie dominujące kultury organizacyjne, rynkowa i folwarczna, różnią się pod względem elastyczności, łączy je jednak nacisk na kontrolę i hierarchię (Hryniewicz 2007, s. 186–188). W mediach dominuje stereotypowy obraz związków zawodowych. Działaczy związkowych przedstawia się jako antymodernizacyjnych destruktorów, szkodliwych dla gospodarki i żyjących z wywoływania konfliktów społecznych (Kozek 2003a, s. 168–170). Związki zawodowe są postrzegane przez kadrę zarządzającą jako organizacje, które należy zwalczać na wiele sposobów i to jeszcze zanim ich komórki powstaną w zakładzie pracy (Ostrowski 2009, s. 87–89).

Tak krytycznie nastawiona do organizacji pracowniczych kultura pracy stawia w centrum samorozwój, samorealizację i elastyczność pracownika, jednocześnie wzmacniając panującą hierarchię pracy, z dominującą, centralną pozycją menedżera (Strzelecki 2014, s. 131). Menedżerowie i przedsiębiorcy często aktywnie sprzyjają temu procesowi: najpierw sami przyswajają tę ideologię, a następnie tworzą środowisko pracy, które sprzyja akceptacji (przynajmniej biernej) asymetrycznej relacji pracownik–przełożony (Anthony 2009, s. 258–260). Można jednak dostrzec istotne różnice w zależności od rozmiaru i typu przedsiębiorstwa. Stosunek drobnych i średnich polskich przedsiębiorców do związków zawodowych, choć krytyczny, pozostaje bardziej zróżnicowany i zależy od sytuacji przedsiębiorstwa i jego modelu działania na rynku (Gardawski 2013b, s. 103–105).

Badanie stosunku elit biznesu do związków zawodowych może w tym kontekście być ciekawym uzupełnieniem opisanych przez Juliusza Gardawskiego różnic w postrzeganiu stosunków pracy w dużych przedsiębiorstwach. Do rozróżnienia przedsiębiorstw o kapitale zagranicznym i mniejszych, lokalnych firm wprowadza

trzecią kategorię: duży polski kapitał prywatny. Duzi polscy przedsiębiorcy mogą mieć potencjalnie większą swobodę w kształtowaniu stosunków pracy, ponieważ nie ograniczają ich ani procesy polityczne kształtujące wiele kadrowych nominacji spółek Skarbu Państwa, ani wytyczne dotyczące kultury korporacyjnej międzynarodowych przedsiębiorstw o kapitale zagranicznym. Co więcej, opisanie i zbadanie perspektywy polskiej elity biznesu pozwala spojrzeć na stosunki pracy tak, jak mogą być widziane „z góry", ze strony rzadko badanych aktorów, często krytycznych wobec dialogu społecznego.

Metoda badawcza. Ograniczenia wywiadów z biznesmenami i menedżerami

Podstawą analiz są wyniki badań polskiej elity biznesu, zrealizowanych w latach 2010–2015, dotyczą więc przedsiębiorców i menedżerów, którzy zbudowali swoją pozycję biznesową w latach 1980–2010. Wykorzystywanym materiałem badawczym jest 19 spisanych i zanonimizowanych wywiadów pogłębionych (IDI) z elementami biograficznymi, przeprowadzonych z osobami zarządzającymi największymi przedsiębiorstwami prywatnymi w Polsce lub będącymi ich właścicielami.

Najbogatsi Polacy to grupa trudno dostępna, zróżnicowana, nieliczna i nie zawsze chętna do uczestnictwa w badaniach społecznych (Palska 2002, s. 34). Przykładem może być podejście samych biznesmenów do rankingów najbogatszych Polaków, które ukazują się co roku w tygodniku „Wprost" i dwutygodniku „Forbes": „można łatwo wskazać tych, którzy za wszelką cenę chcą się tam znaleźć, jak i tych, którzy za żadne skarby świata nie chcą, aby o nich pisano" (R2)[1]. Te wywiady z badanymi, które udało się umówić, w 17 z 19 przypadków miały miejsce w gabinecie respondenta, w siedzibie zarządzanego przez niego przedsiębiorstwa. Ta sytuacja wywiadu mogła z jednej strony zapewniać komfort, wynikający z rozmowy w znanej i oswojonej przez rozmówcę przestrzeni, z drugiej zaś zachęcać badanych do podkreślania swojej pozycji i osiągnięć.

W analizie wyników badania pojawiają się terminy „przedsiębiorcy", „menedżerowie" i „członkowie elity biznesu", a nie „przedsiębiorczynie", „menedżerki" i „członkinie" tej elity, ponieważ w opisywanym okresie elita biznesu była obszarem zdominowanym przez mężczyzn. Pomimo że obecność kobiet, na przykład w rankingach najbogatszych Polaków „Wprost", pozornie zwiększała się (cztery kobiety w rankingu w 2000 roku, osiem kobiet w rankingu w 2020), wynikało to przede wszystkim ze wzrostu roli dziedziczenia i rozwodów, a nie większej otwartości środowiska. Ostatnie kobiety wchodzące w skład rankingu w 2020 roku, które nie zdobyły swojego majątku wskutek procesów dziedziczenia lub rozwodu, weszły do rankingu w 2002 roku. Pomimo prób dotarcia do kilku przedstawicielek elity biznesu udało się przeprowadzić wywiad tylko z jedną z nich (R19). Brak możliwości

[1] Respondenci oznaczeni są numerami od 1 do 19. Materiał z przeprowadzonych z nimi wywiadów oznaczono symbolami: R1–R19.

rzetelnego wydobycia wymiaru genderowego stosunków pracy za pomocą uzyskanego materiału badawczego stanowi istotne ograniczenie tego rozdziału.

Badanie elity często może się wiązać z koniecznością znalezienia równowagi pomiędzy teoretyczno-metodologiczną rzetelnością a realistycznym podejściem do możliwości jego realizacji. Przyjęcie sztywnych kryteriów komplikuje rekrutację do wywiadów, która w tej grupie już od początku jest bardzo trudna. Jakie rodzaje kapitału (ekonomiczny, społeczny, polityczny, kulturowy) ma przedstawiciel elity i w jakim zakresie? Jaką rolę w jego identyfikacji powinny odgrywać instytucje i jego pozycja w nich? Czy lepiej badać elity regionalnie, czy branżowo? Czy w ogóle pojęcie „elita" jest aktualne? Po odpowiedzi na te pytania i przyjęciu długo wypracowywanych, wyrafinowanych kryteriów doboru próby, w procesie niełatwym wobec znacznej różnorodności koncepcji elity biznesu i samej elity oraz sporu dotyczącego jej wpływu, szybko okazywało się, że większość potencjalnych badanych nie jest dostępna, pomimo wielokrotnych prób kontaktu.

Kompromisem – trudnym, ale potrzebnym dla realizacji badania – w procesie doboru próby było zastosowanie dwóch stosunkowo prostych kryteriów: pozycji i majątku. W zakresie pozycji respondenci byli przedstawicielami najwyższego kierownictwa – prezesami lub właścicielami przedsiębiorstw. Majątek mierzono przede wszystkim na podstawie szacunkowej wyceny kapitału przedsiębiorcy i wielkości zarządzanego przedsiębiorstwa prywatnego. Przyjętą wartością majątku, decydującą o zakwalifikowaniu przedsiębiorcy do badania, było 131,6 mln PLN, czyli ponad 500-krotność mediany majątku przeciętnego gospodarstwa domowego, wynoszącej według danych NBP 263 600 PLN (Bańbuła, Żółkiewski 2017). Podobne podejście było już stosowane w badaniach elit biznesu (Milanović 2011, s. 41). Większość badanych dysponowała jednak majątkiem znacznie większym, pozwalającym wówczas na znalezienie się w rankingach najbogatszych Polaków. W przypadku menedżerów decydujące znaczenie miało stanowisko prezesa zarządu w dominującym w branży przedsiębiorstwie prywatnym, zatrudniającym ponad 1000 pracowników. Ze względu na trudną dostępność badanych byli oni rekrutowani metodą „kuli śnieżnej".

Wywiady były analizowane za pomocą analizy morfologicznej oraz analizy strukturalnej. Analiza morfologiczna Władimira Proppa (2011) skupia się na fabule badanej narracji, rozumianej jako wyliczenie wszystkich zdarzeń zmieniających relacje między postaciami. Podstawowym materiałem wykorzystywanym w badaniu jest streszczenie opowieści, zawierające wydarzenia w następstwie czasowym. Badacz stara się zrozumieć, jakie funkcje w narracji pełnią poszczególne jej elementy, co umożliwia mu zrozumienie sensu opowieści.

Analiza strukturalna Claude'a Lévi-Straussa (1970) jest powszechnie wykorzystywaną metodą badania tekstów kulturowych. Polega na dekonstrukcji wybranego tekstu na najmniejsze zrozumiałe elementy, czyli zdarzania-mitemy, a następnie próbie wielowymiarowej rekonfiguracji elementów tekstu wokół nowych osi tematycznych. Celem stosowania tej metody jest wydobycie głębszych, ukrytych treści

tekstu, które, choć nie są jednoznacznie wyartykułowane, mogą być nieświadomie reprodukowane na poziomie jego struktury.

Choć w tym rozdziale szczególną uwagę poświęcono opowieściom członków elity biznesu dotyczącym pracy, relacji z pracownikami oraz stosunku do związków zawodowych, dobrym punktem wyjścia jest zarysowanie głównych elementów ideologicznych obecnych w wypowiedziach badanych, co umożliwia usytuowanie w szerszym kontekście biograficznych narracji członków polskiej elity biznesu.

Samotna droga na szczyt. Zideologizowane narracje elit biznesu

Centralnym doświadczeniem biograficznym najbogatszych Polaków jest znaczny wzrost własnej pozycji społecznej, osiągany w trakcie drogi zawodowej. Ich osobiste doświadczenie, związane z rozwijaniem przedsiębiorstwa, ma kluczowy wpływ na sposób postrzegania swoich pracowników oraz samych stosunków pracy. W swoich narracjach członkowie elity biznesu starają się uzasadnić prawomocność zgromadzonych majątków i zajmowanych stanowisk. Przedsiębiorcy przedstawiają swoją początkową sytuację życiową jako bardzo trudną i wymagającą.

> Taka lekka satysfakcja, że nikt nam nic nie dał. Wszystko to mamy dzięki własnej pracy. [...] Nic nie wskazywało w dzieciństwie, nic, że ja dojdę do tego momentu (R8).

Trudności mogły wynikać z materialnego ubóstwa rodziny (R8, R16), wiejskiego pochodzenia (R5, R14, R16, R18), braku czasu rodziców na spędzanie czasu z dziećmi (R6, R11), śmierci lub odejścia rodzica (R14, R16, R19). Mogły mieć także charakter nieco bardziej ukryty i wiązać się z przezwyciężaniem ograniczeń instytucjonalnych. Badani o pochodzeniu inteligenckim i ziemiańsko-arystokratycznym czują się pokrzywdzeni przez system komunistyczny (R1, R2, R9, R10, R13), antysemityzm (R12) lub ograniczenia biurokratyczne komunizmu (R3, R4, R11). Odpowiedzią na te nienaturalne, narzucone z zewnątrz ograniczenia jest ich obecne życie zawodowe. W opowieściach badanych wielokrotnie było podkreślane głębokie zaangażowanie w pracę, możliwe dzięki deklarowanej osobistej determinacji. W analizowanych narracjach członkowie elity biznesu awans zawdzięczają przede wszystkim sobie samym.

> Osobiście niczego nikomu nie zawdzięczam. Ja niczego nie kupiłem. Moje wszystkie fabryki powstały od zera. Kapitał wiadomo skąd pochodzi (R9).

Opisywany przez członków elity osobisty awans społeczny jest przedstawiany jako powrót do normalności, osobista odbudowa świata, które w tej narracji wcześniej były niesłusznie odebrane przyszłym członkom biznesowej elity. Tak jak transformacja gospodarcza przywraca według badanych właściwy porządek kapitalizmu, tak racjonalna logika kapitalizmu sprawia, że „normalnie", „na poziomie" mogą żyć członkowie polskiej elity biznesu.

> Na szczęście, że zdarzył się '89 rok, że przyszedł Balcerowicz, że zrobił to, co zrobił; że mamy normalny kraj i w tym normalnym kraju można coś robić normalnie, tak jak wszędzie na świecie (R3).

> Następnym etapem, nowym, to jest moment, moment, w którym... jesteśmy w stanie cieszyć się życiem, w tym sensie, że żyjemy na normalnym poziomie. O! (R6)

Można dostrzec pewne podobieństwo morfologiczne proponowanych przez przedsiębiorców i menedżerów narracji do bajki magicznej Proppa, w której bohater, dzięki pomyślnemu przejściu prób stawianych przez darczyńców, realizacji trudnych zadań i walce z przeciwnikami jest w stanie przezwyciężyć początkowe braki i szkody wyrządzone przez antagonistów, osiągając stan „wesela" (2011, s. 91–104). W narracji elity biznesu sukces jest nagrodą nie tylko za ciężką pracę, ale przede wszystkim za kreatywność. Ważne jest nie tyle postępowanie zgodnie z prawem, zwłaszcza w okresie PRL, ile raczej konsekwentne działanie według reguł „wolnego rynku". Droga do bogactwa i wpływu dokonuje się w tej opowieści nie dzięki, a pomimo instytucji publicznych, które według badanych przede wszystkim generują przeszkody i bariery. Państwo jest dla badanych przedsiębiorców źródłem przeszkód, nie wsparcia, co później przekłada się na krytyczne postrzeganie nie tylko instytucji państwowych, ale też polityki i zbiorowych form działalności przez członków biznesowej elity.

Członkowie polskiej elity biznesu podkreślają swój indywidualizm. Bardziej niż członkami jakiejkolwiek grupy społecznej, nawet przedsiębiorców, są przede wszystkim wyjątkowymi osobistościami. Są „unikalni". Ich wyjątkowość ma się manifestować w pasji, pomysłowości i zaangażowaniu w prowadzenie przedsiębiorstwa.

> Ja mam takie bardzo minimalistyczne podejście, znaczy ja myślę sobie tak: jeżeli już buduję jakąś firmę, chciałbym ją oprzeć na pewnych wartościach, które wyznaję, wszczepić ludziom te wartości, dać im bagaż doświadczeń bezcennych na przyszłość, unikalnych, moim zdaniem. Tworzyć takie wyspy normalności w tym świecie, tak? I to tyle... (R6)

Badani chętnie porównują się do artystów i projektantów, podkreślając, że ich praca jest wyjątkowa i jedyna w swoim rodzaju, a jej efekty oprócz realizowanego celu biznesowego mają wymiar twórczy.

> Mam taką zasadę, że wiem, że trzeba sobie stworzyć miejsce pracy. I to jest taka zasada, którą trzeba każdemu z Was powtarzać, że to miejsce pracy nie przyjdzie tak samo, tylko trzeba je stworzyć (R13).

Choć zgromadzony majątek i pozycja osiągnięta w środowisku biznesowym sprawiają, że najbogatsi Polacy nie musieliby pracować, aby utrzymać zbliżony poziom konsumpcji i bezpieczeństwa, deklarują, że lubią poświęcać pracy wiele godzin, zawiązując i planując nowe relacje biznesowe. Pomnażanie kapitału stało się dla nich celem samym w sobie, bo „po prostu każda udana inwestycja jest niesamowitą satysfakcją" (R1), a jego wpływ na jakość życia badanych jest pomijalny.

> A jaka jest różnica w bogactwie, czy masz 300 milionów, czy 600 milionów, czy 900 milionów? Te pieniądze i tak są teoretyczne, no bo to są pieniądze, które są jakby... to jest wycena spółki samej w sobie. Ile mnie potrzeba do życia tak naprawdę? Wybudowałem sobie dom ileś lat temu, żyjemy sobie bardzo przyjemnie i fajnie, mamy fajną rodzinę, stać nas na najfajniejsze wakacje, jakie mogę sobie wyobrazić. Co ja więcej potrzebuję? Niech mi Pan powie, czy dla mnie świadomość posiadania 50 milionów, 200 milionów, 400 milionów czy miliarda, czy ona w jakikolwiek sposób zmienia moje życie? W żaden sposób (R18).

Prowadzenie przedsiębiorstwa przypomina członkowi elity biznesowej budowanie „zamku z piasku", ponieważ jest przede wszystkim „frajdą", zabawą, celem samym w sobie, który nie musi się przekładać na społeczne wpływy czy zarobione pieniądze.

> Tak że myślę, że motorem do działania... To jest trochę taka działalność jak budowanie zamku z piasku. Buduje się zamek z piasku, bo... to jest frajda, niezależnie od tego, co z tego później będzie. Buduje się taki najpiękniejszy, najładniejszy, jaki jest. Oczywiście jak przechodnie przechodzą i się zachwycają „O super", to miło to usłyszeć, ale to wszystko. I to jest dokładnie to, to jest silna wewnętrzna motywacja robienia czegoś fajnego, w sensie budowania firmy, zatrudniania ludzi, dawania im pracy (R6).

Firma ma być miejscem ekspresji, kreatywności, realizowania ciekawych projektów i wyzwań. Pieniądze są dla członków elity biznesu „żetonami w Monopoly", papierowymi rekwizytami z ekonomicznej gry planszowej, którymi można swobodnie obracać podczas spotkań w dobrym towarzystwie. Zabawa i rozrywka czerpane z tych spotkań i radość z intelektualnych operacji realizowanych podczas tej biznesowej „gry" są ważniejsze niż jej ostateczny wynik, zwycięstwo lub porażka, które są właściwie bez znaczenia.

> Ja żyję tak, jak chcę, nie będę żył lepiej, mam nadzieję, że nie będę żył gorzej, pewnie nie [*śmiech*], chyba to mi nie grozi. Jest to poziom, który nie rzuca się w oczy, robię to, co lubię, i nie chcę być niewolnikiem własnych pieniędzy ani własnego statusu. I raczej traktuję te pieniądze jako pewne środki w pewnej grze, tak jak żetony w Monopoly. Stawiam, raz wygrywam, raz przegrywam, raz pomnażam, raz... bankrutuję, to jest po prostu... Nie budzi to we mnie jakichś specjalnych emocji, znaczy wygrana to satysfakcja i przyjemność, a przegrana to – no trudno, takie jest ryzyko zawodowe, ono jest wpisane w ten zawód. Nie mam do nich żadnego emocjonalnego stosunku, do pieniądza, a w związku z tym się nie stresuję jakoś tak strasznie (R6).

Wykluczające się wzajemnie i selektywnie przywoływane aspekty elitarystycznej ideologii pozwalają członkom elity biznesu z jednej strony stawiać w centrum biznes jako swobodną grę kreatywnych jednostek według reguł rynkowych, z drugiej zaś obiektywizować zastane struktury i hierarchie. Władza, którą daje bycie na szczycie biznesowej struktury, staje się szczególnie wyraźna, gdy przedsiębiorcy i menedżerowie zmuszeni są odnieść się do działań grupy społecznej, która

podważa porządek stawiający w centrum ich własną pozycję. Prawo pracy czy zrzeszanie się w organizacje nie pasują do tworzonego przez elitę biznesu, skupionego wokół jednostek „amerykańskiego" stylu pracy, który ma polegać na bezwzględnym podporządkowaniu pracy życia osobistego i rodzinnego.

> Mamy ten styl amerykański tutaj w Polsce, który nawet... jest daleko od stylu europejskiego [*śmiech*]. Ja myślę, że to jest rzecz pozytywna, to wielka, wielka ambicja, ludzie są gotowi pracować i w sobotę, i w niedzielę, żeby to szło do przodu, żeby to był sukces (R7).

„Niech sam założy fabrykę". Związki zawodowe jako zbiorowy antagonista elity biznesu

Obraz związków zawodowych w narracjach polskiej elity biznesu stanowi kompilację dwóch stereotypów: populistycznych polityków i niekompetentnych urzędników. Można wskazać dwa podstawowe wymiary, biograficzny i pragmatyczny, w jakich niechęć badanych do związków zawodowych manifestuje się w analizowanych narracjach.

Wymiar biograficzny wynika ze sposobu patrzenia na własną drogę życiową, przeciwstawiającego dynamiczną jednostkę opresyjnej zbiorowości. Związki zawodowe, bohater zbiorowy są w narracjach biznesmenów strukturalnym przeciwieństwem badanych, którzy reprezentują postawy skrajnie indywidualistyczne. Opozycji związkowiec–biznesmen w analizowanych opowieściach jest znacznie więcej. Związki zawodowe realizują interes polityczny, a przedsiębiorcy rynkowy. Związkowcy postępują nieuczciwe, podczas gdy przedsiębiorcy są sprawiedliwi. Organizacje związkowe zrzeszają pracowników leniwych, a przedsiębiorcy ciężko pracują. Związki zawodowe chronią interes ich przywódców, a przedsiębiorcy dbają o swoich pracowników. Związki są przedstawiane jako organizacje kolektywne, a firmy jako inicjatywy jednostek. Związkami mieliby kierować uprzywilejowani przywódcy, zdegenerowani, „prymitywni" antyprzedsiębiorcy, którzy „znaleźli sobie łatwy sposób na życie", manipulując „tysiącami" biernych pracowników.

> „Pierwszy milion musiał ukraść", „Nie znam takich ludzi jak on". Nie zna, bo jest głupi. Jest prymitywny, więc nie zna innych możliwości zarobienia. Ja się nie dziwię, bo jak on na rower tylko zarobił, to on nie wie, że można milion zarobić. Potem staje przed tysiącem i idiotyczne rzeczy opowiada. Bo sam jest prymitywnym facetem. Nieudacznikiem. Kompletnym nieudacznikiem. Sięga po władzę, bo inaczej nie potrafi odnaleźć siebie. Większość. Czy Pan widział kiedyś, żeby wybitny spawacz, ślusarz był szefem związków zawodowych? Nie ma związków wybitnych pracowników. Są tylko nieudacznicy. Znalazł jako cwaniak sposób na życie, żeby dostawać za nic pieniądze (R9).

Wymiar pragmatyczny jest związany z dość konfrontacyjnym przekonaniem o ekonomicznej opozycji dwóch stron uczestniczących w stosunku pracy: pracy i kapitału. W oczach przedsiębiorców zorganizowane działania związków zawodowych

nie są spontaniczne, nie wypływają z impulsu i osobistej inspiracji. Struktury związkowe są zbiurokratyzowane i zarządzane zgodnie z systemem regulacji, przepisów i ustaleń, którym badani są niechętni. Podstawą prawomocności związków jest sprawiedliwe reprezentowanie interesów pracowników, przynależące do świata polityki (Boltanski, Thévenot 2008). Elitom biznesu bliższa jest swobodna wymiana rynkowa świata handlu oraz „naturalny" dla nich świat patriarchalnych relacji domowych, w których właściciel – głowa rodziny podejmuje osobiste decyzje dotyczące własnego majątku (Boltanski, Thévenot 2008, s. 241–252). Związki zawodowe nie realizują interesu właściciela i kierują się czynnikami pozabiznesowymi, dlatego są postrzegane jako „blokujący wszystko" przeciwnik, utrudniający optymalne zarządzanie przedsiębiorstwem.

> Związki zawodowe prawie zawsze stają w kontrze do interesu właściciela fabryki, którego interesem jest robienie jak największego biznesu, jak największej sprzedaży. Związki to jest opozycja, która blokuje to wszystko (R10).

Tabela 1. Wymiar biograficzny i pragmatyczny postrzegania związków zawodowych w narracjach polskiej elity biznesu

	Wymiar pragmatyczny		
Wymiar biograficzny		Świat polityki (–)	Świat handlu (+) Świat domowy (+)
	Zbiorowość (–)	Związek zawodowy, urzędnik „bez bata nad sobą" (R10)	Urzędnicy „z batem nad sobą" (R10)
	Jednostka (+)	Polityk	Przedsiębiorca / menedżer

Źródło: Opracowanie własne na podstawie analizy wywiadów pogłębionych (IDI). Uwaga: Znakiem ujemnym (–) oznaczono cechy postrzegane negatywnie przez członków polskiej elity biznesu. Znakiem dodatnim (+) oznaczono cechy postrzegane pozytywnie przez członków polskiej elity biznesu.

Przeciwstawny charakter interesów związków zawodowych i właściciela przedsiębiorstwa staje się dla najbogatszych Polaków najbardziej wyrazisty podczas przeprowadzania masowych zwolnień. „Restrukturyzacja" odgrywa szczególną rolę w narracjach badanych dotyczących zarządzania i rozwoju zawodowego. Przedstawiona jako trudna decyzja w czasach kryzysu, jest testem umiejętności zarządzania, analizy rynku, organizacji dla badanych biznesmenów.

> Zaczynał się powoli kryzys w branży. F. [spółka] zatrudniał wtedy 12 tysięcy ludzi. Ja wtedy podjąłem decyzję, że my sobie nie poradzimy z takim bagażem, że trzeba zrobić ogromną restrukturyzację. I wśród pracowników fizycznych, ale przede wszystkim wśród pracowników umysłowych w centrali. Nasza centrala jest za duża, ma przerosty (R17).

Sprawnie przeprowadzona „restrukturyzacja" pozwala uniknąć kryzysu, przenieść jego koszty i ugruntować dominującą pozycję przedsiębiorstwa. W narracjach elity biznesu nacisk jest położony zwłaszcza na sprawne, bezlitosne podjęcie arbitralnej decyzji. Po podjęciu decyzji nie można się „bać". Zamiast zaangażować się na przykład w trudne, choć może potrzebne negocjacje, należy jak najszybciej wcielić swoją decyzję w życie. „My nie boimy się restrukturyzacji, jednej nocy zwolniłem 200 ludzi" (R5).

Bezwzględność wobec pracowników i umiejętność szybkiego podejmowania decyzji, połączona ze zdolnością przewidzenia złej koniunktury, stanowi o wyjątkowych umiejętnościach menedżerskich. W narracjach pojawia się nawet dehumanizacja pracowników i stosunków pracy, polegająca na redukcji ludzi w firmie do procesów i zasobów niezbędnych w przedsiębiorstwie. Zamiast nowych i zwalnianych pracowników są „lepsze rozwiązania", nieuchronnie zastępujące rozwiązania „gorsze". Moralne wątpliwości są przejawem „starzenia się" i słabości.

> Ja byłem bezwzględny, jeśli chodzi o dobór pracowników. Jak znajdę lepsze rozwiązanie, to gorsze na bruk i biorę lepsze. Teraz zaczynam rozważać: nie no, tu ma dziecko, tu ma ten, zaczyna mi się w głowie – widać, że się starzeję. Pewnie to z wiekiem przychodzi (R8).

Podjęcie rozmów ze związkami zawodowymi bywa przedstawiane jako kosztowny błąd, a nawet potencjalne zagrożenie zarówno dla pozycji firmy, jak i samego przedsiębiorcy.

> Jaka negocjacja? Proszę pana, to jest firma rodzinna. [...] nie braliśmy dywidendy, myśmy ładowali wszystkie pieniądze w fabrykę i w naszych ludzi. Nasi ludzie byli dla nas najważniejsi. I teraz jeśli ktoś przychodzi i mi mówi, że lepiej wie jak my, to niech założy sam fabrykę, ale wara ode mnie. I to nie jest, żeby nam pomóc. Wie pan, ile kosztują związki zawodowe? Związki zawodowe to są ogromne koszty dla firmy. Nas nie stać na wydanie nawet złotówki więcej (R19).

Związki zawodowe są w tej narracji kosztem utrudniającym właściwe zarządzanie przedsiębiorstwem zgodnie z regułami rynkowymi. Stosunek przedstawicieli elity biznesu do związków zawodowych jest w ten sposób znacznie bardziej krytyczny niż stosunek drobnych przedsiębiorców, reprezentujących większą gotowość do kompromisu i akceptowania reprezentacji pracowników (Gardawski 2001a, s. 212–213).

Obraz związków zawodowych w narracjach elity biznesu to radykalna forma dominującego dyskursu publicznego, przedstawiającego związki zawodowe przede wszystkim jako źródło konfliktów i spowolnienia procesów modernizacji, blokujące uelastycznienie stosunków pracy (Kozek 2003a, s. 171). Radykalizacja wynika ze sposobu interpretacji przez elity własnego doświadczenia biograficznego. W swoich narracjach badani marginalizują wartość doświadczeń zbiorowych i kolektywnych. Decyzyjność jest ważniejsza od otwartości na dialog, a biurokratyzacja instytucji staje się barierą dla ekspansji. To kreatywne jednostki, a nie zmobilizowane masy są w ich opowieściach źródłem zmian społecznych

i rozwoju. Związki zawodowe, część świata kolektywnego, mają tym samym należeć do „pozbawionego właściciela", starego świata PRL, świata polityki, a nie handlu i domu. Są w tej narracji anachronizmem, a ich silna pozycja w dłuższej perspektywie prowadzi do nieuchronnego upadku przedsiębiorstwa, co wpisuje się w pragmatyczny wymiar niechęci elity biznesu do tych organizacji.

> W tamtych czasach, patrząc po roku '89, to nade mną, umownie, każdy zakład państwowy miał gigantyczną przewagę, teoretycznie. Popatrzmy sobie na taką Stocznię Gdańską na przykład. Wielkie tereny, wielkie hale, mnóstwo ludzi, wykwalifikowana kadra, specjaliści od wszystkiego. Tylko to musiało paść. [Badacz: Dlaczego?] Dlatego, że brakowało właściciela, umownie, że były silne związki zawodowe (R3).

Związki zawodowe w narracjach członków elity biznesu są siedliskiem moralnej degeneracji i korupcji w przedsiębiorstwie. Siła protestów związków zawodowych ma wynikać z niedoinformowania wspierających ich pracowników. Przywódcy związków dbają w tej opowieści o własny interes, a podnoszenie temperatury zbiorowych konfliktów pozwala im odwrócić uwagę od własnej nieskuteczności i niekompetencji.

> Żeby mi taki W. [przewodniczący związku zawodowego] chodził i palił opony pod firmą. Przecież po co oni zakładają te związki? Żeby oni sobie mieszkali w tych drogich hotelach. Przecież w dupie mają tacy... Takiego chłopaka nie obchodzi praca. Kto zakłada związki zawodowe? Ci, którzy się boją, że za chwilę wylecą. To nie są ludzie, którzy dbają o pracowników. To są ci, którzy się boją, bo narozrabiali, że wylecą (R19).

Zadaniem menedżera i przedsiębiorcy w tym dramatycznie naszkicowanym obrazie staje się ograniczanie wpływów i pozycji „palących opony" związków zawodowych, które są potencjalnym zagrożeniem zarówno dla przedsiębiorstwa, jak i jego pracowników. Analiza wywiadów z członkami elity biznesu pozwala wskazać dwie podstawowe grupy praktyk realizowanych przez przedsiębiorców i menedżerów w celu ograniczenia ekspozycji na ryzyka związane z działalnością związków zawodowych: zideologizowaną krytykę z pozycji rynkowych i zarządzanie relacjami pracowniczymi w celu osłabienia solidarności wśród pracowników, przedstawione w dwóch następnych podrozdziałach.

„Nie da się zjeść ciastka i mieć ciastka". Formy krytyki związków zawodowych

Ostateczne decyzje w analizowanych narracjach zawsze podejmuje rynek. Bezosobowa, niewidzialna ręka zmusza do masowych zwolnień (według R5), buduje dobrobyt i nędzę państwa (R9), otwiera możliwości inwestycyjne (R11), zmusza do optymalizacji podatkowej (R13), daje i odbiera dobrych pracowników (R14), wynagradza za optymalne zarządzanie (R18). Mechanizmy wytwarzania i reprodukcji korzystnych dla ich modelu biznesowego warunków instytucjonalnych, opisywane przez członków elity biznesu jako „wolny rynek", są częścią „normalnego świata", dla którego alternatywną może być jedynie „socjalizm", rozumiany jako

czasy PRL, przedstawiany przez badanych jako czas „paranoi", w którym dominowały „nieruchawe molochy", bronione przez stosujący surowe represje aparat państwowy. Ponieważ PRL i związany z nią system gospodarczy „musiał upaść, bo nie było właściciela" (R3), jedynym realnym porządkiem pozostaje rynkowy kapitalizm. Ideologia „wolnego rynku" uprawomocnia działania elity biznesu poprzez delegitymizację alternatywnych wizji porządku społecznego.

> P. [przedsiębiorstwo, nazwa zmieniona] nam rosło jak na drożdżach, ale przyszedł rynek, zapukał do naszych drzwi i powiedział wycenę wielokrotnie większą, niż myśleliśmy, że to jest warte. [...] Wtedy sprzedaliśmy P. (R13).

Odwoływanie się do rynkowych reguł i prawidłowości w analizowanych narracjach ma charakter nadrzędny, pozwalający unieważniać inne dyskursy, krytyczne wobec ideologii rynkowej. Można wskazać kilka form, które przybiera ta delegitymizacja.

Pierwszą z nich jest powszechnie stosowana normalizacja mechanizmów rynkowych. Umożliwia przecinanie sporów i kontrowersji przez szybkie, niemal dogmatyczne odwoływanie się do ogólnej racjonalności rynkowej, często realizowane za pomocą ogólnych sentencji.

> W życiu nie da się mieć ciastka i zjeść ciastka. To są dwie różne rzeczy. Tak? [...] Nie da się tego zrobić gdzieś pośrodku, bo zawsze to będzie jakiś tam problem. Tak? (R13)

> Nie ma mowy o sprawiedliwym systemie. To zawsze jest kwestia kontekstu konkurencyjnego. My zawsze się staramy w tych ramach robić to maksymalnie sprawiedliwie. Przeglądamy, najrzadziej raz na pół roku, dokładnie, zresztą pamiętamy z reguły, wynagrodzenia ludzi. I staramy się tak to prowadzić, że jeżeli nagle stałaby się dla nas rzecz tragiczna, to znaczy ktoś by zobaczył, jakie te wynagrodzenia są, to żeby tych buntów było jak najmniej (R4).

Podczas normalizowania stosunków rynkowych badani podkreślają istotność obiektywnych ich zdaniem wymagań związanych z sytuacją finansową przedsiębiorstwa, jego możliwościami pozyskiwania finansowania oraz zjawisk wynikających z ogólnych praw ekonomii. Ta forma pojawia się również przy ocenianiu polityk publicznych, które mają zapewnić utrzymanie równowagi budżetowej.

> Państwo może sobie na tyle pozwolić, na ile pozwala budżet. Nie może być tak, że wszyscy mają wszystko za darmo. Ktoś musi za to zapłacić (R9).

Drugą stosowaną przez najbogatszych Polaków formą delegitymizującej krytyki jest przedstawianie mechanizmów rynkowych jako obowiązującej, nadrzędnej siły, która zmusza badanego do podejmowania określonych decyzji. W tej narracji członek elity biznesu przedstawia się jako zwyczajny obywatel, który, tak jak wszyscy, musi się ugiąć pod presją „kapitału" albo „rynków finansowych". Pozwala to łatwo pozbyć się odpowiedzialności za podejmowane decyzje, których powszechna legitymizacja ma wynikać z mieszanki rezygnacji i współczucia wobec badanych, „walczących o życie" na konkurencyjnym, międzynarodowym rynku.

> Nigdy nie było tak naprawdę bardzo dobrze. Straszna walka, bo kapitału nam brakuje. Ciągłe skubanie każdego grosza, oglądanie, czy w coś inwestować, czy lepiej zostawić (R19).

Trzecią formą krytyki jest redukcyjne i uproszczone odwoływanie się do okresu PRL. Czasy te są przedstawiane jako antyutopia, która niesłusznie stawiała politykę w miejsce rynku. Recesja ostatnich lat PRL i jej „upadek", czyli przekształcenie PRL w III RP w 1989 roku, mają być ostatecznym dowodem na kompromitację nierynkowego modelu zarządzania. Spontaniczne odwołania do PRL zazwyczaj dotyczą okresu stanu wojennego, ale wspomnienia z tego okresu bywają rozciągane na okres gomułkowski, gierkowski i całe lata 80.

Czasy PRL są przedstawiane jako okres absurdów gospodarczych, wiecznych niedoborów i nieuchronnej zapaści, która była opóźniana przez represje aparatu bezpieczeństwa. Opis sposobu funkcjonowania gospodarki centralnie planowanej bywa w narracjach przerysowany i wyolbrzymiony, tak aby dodatkowo podkreślić opozycję „absurdalna" PRL – realny „wolny rynek".

> W Polsce jak chciałeś kupić mięso w danej dzielnicy, to był tylko jeden sklep i kolejka była jedna. Wszyscy stali w tej kolejce [*śmiech*], wiesz, od godziny 4 rano. Tu niepotrzebna była żadna reklama. W sumie to nie wiem, skąd ludzie się dowiadywali, że to mięso tam będzie, bo to nie było tak, że codziennie ta kolejka tak stała (R13).

Winę za dysfunkcyjność tak przedstawianej gospodarczej antyutopii PRL, w której przez ponad cztery dekady mieszkańcy całych dzielnic stali codziennie w jednej wielkiej kolejce po mięso, ponoszą w ramach referowanej narracji instytucje państwowe i związki zawodowe. Winna chaosu i absurdów jest nawet opozycyjna wówczas NSZZ „Solidarność", do której zresztą w okresie PRL należała część badanych członków elity biznesu. Jeden z bliższych ówczesnemu obozowi władzy przedsiębiorców, wracając wspomnieniami do czasów pełnienia funkcji dyrektorskich w okresie stanu wojennego, zaznacza:

> To jest doświadczenie też z komisarzami wojskowymi, to jest doświadczenie ze strajkami załogi, no bo oczywiście też były, to wiadomo, to obyczaj się pewien zrobił strajkowania wręcz (R16).

Koniec PRL to nastanie jedynego „normalnego" porządku i triumf ideologii „wolnego rynku". Propaganda okresu PRL ma jednak wciąż kształtować postrzeganie przedsiębiorców, pozostając kolejną, obok działalności związków zawodowych, przyczyną negatywnego wizerunku elit biznesu w Polsce.

> Proszę pamiętać, jak mówiłem to wcześniej, myśmy zaczynali w nowej Polsce z potwornym bagażem, spuścizną negatywnego myślenia. Kim był człowiek przedsiębiorczy? Wyzyskiwacz. Cwaniak. Hochsztapler. Kombinator. Wszystko było pejoratywne. Cinkciarz. Badylarz. To wszystko było pejoratywne (R9).

Te trzy formy krytyki: normalizacja mechanizmów rynkowych jako jedynego źródła racjonalności, przedstawianie siebie samego jako ofiary bezwzględnych

procesów rynkowych (wiktymizacja) oraz dyskredytacja PRL jako jedynego porządku nierynkowego pozwalają uzasadnić bezalternatywność skrajnie liberalnego modelu stosunków pracy. Ideologia rynkowa, zastosowana do opisu stosunków pracy, pozwala wywierać przemoc symboliczną, taką jak obecne w narracjach rozmówców ocenianie, zawstydzanie, unieważnianie, obrażanie i inne formy delegitymizacji. Przemoc symboliczna pozwala także uzasadnić bardziej namacalne praktyki członków elity biznesu związane z zarządzaniem relacjami pracowniczymi, wymierzone w związki zawodowe.

Zamiast konfrontacji. Formy zarządzania relacjami pracowniczymi

Badani nie widzą możliwości kompromisu ze związkami zawodowymi i wskazują kilka możliwych sposobów bezpośredniego ograniczania ich wpływu na przedsiębiorstwo. Jednocześnie dwie podstawowe praktyki, bezpośrednia konfrontacja oraz „utrzymanie związku przy życiu", a następnie akceptacja jego istnienia, wymieniane w badaniach Piotra Ostrowskiego (2009, s. 118–119), rzadko pojawiają się w wypowiedziach badanych. Opowiadając w sposób ogólny o dostępnych i powszechnie stosowanych działaniach, członkowie elity biznesu wskazują na techniki bardziej finezyjne, wąsko sprofilowane pod określone grupy pracowników, w zależności od ich poziomu zorganizowania i aktywności.

Przydatne do systematyzacji technik elit biznesu stosowanych w stosunkach pracy może być proponowane przez Leonarda Saylesa rozróżnienie czterech rodzajów grup pracowników: apatycznych, erratycznych, konserwatywnych i strategicznych (Sayles 1966, s. 203). Pracownicy apatyczni są bierni wobec kierownictwa i niezintegrowani ze sobą, a ich pozycja przetargowa jest względnie słaba. Pracownicy erratyczni działają jako konfliktowe jednostki, samotnie wchodzą w osobiste konflikty z kierownictwem w obronie swoich interesów. Pracownicy konserwatywni to dobrze zorganizowane grupy wpływu, które na przykład ze względu na unikalne kompetencje, zmiany technologiczne lub wcześniejszy konflikt pracowników zdobyły wygodną pozycję, dlatego nie czują potrzeby konfrontacji. Grupa strategiczna to zrzeszeni w organizacji związkowej pracownicy, którzy w sposób uporządkowany i planowy artykułują swoje interesy wobec pracodawcy.

Tabela 2. Typologia grup pracowniczych Leonarda Saylesa

	Tendencja do kwestionowania decyzji kierownictwa		
Spójność grupy		bierna	aktywna
	niska	Grupa apatyczna	Grupa erratyczna
	wysoka	Grupa konserwatywna	Grupa strategiczna

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Sayles 1966.

Techniką wymierzoną w działania zorganizowanych, aktywnych grup strategicznych (Sayles 1966, s. 208–209) jest przekupywanie i szantaż liderów

związkowych. Przytaczana przerysowana anegdota, choć pozornie absurdalna i wulgarna, wskazuje na sposób działania, który ma pokazać, „co się dzieje w wielkich firmach" (R19). Rozmówczyni nie ogranicza się jednak wyłącznie do krytyki, jej zdaniem szantaż i przekupstwo to, jak zauważa z przekąsem, „najlepsza metoda" neutralizacji kłopotliwych przywódców związkowych.

> No i chodzą do domów publicznych razem po to, żeby cicho siedzieli. Wie pan, niech mi pan już nie mówi o związkach zawodowych, bo ja znam tą straszną aferę w Z. [niemiecka korporacja]. Bo trzeba być sprawiedliwym – to, co się dzieje w tych wielkich firmach, gdzie są anonimowi akcjonariusze, to jest co innego. Tam się związki zawodowe przekupuje. Tam się bierze do domów publicznych związki zawodowe, bo to jest najlepsza metoda. Wie pan dlaczego? Nie tylko dlatego, że on ma przyjemność... (R19).

Innym proponowanym sposobem zwalczania związków zawodowych, zwłaszcza mniej aktywnych i zrzeszających pracowników z grup konserwatywnych, jest stopniowe zastępowanie ich organizacjami przyjaznymi właścicielowi. Dzieje się to poprzez kanalizowanie zaangażowania związków zawodowych w dyskusje dotyczące „bezpieczeństwa pracy" albo „problemów technicznych". Ten sposób, przedstawiany jako nowoczesny, oparty na bezstronnych, „optymalnych systemach", regulujących wysokość wynagrodzenia i czas pracy w „dojrzałych przedsiębiorstwach", do złudzenia przypomina rozwiązania rekomendowane ponad 100 lat wcześniej przez Fredericka Taylora, takie jak włączanie związków zawodowych do dyskusji, ale wyłącznie w obszarze rozwiązywania problemów technicznych i zapewnienia bezpieczeństwa pracy (1972, s. 52). Takie związki zawodowe co prawda „gdzieś tam sobie istnieją" (R11), ale nie sprawiają kłopotów właścicielowi.

> Kupiliśmy wiele przedsiębiorstw i bywało tak, że w niektórych z tych przedsiębiorstw kupionych były związki zawodowe. Natomiast generalnie te związki zawodowe nie mają takiej rangi w tej chwili. Mimo że gdzieś tam sobie formalnie istnieją... [...]. Techniczne problemy rozwiązują. Natomiast inną rzeczą jest poziom wynagrodzeń, system premiowy, system zatrudniania, zwalniania, promowania osób. Myślę, że w dojrzałych przedsiębiorstwach określanie w obiektywny sposób optymalnych systemów ma miejsce. I to samo u nas (R11).

Formą rozładowania napięcia pomiędzy pracodawcą a pracownikami, zwłaszcza niezorganizowanymi przedstawicielami grup erratycznych, jest niezobowiązująca partycypacja. Przykładem takiej partycypacji mogą być systematyczne, otwarte spotkania bez agendy, realizowane w formule okrągłego stołu. Pracownicy, często podzieleni na grupy spotykające się z zarządem w sposób rotacyjny, nie są w stanie przedstawić konkretnych, gotowych postulatów, które mogłyby stanowić dodatkowe koszty dla przedsiębiorstwa. Część pracowników zyskuje po takich spotkaniach poczucie bycia wysłuchanym i zrozumianym, dając menedżerowi argument, że przecież słucha wszystkich pracowników.

> Ale u nas właśnie nie ma [konfliktów]. Ja robię cztery razy do roku spotkanie ze wszystkimi pracownikami. Robimy coś, co się nazywa spotkania okrągłego stołu, gdzie zarząd się spotyka ze wszystkimi pracownikami, tylko w pewnej kolejności – to jest rotacja. Ale nie są wybierani lepsi, grzeczniejsi, tylko każdy może zadawać pytania i wszyscy pracownicy się spotykają z zarządem (R19).

Innym sposobem, skierowanym do grup aktywnych i niezorganizowanych, jest wychwytywanie głosów niezadowolonych jednostek i angażowanie ich w dialog z kierownictwem przedsiębiorstwa, zanim zdążą się zorganizować w struktury związkowe. Gwałtowne i przejściowe wybuchy niezadowolenia, charakterystyczne dla liderów erratycznych grup pracowników (Sayles 1966, s. 206), są mniej groźne niż protesty organizowane przez myślące strategicznie związki zawodowe, z jasno określonymi postulatami i procedurami wyboru przywódców. Lider niewielkiej grupy zbuntowanych pracowników, zaangażowany w rozmowę z dyrekcją, może się poczuć dowartościowany i zaniechać planów utworzenia czy zapisania się do związku.

> Okropny był ten Paweł [imię zmienione]. Przychodził, wrzeszczał, awanturował się. 2008 rok, w Polsce kryzys, a on: my potrzebujemy mieć większy parking. Ja mówię: panie Pawle, w takiej trudnej sytuacji, a wy z takim problemem przychodzicie? Że parking za mały? To bardzo dobrze, że tyle samochodów macie. Bo wie pan, kiedyś przyjeżdżali autobusami, rowerami, małym fiatem, a teraz parkingi są za małe. Więc nie jest tak źle naszym ludziom. Ale zawsze jakoś z tym Pawłem się dogadaliśmy. I Paweł nie chce się do tych związków zapisać (R19).

Najłatwiejsze do kontroli są dla najbogatszych Polaków grupy apatyczne, nieprzejawiające ani aktywności o charakterze konfliktowym, ani zainteresowania zakładaniem struktur związkowych, zazwyczaj składające się z pracowników o najsłabszej pozycji w przedsiębiorstwie (Sayles 1966, s. 205). Utrzymywanie bezpośrednich, sporadycznych relacji osobistych z pracownikami, realizowanych w duchu paternalistycznej troski, pozwala dowartościować tych pracowników w sytuacji kryzysowej, jednocześnie budując prawomocność swojej pozycji w przedsiębiorstwie.

> Jak się naprawdę coś dzieje u moich, moim pracownikom, no to zawsze wiedzą, że mogą do mnie zadzwonić, tak? Najróżniejsze rzeczy. Wiesz, od choroby poprzez wypadki czy coś takiego... (R2)

Inną, bardziej zinstytucjonalizowaną formą wsparcia pracowników, realizującą interes pracodawcy, są programy motywacyjne i stypendia. Ze względu na swój selektywny i zazwyczaj jednorazowy charakter są tańsze od rozbudowanych programów socjalnych czy systematycznych podwyżek wynagrodzeń.

> Ale ja jak najbardziej wierzę w wynagradzanie ludzi różnymi programami motywacyjnymi, żeby jak najwięcej było tego poczucia własności, a nie, że pracuje się dla kogoś. Wtedy ma się inne nastawienie emocjonalne. To też jest istotne. Wtedy nie idzie się do pracy, bo się musi, tylko się idzie, bo się chce (R10).

Wsparcie udzielane w konkretnej formie, o charakterze charytatywnym i rozwojowym, na przykład w celu podnoszenia kompetencji, jest jednocześnie atrakcyjniejsze pod względem wizerunkowym i ideologicznym. Utwierdza pozycję pracodawcy jako dobrowolnego darczyńcy, a pracownika jako proszącego petenta. Pozwala w ten sposób na reprodukcję paternalistycznych stosunków pracy, w których pozycja szefa – właściciela – opiekuna nie jest zagrożona.

> My mamy bardzo dużo różnego rodzaju programów, na przykład mamy taki program, razem z nami naszymi partnerami program stypendialny dla najlepszych studentów, [...] teraz pięciu pojechało na rok za granicę (R2).

Podsumowanie. Elita biznesu i reprodukcja asymetrii w stosunkach pracy

Analiza przeprowadzonych wywiadów z przedstawicielami polskiej elity biznesu lat 2010–2015 wskazuje na zdecydowanie krytyczny obraz związków zawodowych w tej grupie społecznej. Związki zawodowe są postrzegane jako organizacje destruktywne, prowadzone przez „zdegenerowanych" przywódców, manipulujących masami biernych, leniwych „nieudaczników", które dążą do konfliktu i stanowią zagrożenie dla przedsiębiorstwa.

Przyczyny tak jednoznacznego stosunku do związków zawodowych mają charakter biograficzny i pragmatyczny. Badani członkowie elit, którzy zdobywali majątek w latach 1980–2010, postrzegają związki zawodowe jako organizacje kolektywne i archaiczne, sprzeczne ze zinternalizowaną przez nich, atrakcyjną i indywidualistyczną ideologią elitarystyczną. Stanowią zatem źródło kosztów oraz barierę w ekspansji przedsiębiorstwa, którą – podobnie jak inne bariery w rozwoju – należy przekroczyć. Odtwarzają w ten sposób opozycję jednostka–zbiorowość, dominującą w ich narracjach. Zarazem krytyka perspektywy pracowników z pozycji nadrzędnej, bezalternatywnej ideologii rynkowej pozwala przedstawicielom na wywieranie przemocy symbolicznej w relacjach pracy.

Neutralizacja związków zawodowych i innych form oporu jest realizowana za pomocą technik zarządzania relacjami pracowniczymi, dostosowanych do stopnia aktywności i zorganizowania poszczególnych grup pracowniczych. Zastosowanie tych technik umacnia pozycję przedstawicieli elity biznesu w zakładowych i korporacyjnych stosunkach pracy, pozwalając na prawomocną eksploatację podwładnych i rozbijając zawczasu możliwość zorganizowanego sprzeciwu.

Dominująca rola elity biznesu w polskim sektorze prywatnym wydaje się wskazywać, że proponowany przez nią model stosunków pracy może mieć w nim charakter wzorcotwórczy. Najbogatsi Polacy są przedstawiani jako przykłady biznesowego sukcesu, dlatego ich naśladowanie, także w zakresie sposobu zarządzania pracownikami, może być dla wielu przedsiębiorców i menedżerów atrakcyjne. Obraz życia biznesowego jako rynkowej „gry", a stosunków pracy jako rozgrywania grup pracowników to kusząca wizja, która pozwala zarządzającemu zdystansować się od społecznej odpowiedzialności za konsekwencje działań i decyzji, tworząc

jednocześnie iluzję kontroli jednostki – gracza znającego reguły. Przedstawione techniki zarządzania oraz ideologie panowania tworzą mocny, skuteczny system praktyk, który pozwala uzasadnić swoją pozycję i sprawnie pokonywać opór.

Tabela 3. Elita biznesu wobec grup pracowniczych

<table>
<tr><td></td><td colspan="3">Tendencja do kwestionowania decyzji kierownictwa</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Spójność grupy</td><td></td><td>bierna</td><td>aktywna</td></tr>
<tr><td>niska</td><td>Grupy apatyczne
– paternalistyczne narracje o pracy
– sporadyczne relacje osobiste z pracownikami</td><td>Grupy erratyczne
– izolacja poprzez angażowanie w dialog
– niezobowiązująca partycypacja</td></tr>
<tr><td>wysoka</td><td>Grupa konserwatywne
– stopniowe zastępowanie organizacjami bardziej przyjaznymi właścicielowi
– ukierunkowanie aktywności na tematy niekonfrontacyjne (BHP, kwestie techniczne)</td><td>Grupy strategiczne
– przekupywanie liderów
– szantażowanie liderów</td></tr>
<tr><td colspan="4">Wszyscy pracownicy, niezależnie od grupy</td></tr>
<tr><td colspan="3">Ideologia elitarystyczna (uwodzenie)</td><td>Ideologia rynkowa (narzucenie)</td></tr>
<tr><td colspan="3">– normalizacja mechanizmów rynkowych jako jedynego źródła racjonalności
– przedstawianie samego siebie jako ofiary obiektywnych procesów rynkowych (wiktymizacja)
– dyskredytacja PRL jako porządku nierynkowego</td><td>– „namaszczanie” kierowników i dyrektorów, wyjątkowych jednostek
– programy motywacyjne i stypendia, ukierunkowane na ambitne jednostki</td></tr>
</table>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie analizy przeprowadzonych wywiadów pogłębionych (IDI).

Nie musi to jednak oznaczać, że taki porządek, wraz z tkwiącymi w nim opisanymi napięciami, sprzecznościami i reprodukowaną w nim przemocą symboliczną, jest właściwy i trwały. Struktura, rola, ideologia i znaczenie polskiej elity biznesu, zbadane tutaj dla lat 2010–2015, może i będzie się zmieniać. Jak zauważył Włodzimierz Wesołowski, „decyzje elity można porównać do balonu na uwięzi. Pod wpływem podmuchów wiatru balon przechyla się w lewo lub w prawo, na wschód lub na zachód. Ale nie odrywa się od ziemi. Decyzje nie odrywają się od panowania” (1966, s. 99). Elity biznesu, w tym ta polska, choć wydają się niezależnymi grupami wybitnych jednostek, są raczej typowymi produktami porządku społecznego,

w którym dominują (Mills 1961, s. 11). Źródła majątku, podobnie jak zachowania elit biznesu, pomimo nierzadko heroicznej i ubarwionej narracji budowania przez nich swojej pozycji w latach 1980–2010, mają charakter powtarzalny i są raczej typowymi produktami swojej epoki. Choć podkreślają własny indywidualizm, swoim pracownikom oferują raczej dobrze znany, półperyferyjny kapitalizm.

Polska elita biznesu wykorzystuje instytucje publiczne do budowania, utrzymywania i reprodukcji swojej pozycji (Kozek 2005, s. 142–143). Naciski społeczne i zmiana tych instytucji mogą więc mieć istotny wpływ na przyszłe działania i znaczenie tej grupy. Podważenie zarysowanych struktur dominacji, nawet mocno ugruntowanych w społecznych hierarchiach majątku, wpływu i prestiżu, kryje w sobie tym samym istotny potencjał dyskursywny. Konsekwentna, systemowa dekonstrukcja i krytyka asymetrycznego obrazu, wyłaniającego się z zarysowanych w tym rozdziale relacji, może w ten sposób stwarzać szansę na zbudowanie nowych modeli, prowadzących do bardziej koordynacyjnych i egalitarnych stosunków pracy w Polsce.

Literatura & materiały dodatkowe

Obraz związków zawodowych w Polsce: Kozek, W. (2003). Destruktorzy. Tendencyjny obraz związków zawodowych w tygodnikach politycznych w Polsce. W: W. Kozek (red.), *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce* (s. 161–187). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar; Gardawski, J. (2001). *Związki zawodowe na rozdrożu*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.

Klasyka badań elit, w tym biznesu: Mills, C.W. (1961). *Elita władzy*. Warszawa: Książka i Wiedza. W szczególności rozdziały „Główni dyrektorzy", „Wielcy bogacze".

Polska: Jasiecki, K. (2002). *Elita biznesu w Polsce: drugie narodziny kapitalizmu*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.

Nierówności: raporty Fundacji Oxfam, dostępne pod adresem: https://www.oxfam.org.

Zagadnienia do dyskusji

- Czy elity biznesu, najzamożniejsi przedsiębiorcy i menedżerowie, mają wpływ na gospodarkę i politykę? W jaki sposób? Od czego to zależy? Czy mówienie o tej grupie wciąż ma sens? Jak to się zmieniało w ostatnich latach?
- Jak w Polsce przedstawia się elitę biznesu w mediach? Czy to jest jeden obraz, czy wiele obrazów, czy są one raczej pozytywne, czy negatywne? Jak przedstawiciele tej grupy postrzegają sami siebie?
- Czy to, kto jest na szczycie hierarchii społecznej w Polsce, zmienia się, czy zostaje bez zmian? Czy elitą bardziej wstrząsa kryzys, czy konkurencja lat dobrobytu?

- ▷ W jaki sposób to, jak patrzymy na najzamożniejszych, wpływa na to, jak postrzegamy pracę i relacje pomiędzy pracodawcami i pracownikami?
- ▷ Jakie możliwe rodzaje oporu można zastosować wobec różnych form zarządzania relacjami pracowniczymi, które praktykują przedstawiciele elity biznesu?

Tygodnik „Wprost" i dwutygodnik „Forbes" (Polska) co roku publikują rankingi 100 najbogatszych Polaków. Wybierz wywiady z różnych mediów z trzema przedsiębiorcami lub przedsiębiorczyniami z ostatniej listy najbogatszych Polaków, w których opowiadają o sobie, swojej firmie i pracownikach. Możesz poszukać też biografii i autobiografii najbogatszych Polaków i Polek w uczelnianej lub wojewódzkiej bibliotece. Jakie schematy pojawiają się w ich wypowiedziach? Jak najbogatsi Polacy i Polki mówią o sobie, przedsiębiorstwie, polityce, swoich pracownikach?

Samemu lub w grupie wybierz duże polskie prywatne przedsiębiorstwo, należące do osoby z rankingu 100 najbogatszych Polaków. Wejdźcie na stronę internetową tego przedsiębiorstwa i zapoznajcie się z dostępnymi tam materiałami, w szczególności z opisem członków i członkiń zarządu, rady nadzorczej, historii firmy oraz wydarzeń firmowych. Spróbujcie zastosować znane wam narzędzia krytycznej analizy dyskursu do zbadania tych informacji i przedyskutujcie rezultat.

Korzystając z „Monitora konfliktów społecznych", dostępnego pod adresem https://www.gov.pl/web/dialog/monitoring-konfliktow-spolecznych, wybierz strajk w przedsiębiorstwie prywatnym (nie w sektorze publicznym i nie w spółce skarbu państwa) z ostatnich miesięcy. Poszukaj artykułów w lokalnej i krajowej prasie opisujących ten konflikt społeczny. Jak są przedstawiane strony konfliktu? Jak są przedstawiane związki zawodowe, przedsiębiorcy i przedsiębiorczynie, władze lokalne i centralne? Porównaj sformułowania, jakimi są określani przedstawiciele pracodawcy, pracowników i inni aktorzy społeczni wskazani przez autorów artykułów.

Bibliografia

Anthony, P.D. (2009). *The Ideology of Work*. Oxford: Tavistock Publications Limited.

Bańbuła, P., Żółkiewski, Z. (2017). *Zasobność gospodarstw domowych w Polsce. Raport z badania 2016 r.* Warszawa: Departament Analiz Ekonomicznych i Departament Stabilności Finansowej, Narodowy Bank Polski.

Baudrillard, J. (2008). *Słowa klucze*. Tłum. S. Królak. Warszawa: Wydawnictwo Sic!

Boltanski, L., Thévenot, L. (2008). *De la justification*. Paris: Gallimard.

CBOS (2009). *Członkostwo w związkach zawodowych. Naruszenia praw pracowniczych i „szara strefa" w zatrudnieniu. Komunikat z badań*. Warszawa: Centrum Badania Opinii Społecznej.

Coenen-Huther, J. (2004). *Sociologie des élites*. Malakoff: Armand Colin.

Czarzasty, J. (2013). Kultura organizacyjna małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce. W: J. Gardawski (red.), *Rzemieślnicy i biznesmeni. Właściciele małych i średnich przedsiębiorstw prywatnych* (s. 315–347). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Domański, H. (1996). *Na progu konwergencji*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.

Domański, H. (2012). *Polska klasa średnia*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.

Dunn, E. (2017). *Prywatyzując Polskę*. Tłum. P. Sadura. Wyd. 2 popr. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

Gardawski, J. (2001a). *Powracająca klasa. Sektor prywatny w III Rzeczypospolitej*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.

Gardawski, J. (2001b). *Związki zawodowe na rozdrożu*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.

Gardawski, J. (2003). *Konfliktowy pluralizm polskich związków zawodowych*. Warszawa: Fundacja im. Friedricha Eberta.

Gardawski, J. (2013a). Przedsiębiorcy w strukturze społecznej. W: J. Gardawski (red.), *Rzemieślnicy i biznesmeni. Właściciele małych i średnich przedsiębiorstw prywatnych* (s. 213–287). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Gardawski, J. (2013b). Przedsiębiorstwa i przedsiębiorcy. W: J. Gardawski (red.), *Rzemieślnicy i biznesmeni. Właściciele małych i średnich przedsiębiorstw prywatnych* (s. 65–125). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Giddens, A. (1972). Elites in the British class structure. *The Sociological Review* 20(3): 345–372. https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.1972.tb00214.x.

Hardy, J. (2012). *Nowy polski kapitalizm*. Tłum. A. Czarnacka. Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.

Hryniewicz, J. (2007). *Stosunki pracy w polskich organizacjach*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Janicka, K., Słomczyński, K. (2014). Struktura społeczna w Polsce: klasowy wymiar nierówności. *Przegląd Socjologiczny* 63(2): *55–72*.

Jasiecki, K. (2002). *Elita biznesu w Polsce: drugie narodziny kapitalizmu*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.

Jasiecki, K. (2013). *Kapitalizm po polsku. Między modernizacją a peryferiami Unii Europejskiej*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.

Kozek, W. (1999). Społeczne organizacje biznesu w Polsce. Analiza instytucjonalna. W: W. Kozek (red.), *Społeczne organizacje biznesu w Polsce a stosunki pracy* (s. 13–102). Warszawa: Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog" im. Andrzeja Bączkowskiego.

Kozek, W. (2003a). Destruktorzy. Tendencyjny obraz związków zawodowych w tygodnikach politycznych w Polsce. W: W. Kozek (red.), *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce* (s. 161–187). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Kozek, W. (2003b). In search of job. Co zdarzyło się w stosunkach pracy na poziomie zakładu w Polsce w latach dziewięćdziesiątych? W: W. Kozek (red.), *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce* (s. *52–64*). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Kozek, W. (2005). Typy mentalności ekonomicznej. Obraz i konsekwencje. W: W. Kozek, W. Morawski (red.), *Załamanie porządku etatystycznego* (s. 131–148). Warszawa: Wydział Filozofii i Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego.

Kozek, W. (2013). *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.

Kozek, W. (2020). *NSZZ „Solidarność" wobec nowych wyzwań od roku 1989*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Kozek, W., Ostrowski, P. (2003). Problem uzwiązkowienia w Polsce. Fatum przemian ekonomicznych czy przypadek szczególny? W: W. Kozek (red.), *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce* (s. 102–119). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Lévi-Strauss, C. (1970). *Antropologia strukturalna*. Tłum. K. Pomian. Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.

Leyk, A., Wawrzyniak J. (2020). *Cięcia. Mówiona historia transformacji*. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

Lipiński, K. (2021). *Elita biznesu. Konwersja i legitymizacja kapitału w Polsce*. Doktoraty Wydziału Socjologii, Uniwersytet Warszawski, Warszawa. https://depotuw.ceon.pl/handle/item/3992.

Lipiński, K. (2024). "Fixers": Conversions and arrangements of capital in the narratives of the Polish business elite. W: P. Kulas, K. Wielecki (red.), *Elites of Post-Transformation: Cases of Central and East European Countries* (s. 283–319). Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.

Lipiński, K., Wawrzyniak, J. (2024). How the Polish business elite remembers the neoliberal turn. W: V. Pehe, J. Wawrzyniak (red.), *Remembering the Neoliberal Turn: Economic Change and Collective Memory in Eastern Europe after 1989* (s. 164–180). New York: Routledge.

Marody, M., Lewicki, M. (2010). Przemiany ideologii pracy. W: J. Kochanowicz, M. Marody (red.), *Kultura i gospodarka* (s. 85–128). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Męcina, J. (2009). Kryzys międzynarodowy w Polsce a dialog społeczny w stosunkach pracy. W: J. Męcina (red.), *Dialog społeczny na poziomie zakładu pracy. Między zasadami a realiami* (s. 179–192). Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Milanović, B. (2011). *The Haves and the Have-Nots*. New York: Basic Books.

Mills, C.W. (1961). *Elita władzy*. Tłum. M. Maneli. Warszawa: Książka i Wiedza.

Ost, D. (2007). *Klęska „Solidarności". Gniew i polityka w postkomunistycznej Europie*. Tłum. H. Jankowska. Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza.

Ostrowski, P. (2009). *Powstawanie związków zawodowych w sektorze prywatnym w Polsce*. Warszawa: C.H. Beck.

Palska, H. (2002). *Bieda i dostatek. O nowych stylach życia w Polsce końca lat dziewięćdziesiątych*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.

Propp, W.A. (2011). *Morfologia bajki magicznej*. Tłum. P. Rojek. Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.

Reszke, I. (1998). *Stereotypy prywatnych przedsiębiorców w Polsce*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.

Sayles, L. (1966). Dynamika zachowania się grup pracowniczych. W: J. Kulpińska, A. Sarapata (red.), *System społeczny przedsiębiorstwa* (s. 203–231). Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

Strzelecki, J. (2014). Ideologia pracy w postfordowskiej rzeczywistości – narracje laureatów konkursu „Grasz o Staż". *Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje* 26(3): 119–133.

Taylor, F.W. (1972). Badanie czasu pracy, praca akordowa i przodujący robotnik. W: J. Kurnal (red.), *Twórcy naukowych podstaw organizacji* (s. 43–53). Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

Wesołowski, W. (1966). *Klasy, warstwy i władza*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
Wesołowski, W. (2000). Teoretyczne aspekty badania elit politycznych. *Studia Socjologiczne* 4(159): 5–33.
Szelenyi, I., Treiman, D., Wnuk-Lipiński, E. (1995). *Elity w Polsce, w Rosji i na Węgrzech: wymiana czy reprodukcja?* Warszawa: Instytut Studiów Politycznych PAN.
Żyromski, M. (2007). *Teorie elit a systemy polityczne*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.

Konrad Kubala
Uniwersytet Łódzki
ORCID: 0000-0002-4368-6482

Racjonalność w dyskursach o pracy w (po)transformacyjnej Polsce

Abstrakt

W rozdziale przedstawiam wnioski z badań nad definiowaniem racjonalności w obszarze pracy w Polsce (potransformacyjnej). Analizuję dyskursy: profesjonalno-ekspercki, polityki i „świata przeżywanego". Traktuję je jako praktyki językowe, w których dochodzi do definiowania „tego, co rzeczywiste". Innymi słowy, interesuje mnie, w jaki sposób definiuje się racjonalność we współczesnych stosunkach pracy w Polsce. Charakteryzuję różnice pomiędzy wspomnianymi dyskursami oraz podejmuję próbę wyjaśnienia konsekwencji dominacji tej formy racjonalności, którą wspiera ideologia produktywizmu.

Słowa kluczowe: racjonalność, praca, dyskurs publiczny, transformacja, kapitalizm

Abstract

In this chapter, I present the findings of research on the construction of rationality in the sphere of work in post-transformation Poland. I analyze three discourses: the professional–expert discourse, the policy discourse, and the discourse of the "lifeworld." I conceptualize these as linguistic practices through which "that which is real" is defined. In other words, my central concern is how rationality is defined within contemporary industrial relations in Poland. I delineate the differences among these discourses and attempt to explain the consequences of the dominance of a particular form of rationality—namely, that which is underpinned by the ideology of productivism.

Keywords: rationality, work, public discourse, transformation, capitalism

Wprowadzenie[1]

Na wstępie każdego opracowania relacji dyskursywnych i niedyskursywnych elementów rzeczywistości warto wskazać rezerwuar praktyk badawczo-interpretacyjnych, które towarzyszą autorskiej pracy analitycznej. Osobiście, choć

[1] Poniższy artykuł jest owocem pracy badawczej przedstawionej w książce *Racjonalność w dyskursach o pracy w Polsce (po)transformacyjnej* (Kubala 2019). Fragmenty zawarte w niniejszej monografii są więc „przepisaną" i częściowo ponownie opracowaną wersją wniosków wcześniej

doceniam wkład analizy dyskursu prowadzonej w duchu przekonania o autonomicznym (nie tylko towarzyszącym) statusie dyskursywnej części rzeczywistości, odwołuję się do tradycji relacyjnego wpływu obydwu aspektów świata społecznego (por. Stachowiak 2020, s. 314–323). Innymi słowy, jestem przekonany o konieczności równoległego wglądu zarówno w sam dyskurs, jak i w materialne przejawy dominacji w sieci praktyk dyskursywnych. Dyskursy o pracy nie są, rzecz jasna, tożsame z pracą, również kiedy rozumieć ją jako przedmiot badań. Niemniej analizy dyskursów o pracy są niezbędnym elementem analiz stosunków pracy dokładnie z tego samego powodu, dla którego wszystkie analizy stosunków i zjawisk społecznych muszą odnosić się do zakresów znaczeń uzgodnionych społecznie.

Interesuje mnie właśnie to, co zwykło się nazywać „prawdziwym" w polu stosunków pracy we współczesnej Polsce, a zatem to, co w konsekwencji jest akceptowaną i samowyjaśniającą się oczywistością ponad społeczno-materialnymi uwikłaniami jednostek. Językowo dominujący konstrukt wyjaśniania rzeczywistości proponowany jest najczęściej przez jednostki uwikłane w grę interesów materialnych. Zajmują one kluczowe stanowiska zarządcze w sferze gospodarczo-finansowej, a jednocześnie występują w sferze publicznej, np. w mediach, w rolach eksperckich i dydaktycznych. Jednym słowem, można być człowiekiem majętnym, ze stosunkowo nieograniczonym dostępem do kapitału i codziennie w studiach telewizyjnych i radiowych „wyjaśniać", dlaczego przeciętny człowiek powinien zrozumieć, że posiadanie mieszkania na własność jest dzisiaj nieracjonalne i *passé*.

Analizy przedstawione w książce, do której odsyłam w pierwszym przypisie, były poświęcone rekonstrukcji „stosunków definiowania" tego, co racjonalne w polu stosunków pracy, czyli „prawnej, epistemologicznej i kulturalnej macierzy władzy, wewnątrz której organizuje się politykę wobec ryzyka" (Beck 2012, s. 54). Stosunki definiowania jako stosunki władzy oznaczają, że określeni aktorzy społeczni w konkretnych kontekstach społecznych zyskują przewagę w problematyzowaniu i definiowaniu tego, co społecznie istotne, stając się tym samym właścicielami środków definiowania. Antropologiczne i socjologiczne znaczenie pracy w kontekście epoki nowożytnej pozwala uznać ją za warunek wstępny właściwego człowieczeństwa (Böhme 1998, s. 142). Założyłem, że w sporach dotyczących pracy organizowane są najważniejsze elementy permanentnego procesu socjalizacji do określonego definiowania relacji społecznych wraz z towarzyszącymi im ryzykami bezrobocia, wykluczenia społecznego i innymi.

Teoretyczne zaplecze przeprowadzanych analiz musiało uwzględniać konsekwencje zdarzeń historycznych w XX i XXI wieku we współczesnym kapitalizmie. Doprowadziły one do wykształcenia się obrazu człowieka, którego ontologiczną

prezentowanych. W związku z obszernym materiałem badawczym po egzemplifikacje „dyskursu w użyciu" odsyłam do wspomnianej książki.

autodefinicją możemy uczynić umiejętność bycia samodzielnym przedsiębiorcą (por. Beck 2005). Nagminne staje się doświadczenie z porządku świata przeżywanego, w ramach którego o statusie człowieczeństwa coraz częściej decyduje przeniesienie akcentów z aktywności swobodnej na aktywność wymuszoną. Kluczową zmianą jest jednak zwrot w kierunku indywidualnej, intencjonalnej i zaplanowanej organizacji samozatrudnienia. Przygotowując analizy, spodziewałem się, że ich owocem będzie dyskurs konstruowany wokół pojęć czasami aż nadto dobrze znanych, oddających ducha czasu procesów indywidualizacji. Problemem, z którym próbowałem się zmierzyć, była rekonstrukcja całej macierzy pojęć, które, wzajemnie do siebie odsyłając, organizują pozornie przyczynowe sposoby myślenia o rzeczywistości oraz kształtują etyczne oceny. I właśnie temu aspektowi poświęcam poniższą analizę znaczeń pojęć kluczowych dla dyskursów o pracy w Polsce (po)transformacyjnej.

Metoda

Przedmiotem badania, które przeprowadziłem, były wzory wytwarzania określonych typów racjonalności w publicznych dyskursach o pracy oraz ich recepcja przez odbiorców mediów. Postępowanie badawcze prowadziłem w następujących etapach: (1) wybór pól dyskursywnych przybliżających mnie w postępowaniu badawczym do zrekonstruowania dominujących typów racjonalności (wraz z uzasadnieniem); (2) dobór tekstów będących przedmiotem szczegółowych analiz (wraz z uzasadnieniem); (3) dobór metody i narzędzi badawczych; (4) analiza; (5) praca deskryptywno-eksplanacyjna z zastosowaniem wybranych narzędzi badawczych; (6) próba rekonstrukcji dominujących typów racjonalności w Polsce z zastosowaniem wypracowanych na wstępie pojęć i definicji.

Analizy prowadziłem w polach dyskursu polityki, dyskursu eksperckiego i dyskursu „życia codziennego". Byłem przekonany, że konieczność nadania pojęciu racjonalności właściwości „systemowych", które dopiero wtórnie ujawniają się na poziomie zachowań indywidualnych, musiała rozpocząć się od doboru dwóch porządków instytucjonalnych, tj. polityki i ekonomii. Ich wybór gwarantował mi wgląd w struktury znaczeń obecne również w „świecie przeżywanym". Zdecydowałem o wyborze wszystkich *exposé* premierów wygłoszonych w latach 1989–2014 (przykład dyskursu polityki) oraz 104 audycji „EKG – Ekonomia, Kapitał, Gospodarka" w Radiu TOK FM (przykład dyskursu eksperckiego). Wyniki analiz dyskursu eksperckiego i politycznego posłużyły do przygotowania scenariusza do dziesięciu wywiadów grupowych z właścicielami lub kadrą menedżerską małych i średnich przedsiębiorstw, pracownikami umysłowymi, pracownikami fizycznymi, samozatrudnionymi oraz bezrobotnymi. Sięgnąłem po tę metodę z uwagi na fakt, że grupy fokusowe tworzą przestrzenie do generowania zbiorowych świadectw. Wywiady te stały się podstawą do orzekania o pokrewieństwie treści i strategii językowych prezentowanych w mediach przez władzę oraz elity eksperckie z językiem odbiorców tych treści.

Trzy typy racjonalności

Analizy pozwoliły na wyodrębnienie podkategorii uzupełniających ten obraz w postaci rekonstrukcji trzech typów racjonalności[2]. Przedstawiona poniżej typologia dotyczy trzech sposobów ilustrowania stosunków społecznych w dyskursach publicznych. Każdy z przedstawionych obrazów często wiąże się z głęboką wiarą osób popularyzujących określoną wizję w jej samooczywistość. Jednocześnie, w konsekwencji promocji konkretnych polityk, służy realizacji interesów określonych grup społecznych i osób.

- **Zindywidualizowana konieczność (ponad)historyczna.** Jest to typ racjonalności najmocniej związany z indywidualizmem prymitywnie rozumianym jako brak zobowiązań wobec innych oraz reklamowym powiedzeniem „sky is the limit". Charakteryzuje go wyobrażenie społeczeństwa jako sumy jednostek, stosunkowo nieograniczonego sprawstwa aktorów społecznych, wolności jako braku instytucjonalnych uregulowań życia społecznego, sprawiedliwości społecznej jako efektu osobistych zaangażowań i rzeczywistych przymiotów aktorów społecznych oraz sugestią osobistej odpowiedzialności za większość ryzyk społecznych, na które aktorzy są narażeni.
- **Zindywidualizowana pomoc socjalna.** Sens tego typu racjonalności oddaje stosunkowo powszechne przekonanie, że pomagać należy „tylko naprawdę potrzebującym" i to pod pewnymi warunkami. Charakteryzuje się on wyobrażeniami społeczeństwa jako wspólnoty interesów, wolności jako zdolności do aktywności przedsiębiorczej, sprawiedliwości społecznej jako wypadkowej osobistego zaangażowania i przymiotów aktorów społecznych oraz zabezpieczającej funkcji państwa (wyłącznie w sytuacjach granicznych), a także sugestiami osobistego sprawstwa aktorów społecznych znajdujących oparcie w instytucjach państwa i osobistej odpowiedzialności aktorów za ryzyka społeczne przy marginalnym (adresowanym zawsze tylko do najbardziej potrzebujących) wsparciu instytucji państwa.
- **Wspólnotowe sprawstwo moralne.** Moralność tego typu tworzy wyobrażenia homogenicznej, ekskluzywnej wspólnoty narodowej delegującej obowiązki zarządzania tą wspólnotą do władzy. Jest to typ racjonalności charakteryzujący się wyobrażeniami społeczeństwa jako wspólnoty aksjonormatywnej, sprawstwa aktorów społecznych jako konsekwencji tradycji aksjonormatywnej, wolności jako fuzji osobistych wyborów oraz zdolności do manifestowania podmiotowości i odrębności kulturowej, solidarności społecznej jako efektu redystrybucji kapitału oraz sugestią politycznej odpowiedzialności władzy za wszelkie ryzyka pojawiające się w życiu społecznym.

[2] Nominalnie czterech, natomiast w związku z tym, że jeden z nich występował w dwóch niewiele różniących się wariantach, uzasadniona jest tutaj redukcja wyróżnionych typów. Same analizy czytelnik/czytelniczka znajdzie w: Kubala 2019, rozdz. II, IV, V.

Każdy z wyróżnionych typów był związany z odmiennym rodzajem obietnicy politycznej, choć dla wszystkich można było znaleźć wspólny mianownik w postaci obrazów pomyślnego życia. Trzeba pamiętać, że zrekonstruowane typy racjonalności pełnią trojakie funkcje: (a) są rodzajem doraźnego politycznego uzasadniania założonych celów i środków służących ich osiąganiu; (b) stanowią nieodzowną część holistycznych, rozciągniętych w czasie i przestrzeni opowieści o Polsce; oraz (c) są symboliczno-strukturalnym zapleczem dla kształtowania się tożsamości aktorów społecznych.

W związku z powyższym należy zadać pytanie o to, do jakich uwspólnionych znaczeń odwoływali się aktorzy społeczni. Jakie aksjomaty oraz teorematy były w analizowanych dyskursach o pracy na tyle „samozrozumiałe", że jednostki budowały na nich zgodę bez względu na swoje materialno-społeczne uwikłanie. Jak wyglądała siatka „samowyjaśniających się oczywistości", które były podstawą dla niezmąconego wątpliwościami orzekania o tym, co racjonalne w dyskursach o pracy.

Próbując odnieść się do problemu nadawania nowego sensu terminom decydującym o „aktywacji" poszczególnych typów racjonalności, warto posłużyć się kategorią zwornika dyskursu wprowadzoną do analizy dyskursu przez Lecha Nijakowskiego. Zwornik to „temat (problem, wątek), który ogniskuje uwagę uczestników dyskursu, jest stałym elementem problemów poruszanych w ramach dyskursów oraz odsyła do szeregu innych tematów (niektóre na mocy arbitralnych powiązań «implikowane» są jako konieczne tezy, inne po prostu przywoływane jako możliwe rozwinięcia tematu)" (Nijakowski 2004, s. 78). Zworniki to stałe elementy retoryki, przynależą do sfery intersubiektywnej, niezależnej od bieżących komunikatów. Należy dodać, że służą legitymizacji różnych typów wypowiedzi, postaw i zachowań.

Zworniki w dyskursach o pracy

Jedno z pierwszych spostrzeżeń towarzyszących prowadzonym analizom dotyczyło faktu, że porządki wyjaśniania oparte na wyróżnionych i wskazanych wyżej typach racjonalności w dużym stopniu się uzupełniają. W związku z tym warto przyjrzeć się podstawowym kategoriom, które wraz z dominacją poszczególnych typów racjonalności podlegają procesowi zmian ich tradycyjnego zakresu znaczeniowego.

Opisywany proces jest dwuetapowy. W pierwszym etapie polega on na przynajmniej częściowo nowych definicjach poszczególnych, ważnych dla konstytuowania się życia społecznego terminów. W drugim dokonuje się reifikacji znaczenia tych określeń, tak że powoli przestają być one częścią zbioru znaczeń poddających się negocjacjom w dyskursie. O szczególnym zakresie znaczeniowym zworników decydowały sposoby użycia określonych terminów w specyficznych kontekstach językowych oraz siatka pojęć, do których jest odsyłany adresat komunikatu. Przewrotność późnej nowoczesności polega na

wyprowadzaniu pojęć istotnych dla odtwarzania się porządku społecznego z ich uprzedniego znaczenia[3].

Wyselekcjonowałem siatkę zworników wspólną dla dyskursów odwołujących się do wszystkich analizowanych typów racjonalności. Należą do nich: inwestowanie w siebie, konkurencyjność, innowacyjność, kreatywność, sukces, odpowiedzialność, samodyscyplina, samorozwój, samokontrola, zaufanie, elastyczność, odkrywanie siebie, przyzwoitość, pragmatyzm, efektywność.

Fundamentalne znaczenie tych terminów dla definiowania racjonalności polega na tym, że jej znaczenia, wynegocjowane w poszczególnych dyskursach (polityki, eksperckim, świata przeżywanego), nie mogłyby bez nich zaistnieć. Jednocześnie siatka tych pojęć-symboli stanowi wspólny mianownik wszystkich typów racjonalności. Znaczenia przypisywane każdemu z nich można znaleźć we wszystkich z analizowanych dyskursów. Niektóre, jak inwestowanie w siebie, pojawiają się częściej w dyskursie eksperckim, by stać się drugoplanowymi w dyskursie na poziomie „świata przeżywanego", ale elementy każdego z nich tworzą wspólną strukturę symboliczną. Należy w związku z tym przyjrzeć się zakresom znaczeniowym poszczególnych filarów konstrukcji symbolicznej podtrzymującej powszechne wyobrażenia o racjonalności w polskich dyskursach o pracy.

Człowiek racjonalny **inwestuje w siebie**. Inwestowanie w siebie to aktywność ukierunkowana na przyszłość, sygnalizująca dwa podstawowe zobowiązania społeczne charakteryzujące dominujące typy racjonalności. Są nimi indywidualne sprawstwo i osobista odpowiedzialność. Bez inwestycji w siebie osłabiamy jednostkowy potencjał konkurencyjności, który jest podstawowym zalegitymizowanym mechanizmem regulacyjnym odnoszącym się do porządku życia instytucjonalnego oraz przeżywanego. Tym samym inwestowanie w siebie staje się miarą odpowiedzialności i przyzwoitości, jest bowiem ich świadectwem. Asocjacje językowe znaturalizowanego obrazu inwestowania w siebie odsyłają jednostki do interpretowania ludzi jako sumy kapitału kulturowego, który decyduje o jej stratyfikacyjnym położeniu. Przedzałożeniem funkcjonowania takiego obrazu jednostki jest przekonanie o tym, że społeczeństwo to przestrzeń konkurencyjności, co przyczynia się do indywidualizacji procesu ustalania celów i oczekiwań dystynktywnych dla obecnej konfiguracji kulturowej. Inwestowania w siebie nie należy w żadnym wypadku rozumieć jako „nieużytecznych ćwiczeń" z kompetencji kulturowych[4]. W aspekcie stosunków pracy inwestowanie

[3] „Rynek nie ma nic do wygrania na zasadach, na których wspierał się surowy i represyjny system «klasycznego» kapitalizmu: ścisłych i uniwersalnych *regułach*, niedwuznacznych kryteriach *prawdy, moralności* i *piękna*, niepodzielnej *władzy sądzenia*", pisał w tekście *Socjologia i ponowożytność* Zygmunt Bauman (1992, s. 27). Jeśli zgodzimy się z tą diagnozą, a ku temu się skłaniam, to konsekwencje tego stanu rzeczy dotyczą zanikania ponadczasowych standardów sądzenia odwołujących się do ekstraterytorialnych znaczeń ważnych dla świata społecznego symboli.

[4] Na poziomie systemowym świadczyć o tym mogą wciąż namnażające się wypowiedzi przedstawicieli elit symbolicznych, od niesławnego „lepiej być dobrym spawaczem, a nie politologiem bez pracy" Donalda Tuska po aktualne postulaty dotyczące konieczności likwidacji historii jako

w siebie stanowi niezbędny fundament dla „bycia użytecznym" w tym właśnie obszarze.

W duchu współczesności racjonalne jest kształtowanie utrwalonej postawy (etosu) **konkurencyjności**. Zgodnie z dyspozycjami płynącymi ze znaczenia terminu konkurencyjności powinniśmy permanentnie kwantyfikować wszystkie swoje aktywności życiowe w związku z dominującymi, materialno-statusowymi definicjami sukcesu. Znaturalizowany obraz rzeczywistości społecznej wraz z jej aksjonormatywnymi ramami jest budowany wokół uniwersalnych, merytokratycznych mechanizmów awansu. Rozumiany on jest jako następstwo własnego zaangażowania. Sprawiedliwość społeczna wyłaniająca się z tego obrazu jest niczym innym, jak nieskrępowanym regulacjami polem rywalizacji. W tym obrazie konkurencyjność jednostek sumuje się oraz staje się podstawą konkurencyjności państw/narodów. Wstępnym założeniem leżącym u podstaw takiego definiowania konkurencyjności, które przyjmuje postać rywalizacji „wygrany–przegrany", jest wiara w analogię odtwarzania się dwóch porządków rzeczywistości: naturalnego i kulturowego. Większość taktyk i strategii związanych z obecnością na rynku pracy zakłada, wprost lub w sposób zawoalowany, konieczność odrzucenia typów współzawodnictwa opartych na formule „wygrany–wygrany", związanej z synergią potencjałów konkurujących aktorów. Bezpośredni związek inwestowania w siebie oraz konkurencyjności w znaczeniach wyłożonych powyżej z zagadnieniem rynku pracy polega na tym, że są one warunkiem efektywnej adaptacji do jego ciągle zmieniających się form.

Szczególnego znaczenia nabiera w związku z tym pojęcie **odpowiedzialności**. Jest ono skuteczną formą samodyscyplinowania do postaw i zachowań akceptowalnych w społecznym porządku moralności[5]. Odpowiedzialność jest obok przyzwoitości kluczową kategorią oceniającą, jest etyczną podwaliną postawy racjonalnej. Odpowiedzialność jest etyczną zdolnością do podtrzymywania stanu inwestowania w siebie po to, by się rozwijać i konkurować. Jest tym samym stanem dyscypliny, która jest powszechnym społecznym doświadczeniem i oczekiwaniem jednocześnie. Odpowiedzialność za siebie jest równolegle odpowiedzialnością za społeczeństwo. Odpowiedzialność za siebie ma charakter retro- i prospektywny, tj. dotyczy konsekwencji osobistych aktywności oraz planowania przyszłości. Zdolność do tak rozumianej odpowiedzialności jest kluczowa dla odtwarzania się społeczeństwa, tworzy przestrzeń dla samorealizacji innych jednostek, które mogą rozwijać się poprzez konkurencję, oraz pozwala nie obciążać innych kosztami polityki socjalnej prowadzonej przez państwo. Przedzałożeniem takiego rozumienia odpowiedzialności jest wiara w korzyści płynące z funkcjonowania

uniwersyteckiego kierunku studiów z uwagi na nikły potencjał konkurencyjny historyków na współczesnych rynkach pracy (zob. Budka 2021).

[5] *De facto* ta dyspozycja symboliczna jest czystym odzwierciedleniem mechanizmów rządomyślnych sposobów sprawowania władzy i konsekwentnie doprowadza do końca imperatyw zinternalizowanej racjonalności instrumentalnej (por. Foucault 2011, s. 241–314).

konkurencyjnego modelu stosunków społecznych. Zakres znaczeniowy terminu odpowiedzialności będącego częścią dominujących typów racjonalności nie przewiduje bezwarunkowej odpowiedzialności za „Innego", jest raczej jej przeciwieństwem.

Racjonalność sprzyja **przyzwoitości**. To wieloznaczne pojęcie nabiera w odtwarzanej siatce terminów szczególnego znaczenia. Jest drugą najważniejszą dyspozycją etyczną dla jednostek. Przyzwoitość oznacza tutaj akceptację, adaptację i afirmację znaturalizowanego obrazu rzeczywistości społecznej. To pozornie „miękkie" określenie prowadzi do najpoważniejszych konsekwencji etycznych na poziomie dyskursu. Nieprzyzwoici są bowiem wszyscy, którzy – świadomie bądź nie, aktywnie bądź pasywnie – kwestionują zastany porządek rzeczywistości, tj. nie można ich zdefiniować poprzez pracę. Praktyki językowe spełniają funkcję degradacji jednostek z porządków właściwego człowieczeństwa i dehumanizują, wykluczają oraz popychają do wykluczania. W konsekwencji stan bezrobocia może być przedstawiany jako samozawiniony. Przedzałożeniem niezbędnym dla ich funkcjonowania jest wiara w sprawiedliwość społeczną realizującą się poprzez maksymalizację konkurencyjności. Tak rozumiana przyzwoitość nie ma żadnego związku z domyślną dyspozycją minimum, oznaczającą zdolność do współodczuwania i bycia nieinteresownym.

Cechy – zdolności operacyjne, w których, wewnątrz logiki dominujących typów racjonalności, można i należy się ćwiczyć, by ukształtować pożądany i pozytywnie ewaluowany etos racjonalności, to **samorozwój**, **samodyscyplina** i **samokontrola**. Są to przymioty, które, po pierwsze, pozwalają utrzymywać się w społecznie akceptowalnym spektrum symboli. Po drugie, zwiększają szanse na osiągnięcie życiowego sukcesu. Po trzecie w końcu, podnoszą poziom samooceny i samoakceptacji, czyli wpływają na dobrostan psychiczny jednostki. Wszystkie trzy są związane z przedrostkiem „samo-", ponieważ są częścią konfiguracji kulturowej, w której życie aktora społecznego staje się „projektem" realizowanym „na własną rękę", z nieodłączną osobistą odpowiedzialnością. Przedzałożeniem samorozwoju jest wiara w możliwość odkrycia i realizacji potencjału jednostki, implikująca przekonanie o wyjątkowości każdego aktora społecznego. Pojęcie samorozwoju jest również związane z obietnicą uczestnictwa w niekończącym się ciągu gratyfikacji, przynoszącej finalnie raczej przyjemne i mierzalne doświadczenie rozwoju. Choć terminowi temu towarzyszą akcydentalnie cechy odnoszące się do „duchowości", to w badanych dyskursach rozwój osobisty był funkcją sukcesu statusowo-materialnego. Dla jego realizacji niezbędna jest zdolność permanentnego uczenia się konkurencyjności (samodyscyplina) oraz umiejętność korygowania swoich postaw względem ciągle zmieniających formę okoliczności zewnętrznych (samokontrola). Przedzałożeniem tych dyspozycji jest przekonanie o stosunkowo nieograniczonym dostępie do zasobów/dóbr oraz niedającej się regulować płynności reguł. Te operacyjne pojęcia nie odnoszą się do tego, co sugeruje określenie samorozwoju, rozumianego jako

przekraczanie (transcendencja) uwarunkowań bytowych oraz kulturowych okoliczności zastanych.

Aktorowi racjonalnemu dużo łatwiej osiągnąć **sukces**. Racjonalność jest warunkiem sukcesu w znaczeniu satysfakcji płynącej z poczucia bezpieczeństwa finansowego oraz innych cech statusowych. Cechą istotową sukcesu jest zdolność generowania przewag konkurencyjnych, decydujących o wyjątkowości, „niepowtarzalności" i niemożliwości zastąpienia aktora. Sukcesem jest umiejętność takiego „podłączenia" się do warunków systemowych, które dają wymierne gratyfikacje. Sukcesem nie może być doskonalenie się w rzeczach „nieużytecznych", do których możemy zaliczyć niemałą część aktywności społecznych związanych ze wspólnotami czy uczestnictwo w życiu kulturalnym, studia nad kulturą i sztuką i inne. Przedzałożeniem takich definicji sukcesu jest przeświadczenie o „skończoności" i „doczesności" rzeczywistości społecznej. Aktorzy społeczni nie fundują swoich oczekiwań wokół figury transcendencji, która w tym porządku rzeczywistości nie odgrywa funkcji kantowskiej idei regulatywnej.

Elastyczność, **innowacyjność** i **kreatywność** to trzy strony tego samego zjawiska. Aby jednostka mogła uczestniczyć w odtwarzaniu ładu społecznego, niezbędne jej są przymioty, które zwiększają prawdopodobieństwo sukcesu oraz świadczą o jej moralnej odpowiedzialności. Z uwagi na uwarunkowania systemowe jednostki muszą nieustannie przechodzić trening adaptacji. Coraz szybciej zmieniające się okoliczności podlegają w coraz większym stopniu politycznej deregulacji. Wskutek tego uczestnictwo w reprodukcji świata społecznego i jednoczesne definiowanie swojego życia w kategoriach „życia udanego" podlega określonym warunkom. Możliwe jest ono jedynie w sytuacji głębokiej internalizacji wiedzy o naturalnej i ponadczasowej nieuchronności niepewności dotyczącej osobistego życia aktora społecznego. Aby być konkurencyjnym, należy definiować rzeczywistość poprzez „oczywistość" niepewności, jaka towarzyszy konkurencji w warunkach natury. Dlatego też, żeby zwiększać swoje szanse adaptacyjne i konkurencyjności, należy zarówno aktywnie (korzystnie) dostosowywać się do zmieniających się okoliczności, jak i „wyprzedzać je", tj. próbować je kształtować. Są to określenia charakterystyczne dla późnej nowoczesności, nie będę więc w tym miejscu szukał dla nich odmiennych, tradycyjnych odniesień (por. Franczak 2018, s. 63–88). Człowiek racjonalny w duchu opisywanych przeze mnie typów racjonalności podchodzi do dyspozycji innowacyjności i elastyczności afirmatywnie, ponieważ nauczony jest widzieć w nich szansę na sukces.

Zaufanie jest terminem, do którego odnosiłem się już w tym rozdziale, podkreślając, że o jego dzisiejszym rozumieniu decyduje coraz częściej „transakcyjny charakter" tego pojęcia. Tym samym zaufanie dzisiaj jest związane z charakterystyką aktora społecznego, od którego postępowania zależy zastosowanie tej kategorii. Zaufanie należy się tym jednostkom (ewentualnie wspólnotom), które stosują się do wszystkich wyżej opisanych dyspozycji, wskutek czego nie zakłócają funkcjonujących porządków wyjaśniania. Ponadto kwantyfikowane na różne sposoby zaufanie staje się

kapitałem, który służy jako funkcja konkurencyjności w procesie akumulacji kapitału. Zaufanie w tym kontekście przestaje mieć cechy wspólne z aktem bezwarunkowego zawierzenia, co nie byłoby jeszcze anomalią z uwagi na procesualny charakter wyłaniania się tego fenomenu. Należy natomiast zwrócić uwagę, że zaufanie funkcjonujące w dominujących typach racjonalności jest przeciwieństwem takiego zawierzenia. Poddaje się parametryzacji, ekonomizacji, a w konsekwencji monetyzacji. Godne zaufania jednostki biorą odpowiedzialność za siebie i swój – *nomem omen* – los. Bo coraz częściej tak należałoby określać bliższe i dalsze okoliczności zewnętrzne życia jednostki socjalizowanej do nieustannych wysiłków w budowaniu swojego życiowego projektu na systemowo wątłych podstawach.

Racjonalność w badanych dyskursach zawsze jest związana z **pragmatyzmem**. Należy przez niego rozumieć skuteczność w doborze środków, narzędzi służących osiągnięciu określonego celu. Potoczne rozumienie i popularyzowanie postaw pragmatycznych, oprócz kalkulacji konsekwencji podejmowanych działań, każe brać pod uwagę treść samego celu. Jego skrajnym punktem w późnokapitalistycznej rzeczywistości jest akces do grona, jak ujęłby to Peter Sloterdijk, wszystkich zafascynowanych fenomenem dochodu nieopartego na świadczonej pracy. Pewnym standardem staje się natomiast poddawane dyskusji podczas zogniskowanych wywiadów grupowych motto Akademii Vistula: „Uczmy dzieci, jak zostawać przedsiębiorcami, a nie pracownikami". Człowiek racjonalny ucieka od konieczności świadczenia pracy. Jeśli musi się w nią angażować, to powinien czynić to z pozycji dominujących w klasycznym układzie klasowym. Tego rodzaju pragmatyzm nie wiąże się z refleksją dotyczącą nieuchronnych konsekwencji etycznych takiego postępowania, tj. ekskluzji społecznej. Wynika ona z ograniczonych możliwości partycypacji w nieograniczonym dostępie do pożądanych dóbr oraz erozji samego etosu pracy, który w późnym kapitalizmie staje się przeciwieństwem pragmatyzmu. Społeczne negocjowanie sensu tego terminu odsłania zderzenie dwóch sprzecznych tendencji. Z jednej strony warunek minimum człowieczeństwa sprowadza się do uczestnictwa w życiu wspólnoty (sic!) ludzi pracy. Z drugiej zaś systemowe, dyskursywne i niedyskursywne, dyspozytywy popychają aktorów życia społecznego do tego, żeby ten zbiór relacji międzyludzkich traktować wyłącznie jako funkcję indywidualnego sukcesu. Etos pracy rozumianej jako wartość autoteliczna jest przeszkodą na drodze do bycia pragmatycznym, podobnie jak staranność rzemiosła i odpowiedzialność za produkt czy usługę przegrywa dzisiaj z logiką wytwarzania rzeczy z ich zaplanowaną, krótką żywotnością. Założeniem początkowym takiego pojmowania pragmatyzmu jest definiowanie skuteczności jako doraźnej efektywności materialnej. Normy społeczne w dyskursach o pracy, podobnie jak w głównym nurcie analizy ekonomicznej, są wywiedzione wyłącznie z zasady maksymalizacji osobistego interesu. Dlatego też, do czego jesteśmy nieustannie socjalizowani, analiza ludzkich działań nie tylko może, ale i powinna opierać się wyłącznie na tej zasadzie. Horyzont czasowy planowania swojego projektu życiowego skraca się do minimum, a sam plan staje się niekończącą się

serią działań mających w zamierzeniu przynosić korzyści. Plan, na podobieństwo wyobrażeń o społeczeństwie, staje się sumą korzyści uzyskiwanych w aktywnościach, które są kompatybilne ze zmiennością – immanentną cechą późnej nowoczesności, sprzyjającą swobodnej cyrkulacji kapitału.

Najważniejszym zwornikiem w dyskursie o racjonalności jest **efektywność**. Wydawałoby się, że może być ona wyłącznie cechą przypadkową analizowanego zjawiska z uwagi na fakt, że określa tylko tryb aktywności jednostek i wspólnot. Pozornie nie stanowi o jego istocie. Postawię jednak tezę, że efektywność jest warunkiem bycia racjonalnym. Można po części ignorować dyspozycje aksjonormatywne dotyczące odpowiedzialności czy elastyczności, ale wciąż pozostawać racjonalnym, a przynajmniej wciąż pozostawać pretendentem do osoby zachowującej się racjonalnie. Tym, bez czego racjonalność w analizowanych dyskursach o pracy nie istnieje, jest właśnie efektywność. Efektywność całkiem wyprana z jakiejkolwiek etycznej troski, związana z egoistyczną racjonalnością *homo oeconomicus*, która w ciągu XX wieku z ćwiczenia intelektualnego Vilfreda Pareta stała ogólnym odniesieniem w modelowaniu ekonomicznym, jak i niedającą się usunąć bazą antropologiczną, obecną w nauczaniu, praktyce biznesowej i życiu codziennym (por. Dembiński 2012, 2017). Nie oznacza ona prostego następstwa swojego zaangażowania w postaci skuteczności w sposobach osiągania wyznaczonych celów. Dyspozycja „Twoje zaangażowanie (w ćwiczenia z każdej powyżej opisanej aktywności) ma sens pod warunkiem, że będziesz efektywny" pozwala na kohezję wszystkich elementów opisywanej tutaj struktury symbolicznej fenomenu racjonalności. Stwarza „pomosty" pomiędzy poszczególnymi elementami, pozwala pomyśleć je wszystkie razem, ale przede wszystkim jest symbolem, który umożliwia uzgodnienie ontycznego wymiaru rzeczywistości społecznej późnego kapitalizmu z zaproponowanymi w dyskursie publicznym znaczeniami symbolicznymi. Innymi słowy, termin/zwornik efektywności spełnia najważniejszą funkcję systemową, w ramach której pozwala on podtrzymywać i reprodukować typy racjonalności legitymizujące porządki wyjaśniania stosunków społecznych (w tym pracy), charakterystyczne dla późnej nowoczesności.

Obietnica sukcesu w zindywidualizowanym projekcie życiowym pozostaje wiecznie „zawieszona" z uwagi na odniesienia do pożądanego, zaordynowanego symbolicznie trybu efektywności. Nikt racjonalny nie będzie oczekiwał nagród w sytuacji nie dość efektywnego zaangażowania w konkurencję, samorozwój, inwestowanie w siebie itd. Dzięki wpleceniu takiego znaczenia terminu efektywność w strukturę symboliczną składającą się na całość odniesień charakteryzujących pojęcie racjonalność sam fenomen racjonalności staje się prawie doskonale „niewywrotny" i „samopodtrzymujący się". To efektywność jednostki bądź jej brak stają się przyczyną ewentualnych jej problemów. Przedzałożeniem pozwalającym takiemu obrazowi efektywności spełniać swoje funkcje jest wiara w mechanistyczne analogie pomiędzy aktywnością ludzką a przebiegiem procesów w świecie maszyn. I choć w coraz mniejszym stopniu jesteśmy w stanie

rozpoznać „infrastrukturę", w której przebiegają nasze aktywności, a reguły odnoszące się do świata społecznego coraz mniej przypominają te dotyczące świata mechaniki, wiara w zaangażowanie pokrewne rozumieniu efektywności wciąż funkcjonuje jako symbol sukcesu.

Polityczne konsekwencje dominacji określonej konfiguracji symbolicznej

Wnioski z analiz *exposé* polskich premierów pozwalają stwierdzić, że władza do 2005 roku tworzyła i odtwarzała jeden komunikat: rezygnację z pełnienia funkcji regulacyjnych wspomagających instytucjonalizację życia wspólnotowego. Nie pozostało to bez wpływu dla samowiedzy aktorów społecznych na temat okoliczności, w których przychodzi im żyć. Od polityków spodziewamy się zdolności do różnicowania zastanej rzeczywistości. Nie będzie intelektualną prowokacją teza, że na gruncie doświadczeń polskich sprzed 1989 roku oczekiwano politycznego sprawstwa związanego z obietnicami awansu społecznego. Niejako w zamian obywatele otrzymali dyskursywny trening indywidualizacji. Przez pierwszych 16 lat władza w najważniejszych momentach demokratycznego sprawowania rządów komunikowała społeczeństwu o konieczności sukcesywnego wygaszania poszczególnych instytucji życia społecznego na rzecz efektywnego mechanizmu sprawstwa rynkowego. Wszystkie podstawowe symbole składające się na publiczne interpretacje poczucia sensu zostały zredefiniowane w sposób przedstawiony parę akapitów wyżej przy opisie znaczeń, w których występowały zworniki dyskursu „o tym, co racjonalne". Polityczna naturalizacja wyobrażeń o społeczeństwie jako przestrzeni dla konkurujących jednostek zyskała wśród elit III RP popularność na tyle dużą, że stała się bezwładnym zbiorem porządków wyjaśniania dla kolejnych premierów. Stąd teza o subwersywnym używaniu pojęcia polityki służącej ekspansji porządków wyjaśniania charakterystycznych dla późnej nowoczesności (w tym kapitalistycznych stosunków produkcji i pracy). Definicje rzeczywistości i racjonalnego postępowania negocjowane w dyskursie polityki, eksperckim i „świata przeżywanego" upodabniało tak wiele, że w podsumowaniu rozważyć należy tezę o ich uprzedmiotowieniu. Racjonalność wyrażająca się w podążaniu za akumulacją przewag konkurencyjnych nie jest i nie może być jedyną formą ludzkiej aktywności, dzięki której aktorzy społeczni zyskują samowiedzę na temat życia społecznego.

W podsumowaniu analizowanych dyskursów należy bardzo wyraźnie zaznaczyć, że pierwszych 16 lat transformacji ustrojowej było związane z dominacją typu racjonalności zbudowanego niemal wyłącznie wokół symbolicznej figury jednostki wraz z jej wolnością, odpowiedzialnością i sprawstwem. Do 2005 roku w dyskursach eksperckich oraz polityki niestrudzenie, choć nie wiadomo, na ile intencjonalnie, budowano etos społeczeństwa jako sumy jednostek. Nie będzie przesadą stwierdzić, że niemal wszystkie sensotwórcze struktury życia społecznego były podtrzymywane wyłącznie poprzez odniesienia do jednostek. Apelowano do ich cierpliwości w momencie zmiany ustrojowej, przywoływano do rozsądku w sytuacjach kryzysów politycznych, powoływano się na determinację

i niezłomność w przypadku konieczności adaptacji do nowego ładu i dziękowano za trud w sytuacjach koniunktury gospodarczej.

Ten obraz utrwalał się przez kolejnych osiem lat po krótkim interwale sprawowania rządów przez Prawo i Sprawiedliwość w latach 2005–2007. Komunikowano się „z każdą jednostką z osobna", żeby zacytować podziękowania za wytrwałość w kryzysie złożone Polakom przez Donalda Tuska w jego drugim *exposé*. Dzisiaj można odnieść wrażenie, że uzgodnienia dotyczące „tego, co rzeczywiste", oparte były tylko i wyłącznie na jednym podmiocie. Nic więc dziwnego, że słowa takie jak odpowiedzialność, zaufanie, efektywność czy inne opisane przeze mnie zworniki dyskursu o racjonalności zaczęły nabierać nowego znaczenia. W tym świetle zupełnie inną jakość ujawniło operowanie symbolami przez Prawo i Sprawiedliwość. I nie chodzi tutaj o ewaluację polityki tej partii, składanych przez nią propozycji czy normatywnych ocen konsekwencji wynikających z podejmowanych decyzji. Zaproponowany w przytaczanej tutaj książce model analizy pozwala ocenić sposób posługiwania się symbolami w służbie władzy i tylko temu ma służyć. Może być w moim przekonaniu podstawą dla prób zrozumienia postaw w różnych konfiguracjach późnej nowoczesności wraz z konstytutywnymi dla niej procesami refleksyjności zinstytucjonalizowanej.

Sednem zmiany dającej się zrekonstruować w procesie analizy publicznej negocjacji znaczeń „tego, co racjonalne", jest restytucja instytucji państwa wraz z jego tradycyjnymi geopolitycznymi charakterystykami podmiotowości i suwerenności. Istotne wydaje się również ofensywne definiowanie figury omnipotencji samego państwa. Po 26 latach indywidualizacji życia społecznego oferowany zbiór „nowych/starych" znaczeń mógł i wciąż może sprawiać wrażenie symboliki naiwnej. Aktorzy społeczni z dużym prawdopodobieństwem głęboko zinternalizowali porządki wyjaśniania oparte na racjonalności zindywidualizowanej konieczności (ponad)historycznej. Innymi słowy, samowiedza jednostek oparta była w znacznym stopniu na przekonaniu o tym, że każdy pozostaje kowalem własnego losu. Z drugiej jednak strony, znaczenia symboli oferowanych w zbiorze charakterystycznym dla tego typu racjonalności były i są coraz częściej falsyfikowane w procesie odnoszenia ich do rzeczywistości niedyskursywnej. W tych okolicznościach propozycje nowego odczytywania „tego, co rzeczywiste" i „tego, co racjonalne" mogą stawać się atrakcyjne poznawczo i ontologicznie. W tej optyce człowiek przestaje być tylko samodzielnym przedsiębiorcą, a zaczyna czuć się częścią symbolicznie określonej wspólnoty, która przyjmuje dobrze znaną postać narodu. Jeśli wejrzymy dokładniej w treść i strukturę tego, co władza chce powiedzieć obywatelom, to – w moim przekonaniu – zobaczymy coś znacznie ważniejszego: redefinicję prawie wszystkich idei podstawowych dla definiowania zachowania racjonalnego. Wyobrażenia społeczeństwa, wolności, sprawiedliwości, sprawstwa i odpowiedzialności stanowią w świetle idiomu językowego używanego przez Prawo i Sprawiedliwość zupełnie nową propozycję. Być może emfatyczne upodmiotawianie instytucji państwa w retoryce politycznej Prawa

i Sprawiedliwości czytać i rozumieć można tylko w ścisłym związku z przesadą towarzyszącą cichemu, acz nieuchronnemu uprzedmiotowieniu zbioru znaczeń charakterystycznych dla stanu poprzedzającego rządy tej partii.

Hybrydalna postać racjonalności powstaje w wyniku nawykowego użytkowania słowników „wolności od" i osobistej odpowiedzialności oraz przeniesienia wyobrażeń o sprawczości na poziom państwa reprezentującego naród. Wszystko to w godnościowym idiomie językowym przyczynia się do wyjaśniania rzeczywistości z pomocą dychotomii dającej się zrekonstruować na poziomie dyskursu „świata przeżywanego". Badani we wszystkich bez wyjątku grupach, od bezrobotnych do właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw, pomimo dyskursywnej presji na „kosmopolityzację" wyobrażeń o relacjach w świecie społecznym, sięgali po dychotomię swojskość–obcość (Kubala 2019, s. 243–301). Było to podstawowe narzędzie strukturyzacji sensu rzeczywistości. Z jednej strony pozwalało podtrzymywać zastane definicje porządków wyjaśniania we współczesnym kapitalizmie bez naruszania ich struktury. Z drugiej organizowało napięcie wynikające z rozczarowań płynących z kapitalistycznych stosunków produkcji i pracy.

Analizy, na które powołuję się w tym rozdziale, stanowią w moim przekonaniu dowód politycznej odpowiedzi na szczególny rodzaj symbolicznego wybrakowania, który charakteryzował polski dyskurs publiczny (w tym dyskurs o pracy) po 1989 roku wraz z towarzyszącym mu typem racjonalności. Ten brak był (i wciąż jest) następstwem eksperymentu rozrzedzania relacji społecznych, a w konsekwencji generowania obrazu życia społecznego jako sumy indywidualnych projektów. Naturalizacja, uniwersalizacja i uwewnętrznienie takiej wiedzy o społeczeństwie może się powieść wyłącznie w sloterdijkowskiej „strefie komfortu", a i to nie na pewno. W innym przypadku symboliczny projekt atomizacji życia społecznego nie wytrzymuje konfrontacji z rzeczywistością. Dyskursywno-tożsamościowe przeniesienie napięcia z rzeczywistych nierówności strukturalnych charakterystycznych dla współczesnych stosunków pracy na prostą dychotomię swojskość–obcość wydaje się na ten moment jedynym skutecznym narzędziem językowym umożliwiającym podtrzymywanie *status quo* w lokalnej i globalnej skali. Wszystkie ewentualne słabości tego narzędzia mają drugorzędne znaczenie, kiedy weźmiemy pod uwagę jego polityczno-operacyjną zdolność do mistyfikowania rzeczywistości, której porządek jest wsparty na strukturze racjonalności zindywidualizowanej konieczności ponadhistorycznej.

Literatura & materiały dodatkowe

Stachowiak, J. (2020). *Czynnik ludzki. O cywilizowaniu uprzedmiotowienia*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Sedno.

Czyżewski, M., Otrocki, M., Piekot, T., Stachowiak, J. (2017). *Analiza dyskursu publicznego. Przegląd metod i perspektyw badawczych*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Sedno.

Nowak, K. (2011). *Status pojęcia pracy w teorii krytycznej i teorii ekonomii*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Instytutu Filozofii Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.
Adam, B., Beck, U., Van Loon, J. (2000). *The Risk Society and Beyond: Critical Issues for Social Theory*. London: Sage Publications.
Honneth, A. (1995). Work and Instrumental Action: On the Normative Basis of Critical Theory. W: A. Honneth, *The Fragmented World of the Social. Essays in Social and Political Philosophy* (s. 15–49). Albany: State University of New York Press.
Shenhav, Y. (2002). *Manufacturing Rationality. The Engineering Foundations of the Managerial Revolution*. Oxford: Oxford University Press.
Woś, R. (2017). *To nie jest kraj dla pracowników*. Warszawa: W.A.B.
Szymaniak, M. (2022). *Urobieni. Reportaże o pracy*. Wołowiec: Wydawnictwo Czarne.
Geissler, H. (2020). *Praca sezonowa. Miesiąc w Amazonie*. Tłum. E. Kalinowska. Wołowiec: Wydawnictwo Czarne.
LeDuff, Ch. (2023). *Praca i inne grzechy. Prawdziwe życie nowojorczyków*. Tłum. K. Gucio. Wołowiec: Wydawnictwo Czarne.
Praca. Co robimy cały dzień, dokument filmowy, reż. Caroline Suh.

Zagadnienia do dyskusji

- W jakich dyskursach odnajdziemy wątki dotyczące pracy? Czym się różnią te dyskursy, a w czym są zbliżone?
- Scharakteryzuj dyskurs „inwestowania w siebie". Jakie ma znaczenie dla kształtowania dyskursów o pracy? Jaką rolę odgrywają tu pojęcia samorozwoju, samodyscypliny i samokontroli?
- Jak można dzisiaj scharakteryzować relacje między dyskursami profesjonalno-eksperckimi a dyskursem świata polityki i „świata przeżywanego" w obszarze definiowania pracy?
- Czy kryzysy społeczno-gospodarcze wpływają na zakwestionowanie hegemonii dyskursów profesjonalno-eksperckich? Jeżeli tak, to jaki musi to być rodzaj kryzysu i jaka jego potencjalna skala?
- Czy przedstawiciele pokolenia Z, czyli osoby urodzone między 1995 a 2010 rokiem, są zbiorową personifikacją tożsamościowego zerwania z kultem produktywizmu i wąsko rozumianej racjonalności stosunków pracy?
- Czy dla pokolenia Z praca przestaje być wartością samą w sobie, wyznacznikiem tożsamości oraz podstawą samorealizacji?

Bibliografia

Bauman, Z. (1992). Socjologia i ponowożytność. W: H. Kozakiewicz, E. Mokrzycki, M.J. Siemek (red.), *Racjonalność współczesności. Między filozofią a socjologią* (s. 9–29). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Beck, U. (2005). *Władza i przeciwwładza w epoce globalnej. Nowa ekonomia polityki światowej*. Tłum. J. Łoziński. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Beck, U. (2012). *Społeczeństwo światowego ryzyka: w poszukiwaniu utraconego bezpieczeństwa*. Tłum. B. Baran. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Böhme, G. (1998). *Antropologia filozoficzna*. Tłum. P. Domański. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.

Budka, B. (2021). Sorry, ale nie jestem rewolucjonistą. Wygramy wybory przy urnach. *Magazyn Wyborczej*, 19 marca 2021.

Chouliaraki, L., Fairclough, N. (2002). *Discourse in Late Modernity: Rethinking Critical Discourse Analysis*. Edinburgh: Edinburgh University Press.

Czyżewski, M., Dunin, K., Piotrowski, A. (red.) (2010). *Cudze problemy: o ważności tego, co nieważne: analiza dyskursu publicznego w Polsce*. Wyd. 2. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.

Dembiński, P. (2012). *Finanse po zawale: od euforii finansowej do gospodarczego ładu*. Warszawa: Wydawnictwo Studio Emka.

Dembiński, P. (2017). *Etyka i odpowiedzialność w świecie finansów*. Warszawa: Wydawnictwo Studio Emka.

Duszak, A., Fairclough, N. (2008). *Krytyczna analiza dyskursu: interdyscyplinarne podejście do komunikacji społecznej*. Kraków: Universitas.

Fairclough, N. (2003). *Analysing Discourse: Textual Analysis for Social Research*. London–New York: Routledge.

Foucault, M. (2011). *Narodziny biopolityki: [wykłady w Collège de France 1978–1979]*. Tłum. M. Herer. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Franczak, K. (2018). The democratisation of creativity in the age of the knowledge economy. *Societas/Communitas* 2–3(26–3): 63–88.

Grice, P. (1980). Logika i konwersacja. W: B. Stanosz (red.), *Język w świetle nauki* (s. 91–114). Tłum. T. Hołówka i in. Warszawa: Czytelnik.

Kubala, K. (2019). *Racjonalność w dyskursach o pracy w Polsce (po)transformacyjnej*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Nijakowski, L. (2004). Znaczenie analizy dyskursu dla socjologii narodowości. *Kultura i Społeczeństwo* (48)1: 69–96.

Stachowiak, J. (2020). *Czynnik ludzki. O cywilizowaniu uprzedmiotowienia*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Sedno.

Woroniecka, G. (2003). *Interakcja symboliczna a hermeneutyczna kategoria przed-rozumienia*. Warszawa: Oficyna Naukowa.

Wymiary niepewności pracy

Część 3

Anna Kiersztyn
Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0001-8112-6059

Stefan Bieńkowski
Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0002-8977-1973

Niepewność zatrudnienia a prekaryzacja – tendencje na polskim rynku pracy[1]

Abstrakt

W tym rozdziale analizujemy zjawisko elastycznego zatrudnienia w Polsce w latach 2008–2018 i odpowiadamy na pytania o jego powszechność i relacje z prekaryzacją pracy. Opierając się na reprezentatywnych, ilościowych danych z badania panelowego POLPAN, opisujemy (1) skalę niestandardowego zatrudnienia, (2) jego rozkład w strukturze społecznej, (3) jego wpływ na dalszy przebieg kariery oraz (4) deklarowaną niepewność zatrudnienia. Analiza wskazuje na kumulowanie się niestandardowej pracy wśród młodszych pracowników i w zawodach wymagających niższych kwalifikacji, czyli na postępującą dualizację rynku pracy. Zarazem, co zaskakujące, subiektywna percepcja ryzyka utraty pracy jest stosunkowo niska wśród badanych, niezależnie od formy zatrudnienia. Jest to sprzeczne z rozumieniem niestandardowego zatrudnienia jako mniej bezpiecznego i częstym łączeniem takiej pracy z prekaryzacją. Tłumaczymy to normalizacją prekaryjnego zatrudnienia, czyli postrzeganiem niestabilności jako czegoś zwyczajnego, a nawet pożądanego, lub rozumieniem „pracy", którą można „utracić" – definiowanej już nie w kategoriach relacji z konkretnym pracodawcą, ale jako szerszej możliwości wykonywania określonego zawodu.

Słowa kluczowe: prekariat, niestandardowe zatrudnienie, niepewność zatrudnienia, trajektorie zawodowe

Abstract

In this chapter, we analyze the phenomenon of flexible employment in Poland in the years 2008–2018 and address the question of its prevalence and its relationship to the precarization of work. Drawing on representative quantitative data from the POLPAN panel study, we

[1] Niniejszy rozdział został przygotowany w ramach projektu „Dynamika niepewności zatrudnienia młodych: uwarunkowania, trajektorie i skutki w perspektywie porównawczej", finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki (NCN; grant nr 2018/31/B/HS6/02043). Dane wykorzystane w analizach pochodzą z Polskiego Badania Panelowego POLPAN, uzyskanego w ramach grantu NCN pt. „Wielowymiarowe biografie i struktura społeczna: Polska 1988–2018" (grant nr 2017/25/B/HS6/02697).

describe: (1) the prevalence of non-standard employment; (2) its distribution within the social structure; (3) its impact on subsequent career trajectories; and (4) self-declared employment insecurity. The analysis indicates a concentration of non-standard employment among younger workers and in occupations requiring lower levels of qualifications, pointing to an ongoing dualization of the labor market. At the same time, and somewhat unexpectedly, the subjective perception of the risk of job loss is relatively low among respondents, regardless of the form of employment. This finding runs counter to the prevailing understanding of non-standard employment as inherently less secure and to its frequent association with precarization. We interpret this discrepancy in terms of the normalization of precarious employment—that is, the perception of instability as something ordinary, and at times even desirable. It may also reflect a redefinition of losing work: no longer conceived primarily in terms of a relationship with a specific employer, but rather as a broader capacity to practice a given occupation.

Keywords: precariat, non-standard employment, employment insecurity, career trajectories

Wprowadzenie. Niepewność zatrudnienia a praca prekaryjna

Celem rozdziału jest omówienie zjawiska **niepewności zatrudnienia** oraz jego diagnoza w Polsce. Niepewność zatrudnienia jest jednym z kluczowych aspektów procesów **prekaryzacji pracy** i z tego powodu stała się w ostatnich latach ważnym przedmiotem dyskusji polskich socjologów i socjolożek pracy. Dyskusja ta wpisuje się w międzynarodową literaturę, która zwraca uwagę na problem znaczącego obniżenia jakości miejsc pracy[2] w wyniku osłabienia prawnych gwarancji stabilności zatrudnienia i ograniczenia przywilejów pracowniczych. Jak zwracali uwagę klasycy tego podejścia, Zygmunt Bauman (2006) i Richard Sennett (1998), zatrudnienie w warunkach „płynnej nowoczesności" w coraz większym stopniu jest naznaczone ryzykiem i niepewnością, nie pozwala na długofalowe planowanie i skazuje ludzi na życie z dnia na dzień. Podobne tezy stawia Guy Standing (2014) w swoich rozważaniach dotyczących prekariatu, do którego zalicza osoby zatrudnione na tymczasowych kontraktach, o niskich dochodach i bez dostępu do systemu świadczeń socjalnych. Współcześni badacze i badaczki zwracają uwagę na możliwe negatywne społeczne i psychologiczne konsekwencje powyższych zjawisk. Są to: pogorszenie kondycji ekonomicznej jednostek i gospodarstw domowych, problemy wynikające z konieczności odraczania momentu ekonomicznego usamodzielnienia młodych osób wkraczających na rynek pracy (Andrejczuk 2017; Giermanowska 2013; Karolak 2020; Standing 2014) oraz negatywny wpływ na stan zdrowia i samopoczucie psychiczne (Quesnel-Vallee, DeHaney, Ciampi 2010; Virtanen i in. 2005). Co więcej, postępująca prekaryzacja zatrudnienia może oddziaływać na poziom

[2] Wszystkie cechy charakterystyczne dla danego miejsca pracy i zatrudnienia, co do których dowiedziono, że mają związek przyczynowo-skutkowy ze zdrowiem i dobrostanem pracowników, za: Eurofund, https://www.eurofound.europa.eu/pl/topics/job-quality (dostęp 29.01.2026).

i charakter uczestnictwa jednostek w życiu społeczno-politycznym, a także na kondycję wspólnoty obywatelskiej (zob. Kiersztyn 2017a).

Na wstępie należy rozróżnić kategorię **niepewności zatrudnienia**, która jest tematem tego rozdziału, oraz nieco odmienną znaczeniowo i szerszą, choć także związaną z doświadczeniem niepewności kategorię **prekaryjnej pracy**. Prekaryzacja to termin dość ogólny, odnoszący się do wciąż zachodzących procesów na współczesnym rynku pracy, co wpływa na nieustanne przesunięcia jego znaczenia. Dzięki tej **płynności** pojęcie to może opisywać pojawiające się nowe obszary świata pracy (np. outsourcing), nowe zawody (np. pracę platformową) czy sposoby organizacji pracy (np. pracę przez aplikacje). Płynność przekłada się jednak na problemy z jednolitą definicją pracy prekaryjnej. Wynikają one również ze **zróżnicowania celów analiz** socjologicznych, które z jednej strony opisują cechy prekaryjnego zatrudnienia, a z drugiej, wychodząc z pozycji zaangażowanych politycznie, dążą do aktywizacji przedstawicieli sprekaryzowanych grup i poprawy ich sytuacji (zob. Palęcka, Płucienniczak 2017).

Kwestie terminologiczne zostały uporządkowane przez Ryszarda Szarfenberga, który za Judith Butler (2009) wprowadził do polskiej literatury rozróżnienie na pojęcie **prekarności** (*precariousness*) jako ogólnego stanu niepewności wynikającej z kondycji ludzkiej oraz **prekaryjności** (*precarity*) jako szczególnego narażenia na ryzyko w rezultacie zaniku mechanizmów zabezpieczających jednostki przed niepewnością ekonomiczną oraz jej negatywnymi skutkami[3]. Przykładem takiego mechanizmu w obszarze pracy jest instytucja prawnie chronionej umowy o pracę i związane z nią zabezpieczenia społeczne (Mrozowicki i in. 2020). Mechanizmem zabezpieczającym mogą być również zasiłki i świadczenia skierowane do osób bezrobotnych i poszukujących pracy, a także możliwość uzyskania wsparcia ze strony członków rodziny w razie kłopotów finansowych. Powyższe przykłady każą zwrócić uwagę na fakt, że prekaryjność nie jest zjawiskiem zależnym jedynie od sytuacji pracowników, lecz ma związek z szerszym kontekstem instytucjonalnym: stopniem, w jakim państwo opiekuńcze zapewnia świadczenia chroniące jednostki przed niepewnością, oraz z dostępem jednostek do nieformalnych sieci wsparcia.

Opisane powyżej różne aspekty składające się na prekaryjność pracy mają swoje odzwierciedlenie w najczęściej przyjmowanych – także w polskich analizach – definicjach. Definicje te podkreślają **wielowymiarowy charakter pracy prekaryjnej**, uwzględniając takie charakterystyki sytuacji zawodowej, jak 1) zarobki i świadczenia pozapłacowe, 2) niepewność związaną z możliwością utraty pracy, 3) brak kontroli nad pracą – jej rytmem, intensywnością, warunkami jej wykonywania. Bierze się także pod uwagę 4) poziom ochrony stosunku pracy,

[3] Sam termin *precarity* początkowo był tłumaczony na język polski jako „niepewność" (Urbański 2014) lub „prekarianizm" (Jarecki 2014), ale obecnie określenie „prekaryjna praca" weszło już do codziennego słownika.

5) gwarancje zabezpieczeń socjalnych oraz 6) reprezentację interesów zbiorowych (Rodgers 1989; Standing 2014; Vosko 2010). Często podkreśla się przy tym, że wymienione charakterystyki same w sobie nie umożliwiają jednoznacznego przypisania pracowników do kategorii „prekaryjnych". Wynika to ze względnego charakteru doświadczenia prekaryjności, które jest zależne od poziomu życia i wysokości zarobków w danym społeczeństwie, a także aspiracji jednostek (Mrozowicki i in. 2020) oraz od form i warunków świadczenia pracy uznawanych w określonym społeczeństwie za „typowe" (Castel 2000; Dörre 2014). Zwrócenie uwagi na znaczenie indywidualnych aspiracji oraz standardów i oczekiwań społecznych wiąże się z koniecznością uwzględnienia zarówno 1) obiektywnych charakterystyk pracy, które odnoszą się do poziomu bezpieczeństwa wynikającego z umowy, kontroli nad czasem i procesem pracy, wysokości wynagrodzenia i dostępu do świadczeń socjalnych, jak i 2) subiektywnie odczuwanej niepewności (Kalleberg 2000, 2009), która może wynikać nie tylko z warunków pracy, ale też szerszej sytuacji życiowej jednostek, ich oczekiwań[4] bądź cech ich charakteru. Brak możliwości precyzyjnego zdefiniowania granic kategorii pracy prekaryjnej wynikający z ciągłych przeobrażeń tego zjawiska powoduje problemy związane z operacjonalizacją pojęcia prekaryjności (czyli jego przełożeniem na konkretne wskaźniki czy pytania kwestionariuszowe) dla celów analiz empirycznych. Dlatego granice tego pojęcia mogą zacierać się szczególnie przy doborze wskaźników w badaniach ilościowych, które mają na celu diagnozę skali zjawiska prekaryjnego zatrudnienia (Alberti i in. 2018; Polkowska, Filipek 2020; Szarfenberg 2016).

Niepewność zatrudnienia, która jest przedmiotem niniejszego rozdziału, **jest zatem jednym z wymiarów obecnych w wielowymiarowych ujęciach pracy prekaryjnej, jednak nie jest jej jedynym wyznacznikiem**. Skupienie się na jednym wymiarze pozwala jaśniej określić przedmiot analizy i zarazem częściowo uniknąć problemów teoretycznych związanych z nieprecyzyjnymi definicjami pojęcia prekaryjności oraz trudności w ich operacjonalizacji dla celów badań ilościowych. Zarazem nawet niepewność zatrudnienia sama w sobie jest trudno uchwytna dla analiz empirycznych i może być ujmowana na różne sposoby. Można wyróżnić trzy podejścia, z których każde w odmienny sposób operacjonalizuje to zjawisko. **Pierwsze** ujmuje niepewność zatrudnienia w kategoriach typu kontraktu, na podstawie którego świadczona jest praca – opierając się na założeniu, że niestandardowe formy zatrudnienia są tymi, które – z racji mniejszego zakresu ochrony prawnej – mogą wiązać się z większą niepewnością dla pracowników. **Drugie**

[4] Problematyzacja znaczenia społecznie podzielanych standardów oraz oczekiwań dla doświadczenia prekaryjności ma również odniesienie do kwestii możliwości politycznego zaangażowania pracowników i pracownic prekaryjnych oraz kształtowania się ich świadomości klasowej, omawianych m.in. przez Standinga (2014). Wskazanie na te czynniki pomaga zrozumieć, dlaczego – wbrew przewidywaniom Standinga – obiektywnie trudne warunki pracy i niepewność ekonomiczna nie zawsze przekładają się na sformułowanie przez osoby dotknięte niepewnością roszczeń politycznych dotyczących bezpieczeństwa zatrudnienia (zob. Palęcka, Płucienniczak 2017).

podejście skupia się na dynamicznej analizie przebiegu karier zawodowych na podstawie danych o historii zatrudnienia jednostek (zob. Kiersztyn 2017b, 2020). **Trzecie** podejście bada niepewność subiektywną, która jest określana na podstawie deklaracji respondentów i respondentek w badaniach kwestionariuszowych (np. dotyczących możliwości utraty pracy).

Niniejszy rozdział stanowi kontynuację i uzupełnienie wcześniejszych analiz ilościowych niepewności zatrudnienia w Polsce. Po pierwsze, bazując na analizie danych pochodzących z Polskiego Badania Panelowego POLPAN, przeprowadzonego w roku 2018, odpowiadamy na pytanie o to, czy obserwowane we wcześniejszych badaniach tendencje uległy w późniejszych latach nasileniu bądź odwróceniu. Po drugie, zestawiamy ze sobą informacje pozwalające na bardziej całościowe i wielowymiarowe ujęcie analizowanego zagadnienia, uwzględniające zarówno aspekt obiektywny: skalę niestandardowego zatrudnienia, jego rozkład w strukturze społecznej oraz wpływ na dalszy przebieg kariery, jak i subiektywną perspektywę respondentów i respondentek posiadających takie zatrudnienie. Kolejna część rozdziału przedstawia bardziej szczegółową charakterystykę każdego z trzech wymienionych wyżej podejść badawczych – ze szczególnym uwzględnieniem wyników analiz dla Polski, które stanowią punkt odniesienia do analiz ilościowych opisanych w dalszych częściach rozdziału.

Niepewność zatrudnienia – trzy perspektywy badawcze

Niepewność zatrudnienia a typ umowy

W literaturze międzynarodowej już od niemal trzech dekad z niepokojem wskazuje się na wzrost popularności tzw. niestandardowych (elastycznych[5]) form zatrudnienia, do których zalicza się zatrudnienie inne niż na umowę o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy (Kalleberg 2000; OECD 2014). **W warunkach polskiego rynku pracy jako niestandardowe umowy rozumiane są** „te formy zatrudnienia, które, w intencji pracodawcy i logiki prawa, mają charakter przejściowy, wyjątkowy, lub obwarowany dodatkowymi klauzulami" (Giermanowska 2005, s. 64). Do umów tych zalicza się: umowy o pracę na czas określony oraz umowy cywilnoprawne: umowę zlecenia, umowę o dzieło oraz kontrakt B2B, ponieważ oznaczają one słabsze gwarancje ochrony zatrudnienia oraz nie zapewniają pełnego dostępu do zabezpieczeń społecznych (Giermanowska 2013; Muszyński 2019; Tomescu-Dubrow i in. 2019). Choć elastyczne zatrudnienie występuje na różną skalę w różnych krajach, w Polsce od kilkunastu lat mamy do czynienia ze znacznym nasileniem tego zjawiska. Wskazują na to dane z Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL/LFS), wedle których odsetek pracujących na czas określony (w Polsce ta kategoria obejmuje nie tylko umowy o pracę na czas określony, lecz także umowy cywilnoprawne) w latach 2006–2016

[5] Elastyczność pracy nie jest tożsama z niestandardowym zatrudnieniem, jednak zazwyczaj to właśnie niestandardowe kontrakty odpowiadają za modele elastycznej pracy (Giermanowska 2013).

oscylował wokół granicy ok. 27%, co stanowiło niemal dwukrotność średniej dla całej Unii Europejskiej. Po roku 2016 odsetek ten systematycznie malał, lecz nadal należy do jednego z najwyższych w Europie[6]. Dostępne oszacowania sugerują, że również sama liczba osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych znacząco wzrosła po kryzysie 2008 roku, z 546 700 w 2010 roku do 1,4 mln w 2013 (Karolak 2020). Stąd też kwestia pracy na niestandardowych umowach stanowiła i nadal stanowi ważny obiekt zainteresowań badaczy i badaczek niepewności zatrudnienia i prekaryjnej pracy w Polsce, którzy w rozwoju różnego rodzaju form niestandardowego zatrudnienia dostrzegają niebezpieczny przejaw erozji standardów prawa pracy.

Wyniki analiz pokazują, że **pracownicy i pracownice zatrudnieni na czas określony wypadają gorzej według obiektywnych wskaźników jakości zatrudnienia oraz z perspektywy rozwoju kariery zawodowej**. Potwierdza to możliwy związek między typem umowy a niepewnym (czy też prekaryjnym) zatrudnieniem. Tymczasowe zatrudnienie oznacza niższe zarobki (Comi, Grasseni 2012; OECD 2014), gorszy dostęp do świadczeń pracowniczych (Kalleberg, Reskin, Hudson 2000; McGovern, Smeaton, Hill 2004) i możliwości doszkalania (Arulampalam, Booth 1998; O'Connell, Byrne 2012) w porównaniu do zbliżonej pracy świadczonej na regularnej umowie. W przypadku Polski związane jest ono z relatywnie niższym wynagrodzeniem, większym zagrożeniem ubóstwem i trudnościami w dostępie do kredytu wśród pracujących na niestandardowych umowach (Bednarski 2012; Kiersztyn 2012). Trzeba zarazem zwrócić uwagę na zróżnicowanie poziomu bezpieczeństwa zapewnianego przez różne rodzaje niestandardowych umów. Umowy o pracę na czas określony zapewniają pracownikom ochronę przewidzianą w Kodeksie pracy, a także opłatę składek emerytalnych i zdrowotnych. Takich zabezpieczeń nie zapewniają umowy cywilnoprawne[7], co może przekładać się nie tylko na gorsze warunki pracy (np. brak prawa do płatnego urlopu), lecz także zwiększać niebezpieczeństwo ubóstwa na starość. Ponadto w ostatnim czasie umowy cywilnoprawne są kojarzone z szybko rozwijającym się zjawiskiem *gig work* i pracy platformowej (Kowalik 2017), które często są charakteryzowane jako prace naznaczone niepewnością czy wręcz wyzyskiem (MacDonald, Giazitzoglu 2019; Tassinari, Maccarrone 2020; Wood i in. 2019).

W literaturze socjologicznej można zarazem napotkać tezę, wedle której w warunkach gospodarki opartej na wiedzy **elastyczne zatrudnienie może stanowić atrakcyjną alternatywę** wobec tradycyjnych umów na czas nieokreślony dla coraz większej grupy pracowników (Guest 2004). Wysoko wykwalifikowani specjaliści mogą wręcz preferować tymczasowe zatrudnienie jako gwarantujące większą niezależność, możliwość negocjowania wyższych wynagrodzeń, ochronę przed

[6] Dane Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ETPGAN__custom_768808/default/table?lang=en (dostęp 2.04.2021).

[7] Umowy cywilnoprawne zostały oskładkowane dopiero niedawno, ponadto dotyczy to wyłącznie umów zleceń, nie zaś umów o dzieło.

monotonią i większe możliwości łączenia pracy zawodowej z innymi dziedzinami życia (Marler, Barringer, Milkovich 2002). Niestandardowe zatrudnienie w tym podejściu może być również korzystne dla pracowników i pracownic wówczas, gdy stosowane jest wobec osób zatrudnionych na okres próbny i poprzedza podpisanie umowy na czas nieokreślony (Faccini 2013; Kiersztyn 2016).

Niestandardowe zatrudnienie może być więc traktowane zarówno jako szansa dla pracowników, jak i przejaw pogorszenia warunków pracy, a te dwie pozornie sprzeczne charakterystyki mogą współwystępować, tylko dotyczyć innych typów pracowników. Związane jest to z postępującą **dualizacją rynku pracy**, czyli pogłębiającymi się nierównościami pomiędzy pracownikami z rdzenia i peryferiów (insiderami i outsiderami) w ramach jednego krajowego rynku pracy (Bednarski 2012; Emmenegger i in. 2012). Rdzeń rynku pracy stanowią wykwalifikowani pracownicy, którzy – o ile pracują na niestandardowej umowie – mogą czerpać z tego korzyści, a na peryferiach pozostają pracownicy w niewykwalifikowanych, źle opłacanych zawodach, którzy są zmuszani do pracy na podstawie niestandardowych form zatrudnienia, gdzie to ostatnie służy głównie jako mechanizm pozwalający pracodawcom na minimalizację kosztów zatrudnienia i zobowiązań wobec pracowników (Kiersztyn 2016).

W świetle powyższych zróżnicowań dla oceny społecznego znaczenia niestandardowego zatrudnienia istotne są analizy jego dystrybucji wychodzące od założenia, że tymczasowe zatrudnienie w praktyce może bardziej wiązać się z niekorzystną sytuacją pracownika wówczas, gdy **kumuluje się w grupach o najsłabszej pozycji na rynku pracy** (kobiety, młodzi absolwenci, osoby o niskich kwalifikacjach, wykonujące zawody o najniższym statusie). Z kolei utrzymująca się sytuacja, w której głównym lub jedynym korelatem niestandardowego zatrudnienia byłby młody wiek oraz krótszy staż pracy, sugeruje, że takie zatrudnienie stanowić może jedynie **przejściowy etap kariery młodych ludzi**. Dotychczasowe analizy ilościowe wskazują na nierównomierny rozkład niestandardowego zatrudnienia w Polsce: w większości dotyczy ono osób o słabszej pozycji na rynku pracy, wykonujących niskopłatne i niewykwalifikowane zawody, co sugeruje, że w naszym kraju niestandardowe umowy (w tym zwłaszcza umowy cywilnoprawne) przyczyniają się do pogłębiania istniejących nierówności na rynku pracy (Kiersztyn 2016, 2017c).

Dynamiczne ujęcie niepewności zatrudnienia

Drugie podejście, stanowiące ważne uzupełnienie analiz społeczno-demograficznych korelatów niestandardowego zatrudnienia, skupia się na analizie danych longitudinalnych pozwalających na prześledzenie dalszych losów zawodowych niestandardowo zatrudnionych pracowników i pracownic. Zwolennicy hipotezy **pomostu** (*stepping-stone*) są zdania, że niepewność zatrudnienia to przejściowy etap procesu wchodzenia na rynek pracy i dotyczy przede wszystkim osób młodych. Argumentują, że umowy na czas określony umożliwiają pracownikom nabywanie doświadczenia zawodowego, zwiększającego ich szanse na

późniejsze zatrudnienie, pracodawcy zaś sprawdzenie kandydatów na stałych pracowników, zwłaszcza na stanowiskach wymagających wyższych kwalifikacji (Baranowska, Gebel, Kotowska 2011; Boockmann, Hagen 2008)[8]. Odwrotna hipoteza, zwana w literaturze hipotezą **pułapki lub ślepego zaułka** (*trap*), głosi, że niepewność zatrudnienia ma tendencję do utrwalania się. Hipoteza ta jest oparta na teorii dualnego rynku pracy, rozwijanej w USA w latach 70. XX wieku. Teoria ta zakłada trwały podział rynku pracy na dwa odrębne, wzajemnie nieprzenikające się segmenty: pierwotny, oferujący stabilne zatrudnienie, dobre warunki pracy i możliwość awansu zawodowego oraz wtórny, z nisko płatnymi, krótkoterminowymi pracami, niewymagającymi specjalistycznych kwalifikacji. Z uwagi na ograniczoną mobilność pracowników pomiędzy segmentem wtórnym i pierwotnym niepewność zatrudnienia na ogół ma charakter trwały (Doeringer, Piore 1971; zob. też Kiersztyn 2021).

Istnieje wiele analiz empirycznych usiłujących odpowiedzieć na pytanie, czy elastyczne zatrudnienie stanowi pomost, czy ślepy zaułek w różnych kontekstach instytucjonalnych (np. Booth, Francesconi, Frank 2002; Gash 2008; Högberg, Strandh, Baranowska-Rataj 2019), ponadto rośnie liczba badań, w których niepewność zatrudnienia ujmuje się z perspektywy sekwencji karier zawodowych (Fenton, Dermott 2006; Fuller, Stecy-Hildebrandt 2015). Także w Polsce tego typu analizy były prowadzone w ostatnich latach przy wykorzystaniu różnych źródeł danych i odmiennych metodologii. Wyłania się z nich dość spójny obraz, wskazujący na to, że **niestandardowe zatrudnienie na polskim rynku pracy częściej okazuje się ślepym zaułkiem aniżeli szansą** (Kiersztyn 2016, 2017c, 2020, 2021). Mimo to, jakiejś części pracowników i pracownic rozpoczynających kariery od pracy na czas określony udaje się po jakimś czasie uzyskać stabilną pracę, co oznacza, że również hipoteza pomostu zyskała potwierdzenie w odniesieniu do części badanych, w szczególności wykonujących wyżej kwalifikowane zawody (Kiersztyn 2016, 2020, 2021). Należy jednak zaznaczyć, że większość tych analiz była prowadzona na podstawie danych sprzed nawet kilkunastu lat. Analizy nowszych danych z kolei skupiały się wyłącznie na losach młodych pracowników. W obliczu zmian ogólnej sytuacji na rynku pracy w ostatnich kilku latach istotne staje się pytanie o to, czy zaobserwowane wcześniej tendencje utrzymują się i dotyczą ogółu pracowników.

Subiektywna niepewność zatrudnienia

Trzecie podejście odnosi się do **perspektywy** pracowników i pracownic **i do deklarowanego przez nich poczucia pewności pracy**. Warto dla porządku zaznaczyć, że także subiektywna niepewność może być definiowana i mierzona na

[8] Ponadto dzięki takim umowom sami pracownicy mogą przekonać się, czy odpowiada im dana praca bądź dany pracodawca, bez konieczności podejmowania długotrwałych zobowiązań. Innymi słowy, pracownik może traktować zatrudnienie na czas określony jako wygodną formę eksperymentowania z różnymi miejscami pracy, by w ten sposób sprawniej zarządzać własną karierą.

różne sposoby. W literaturze rozróżniana jest niepewność kognitywna i afektywna. Pierwsza odnosi się do przewidywań dotyczących możliwości utraty pracy w najbliższej przyszłości. Druga usiłuje uchwycić obawę i strach związane z perspektywą utraty pracy. Inne rozróżnienie to podział na niepewność pracy (*job insecurity*) i niepewność na rynku pracy (*labour market insecurity*). Pierwsze odnosi się do możliwości utrzymania bieżącego zatrudnienia, drugie zaś do prawdopodobieństwa szybkiego znalezienia zbliżonej pracy w razie utraty tej, którą ma się w czasie przeprowadzania wywiadu (Anderson, Pontusson 2007; Dixon, Fullerton, Robertson 2013).

Niezależnie od przyjętej definicji zwrócenie uwagi na aspekt subiektywny pozwala uwzględnić w analizach wymiar niepewności jako bezpośredniego doświadczenia pracowników. Zarazem, przy badaniu prekaryjnego zatrudnienia, bazowanie tylko na deklarowanej niepewności, bez uwzględnienia innych wskaźników, może prowadzić do wyłączenia z analiz osób, które **wbrew obiektywnym wyznacznikom** (takim jak: niestandardowa umowa, niskie wynagrodzenia, niestabilność zatrudnienia czy brak dostępu do świadczeń pracowniczych i zabezpieczeń społecznych) nie definiują swojej pracy jako niepewnej i/lub nie postrzegają doświadczanej niepewności zatrudnienia jako problematycznej (Kiersztyn 2017b; Mrozowicki, Trappmann 2020)[9]. Tę rozbieżność, obserwowaną w licznych badaniach tak w Polsce, jak i za granicą, zwłaszcza w odniesieniu do osób młodych i wykonujących wolne zawody, wyjaśnić mogą m.in. mechanizmy normalizacji niepewnego zatrudnienia (Mrozowicki 2016; Mrozowicki, Trappmann 2020). W przypadku młodych pracowników i pracownic owej normalizacji sprzyjać może świadomość, że są w specyficznym momencie swojej biografii zawodowej, w którym dopiero rozpoczynają pracę, i niepewne zatrudnienie jest traktowane jako okres przejściowy lub jako „inwestycja w CV" (Mrozowicki 2016; Ozimek 2019). Niepewne i nieciągłe zatrudnienie może być waloryzowane pozytywnie dzięki zinternalizowaniu postfordowskiej ideologii pracy traktującej elastyczną pracę jako wyznacznik sukcesu (Andrejczuk 2017; Krasowska 2017; Strzelecki 2014), nadziei na możliwość polepszenia sytuacji własną ciężką pracą (Franceschelli, Keating 2018)[10]. Istnienie powyższych mechanizmów sprawia, że znaczenia nabiera pytanie badawcze o to, w jakiej mierze i w jakich sytuacjach niestandardowe formy zatrudnienia przekładają się na odczuwaną niepewność.

W analizach ilościowych obiektywne charakterystyki, takie jak rodzaj umowy, na podstawie której świadczona jest praca, oraz subiektywna (deklarowana)

[9] Możliwa jest też sytuacja odwrotna – obawy co do możliwości utraty pracy deklarują osoby pozostające w standardowym zatrudnieniu na czas nieokreślony (Fevre 2007; Doogan 2009).

[10] Normalizowanie niepewnego zatrudnienia może również wynikać z relacyjnego podejścia do warunków pracy, nie tylko wśród młodych osób. Widoczne jest to na przykładzie migrantów, którzy oceniają warunki pracy w kontekście miejsca pochodzenia i warunków tam panujących (Filipek, Polkowska 2019).

niepewność zatrudnienia, na ogół były analizowane niezależnie od siebie. Choć oba zjawiska są ze sobą w jakimś stopniu powiązane, zależność między nimi nie zawsze występuje (zob. Kiersztyn 2017b). Połączenie obu perspektyw badawczych pozwala na dokładniejsze zrozumienie, na czym polega i w czym przejawia się niepewność sytuacji zawodowej osób zatrudnionych na czas określony, umożliwia zarazem bardziej systematyczne, ilościowe oszacowanie skali i społecznego zasięgu zjawiska normalizacji niestandardowego zatrudnienia.

Niepewność zatrudnienia w świetle danych POLPAN

Dane i wskaźniki

Analizowane dane pochodzą z Polskiego Badania Panelowego POLPAN[11], badania kwestionariuszowego, prowadzonego od roku 1988 na ogólnopolskiej próbie osób w wieku 21 lat i starszych. Poszczególne fale panelu są realizowane w odstępach pięcioletnich, ostatnia fala miała miejsce w roku 2023. Od roku 2008 w odniesieniu do każdej pracy respondentów i respondentek zadawane są pytania pozwalające na dość precyzyjne określenie typu umowy, na podstawie której jest świadczona praca. W analizach wykorzystaliśmy dane z POLPAN 2018. Z próby wyłączyliśmy osoby, które osiągnęły wiek emerytalny, a także te, które nie wykonywały żadnej pracy w roku badania (do momentu badania), oraz te, których praca główna (definiowana jako ta, która zajmuje najwięcej czasu) była pracą we własnej firmie[12] lub gospodarstwie rolnym. Uzyskana próba pracowników i pracownic najemnych w wieku produkcyjnym liczyła 939 osób. Próba została zważona w celu korekty nadreprezentacji osób w wieku 21–35 lat. W analizach panelowych wykorzystaliśmy próbę osób, które w pierwszym półroczu 2013 wykonywały pracę najemną i do roku 2018 nie osiągnęły wieku emerytalnego (liczebność wyniosła 691). Wyniki najnowszej fali badania POLPAN zostały zestawione z wcześniejszymi, porównywalnymi analizami danych z fal 2008 i 2013 (Kiersztyn 2017c), uzupełnionymi o nowe obliczenia. Takie ujęcie ma na celu ułatwienie prześledzenia zmian i tendencji dotyczących niepewności zatrudnienia w Polsce w minionej dekadzie.

Przyjęliśmy dwie konceptualizacje niepewności zatrudnienia: 1) praca na niestandardowej umowie oraz 2) postrzegana możliwość utraty pracy. **Pierwsza z tych zmiennych** dzieli respondentów i respondentki na trzy kategorie: pracujący

[11] Szczegółowe informacje o metodologii badania POLPAN, w tym pełna dokumentacja, są dostępne na stronie www.polpan.org.

[12] Osoby pracujące we własnej firmie mogą również pracować na podstawie kontraktu B2B, czyli być „pozornie samozatrudnione". W sytuacji, gdy dany respondent definiował siebie jako pracownika najemnego, a następnie deklarował, że pracuje we własnej jednoosobowej firmie, taki sposób zatrudnienia został zaliczony do niestandardowego zatrudnienia i włączony do próby. Wśród samozatrudnionych, którzy nie zadeklarowali pracy najemnej, również mogą być pracujący na podstawie kontraktu B2B, jednak nie jest możliwe ich wyodrębnienie – dlatego też ta kategoria została w całości wykluczona z badanej próby.

na podstawie umowy o pracę (UoP) na czas nieokreślony, mający UoP na czas określony oraz pracujący bez UoP. Dwie ostatnie kategorie to niestandardowe zatrudnienie, przy czym pierwsza z nich obejmuje osoby cieszące się relatywnie większą ochroną z racji posiadania UoP, druga zaś obejmuje wszystkich pozostałych pracowników: mających umowy cywilnoprawne (o dzieło bądź zlecenia), pracowników kontraktowych oraz wykonujących pracę nierejestrowaną[13]. Warto zaznaczyć, że choć pytania o formę zatrudnienia ulegały pewnym zmianom między kolejnymi falami POLPAN, przez co nie są w pełni porównywalne (różnice te zostały szczegółowo opisane w: Kiersztyn 2017c, 2020), w każdej spośród trzech fal istnieje możliwość rozróżnienia UoP na czas nieokreślony i na czas określony od innych elastycznych form zatrudnienia, co umożliwia prześledzenie zmian w czasie. **Druga ze zmiennych**, czyli subiektywna niepewność zatrudnienia, została uchwycona za pomocą pytania o przewidywaną możliwość utraty pracy wykonywanej w momencie badania (w świetle klasyfikacji przedstawionych powyżej byłaby to kognitywna niepewność pracy). Odpowiedzi na to pytanie zostały pogrupowane w trzy kategorie: utrata pracy postrzegana jako nieprawdopodobna lub mało prawdopodobna, prawdopodobna lub raczej prawdopodobna oraz brak odpowiedzi (w tym odpowiedzi typu „nie wiem"). Potraktowanie braku odpowiedzi jako odrębnej kategorii jest związane z dużą liczbą takich przypadków, sugerującą trudności w sformułowaniu jednoznacznych przewidywań odnośnie do przyszłych wydarzeń. W kontekście rozważań dotyczących niepewności zatrudnienia wydaje się zasadne potraktowanie trudności tego typu nie tylko jako źródła braków danych, lecz także (choć z dużą dozą ostrożności) informacji istotnej dla badanego zagadnienia. Należy zwrócić uwagę, że pytanie o możliwość utraty pracy zostało zadane w dwóch ostatnich falach panelu tylko osobom mającym w momencie badania pracę stałą najemną (definiowaną jako trwającą co najmniej 3 miesiące w wymiarze co najmniej 15 godzin tygodniowo). Oznacza to ograniczenie próby badawczej do 922 osób w roku 2013 oraz 881 w roku 2018[14]

[13] Kategoria pracowników kontraktowych obejmuje osoby, które wskazały, że są pracownikami najemnymi, lecz zarazem wykonują tę pracę w ramach własnej działalności gospodarczej, a także pojedyncze osoby deklarujące pracę na podstawie kontraktów menedżerskich. Dodatkowa kategoria uwzględniona w kwestionariuszu to staże, które również zostały zaliczone do niestandardowych form zatrudnienia. Liczebność wszystkich tych kategorii, podobnie jak wykonujących pracę nierejestrowaną, była bardzo niewielka, dlatego też zostały one połączone w jedną kategorię pracujących bez UoP. Należy też zaznaczyć, że powyższe szczegółowe rozróżnienia pojawiły się dopiero w badaniach POLPAN z 2018 roku. We wcześniejszych falach możliwe było rozróżnienie dwóch kategorii respondentów z UoP oraz wszystkich pozostałych pracowników najemnych bez UoP. Decyzja, aby do pracujących bez UoP zaliczyć również osoby na kontraktach menedżerskich, których sytuacja może być relatywnie korzystna, jest podyktowana dążeniem do zapewnienia porównywalności danych z 2018 roku z wcześniejszymi falami. Połączenie to nie miało wpływu na wynik ze względu na bardzo niską liczebność tej grupy.

[14] Dane o subiektywnej niepewności zatrudnienia z roku 2008 nie zostały uwzględnione w analizach, ponieważ osobom mającym umowę o pracę na czas określony zadane zostało inne pytanie, nie o przewidywania dotyczące utraty pracy, tylko o przewidywania dotyczące tego, czy pracodawca przedłuży ich zatrudnienie po wygaśnięciu aktualnej umowy.

i wyłączenie z niej badanych mających prace dorywcze, czyli osób, które mogą być najbardziej dotknięte niepewnością zatrudnienia[15].

W analizach społeczno-demograficznych korelatów niepewności zatrudnienia uwzględniliśmy takie zmienne, jak **płeć**, **przedział wieku** (pięcioletni, obliczony na podstawie roku urodzenia badanych) oraz poziom ukończonego **wykształcenia**, w podziale na pięć kategorii: podstawowe (w tym gimnazjalne), zasadnicze zawodowe (wliczając w to ukończenie technikum bez matury), średnie ogólnokształcące, średnie zawodowe oraz wyższe (licencjackie, magisterskie lub doktorskie). Inna ważna zmienna to **kategoria zawodowa**, zdefiniowana na podstawie jednocyfrowej społecznej klasyfikacji zawodów (SKZ, zob. Domański, Sawiński, Słomczyński 2007). Ze względu na niewielką liczebność niektórych kategorii trzy spośród nich – kierownicy, specjaliści oraz technicy – zostały połączone w jedną kategorię referencyjną: zawodów charakteryzujących się najwyższym statusem. Kolejna zmienna identyfikuje osoby zajmujące stanowiska kierownicze – na podstawie odpowiedzi na pytanie o to, czy w swojej pracy respondent/respondentka kieruje pracą innych ludzi. W modelach regresji uwzględniony został również **staż pracy**, zdefiniowany jako łączna liczba lat przepracowanych u obecnego pracodawcy: mniej niż jeden rok, od roku do trzech lat i trzy lata lub dłużej[16].

Skala i rozkład niestandardowego zatrudnienia

W tej części rozdziału analizujemy **powszechność** niestandardowego zatrudnienia oraz jego zróżnicowanie według **wieku**, **stażu pracy**, **zawodu** i **wykształcenia**. Jak wskazuje tabela 1, w trzech falach badania zdecydowana większość osób – ponad dwie trzecie – pracowała na podstawie umowy o pracę (UoP) na czas nieokreślony. Wśród niestandardowych form zatrudnienia dominowały UoP na czas określony, które obejmowały więcej niż co piątą osobę.

---

[15] Z uwagi na dość wąską definicję pracy dorywczej w badaniach POLPAN (praca trwająca mniej niż 3 miesiące lub w wymiarze niższym niż 15 godzin tygodniowo) powyższe wyłączenie dotyczyło stosunkowo nielicznej grupy, np. w 2018 roku były to jedynie 24 osoby spośród wszystkich zatrudnionych. Pytania o przewidywania co do możliwości utrzymania zatrudnienia z oczywistych względów nie zadano też 36 osobom, które choć pracowały w 2018, w momencie badania były bez pracy. Powyższe ograniczenia powodują jednak znaczące niedoreprezentowanie osób pracujących bez UoP wśród tych, co do których uzyskano dane o subiektywnej niepewności (spadek liczebności próby z roku 2018 o 33,7%, a wśród osób z UoP na czas nieokreślony i na czas określony, odpowiednio, o 2,1% i o 4,4%).

[16] W analizach regresji logistycznej uwzględniliśmy także dodatkowe zmienne kontrolne: miejsce zamieszkania (wieś oraz małe i duże miasta), sektor własności firmy zatrudniającej respondenta (publiczny lub prywatny) oraz rodzaj działalności firmy zatrudniającej respondenta według zagregowanej klasyfikacji PKD/NACE. Ta ostatnia zmienna identyfikuje respondentów pracujących w branżach o dużym udziale sezonowego zatrudnienia oraz w dziedzinach produkcji, które oferują na ogół niższą stabilność zatrudnienia i niższe zarobki (zob. Kiersztyn 2017c). Ich uwzględnienie w modelach nie miało wpływu na główne wyniki analiz, dlatego z ostatecznego równania zmienne te zostały wyłączone, co pozwoliło zachować porównywalność z modelami obliczonymi dla danych z wcześniejszych fal badania POLPAN.

Niestandardowe zatrudnienie bez UoP w 2018 roku dotyczyło prawie jednej osoby na dziesięć.

Tabela 1. Rozkład form zatrudnienia w 2008, 2013 i 2018 roku

	POLPAN 2008		POLPAN 2013		POLPAN 2018	
Forma zatrudnienia	Liczba	Odsetek	Liczba	Odsetek	Liczba	Odsetek
UoP na czas nieokreślony	602	69,0%	738	69,2%	783	69,3%
UoP na czas określony	208	23,8%	216	20,3%	253	22,4%
Bez UoP lub praca dorywcza	63	7,2%	112	10,5%	95	8,4%
Razem (liczebność ważona)	872	100,0%	1067	100,0%	1132	100,0%

Pracownicy najemni w wieku produkcyjnym. Próba ważona ze względu na wiek.
Źródło: Wyniki dla POLPAN 2008 i 2013: Kiersztyn (2017c). POLPAN 2018: obliczenia własne.

Dane zaprezentowane na wykresie 1 potwierdzają, że niestandardowe zatrudnienie pozostaje najbardziej powszechne wśród najmłodszych pracownic i pracowników. W grupie wiekowej 21–25 lat w 2008 roku prawie połowa osób pracowała na UoP na czas określony, w 2018 roku było to o prawie 10 punktów procentowych mniej, ale wciąż zdecydowanie więcej niż w innych grupach wiekowych. Wśród młodych inne niestandardowe zatrudnienie wzrosło między 2008 i 2018 rokiem prawie o połowę, do 26,4% (osiągając najwyższy odsetek w 2013 roku). Typowość tego zatrudnienia dla tej grupy pokazuje również porównanie jej z osobami w wieku 26–31 lat. W 2018 roku odsetek 21–25-latków z UoP na czas nieokreślony wynosił 31,8%, podczas gdy w kolejnej grupie wiekowej był już dwukrotnie wyższy (62,8%). Powyższa różnica, utrzymująca się przez całe dziesięciolecie, może świadczyć o częstym przechodzeniu od niestandardowego zatrudnienia, wynikającego z poszukiwania drogi zawodowej, do stałej pracy w późniejszym wieku. Jednak przejście to nie dotyczy wszystkich, ponieważ w kategorii wiekowej 26–30 lat w 2018 roku nadal ponad 37% osób pracowało na podstawie niestandardowych umów.

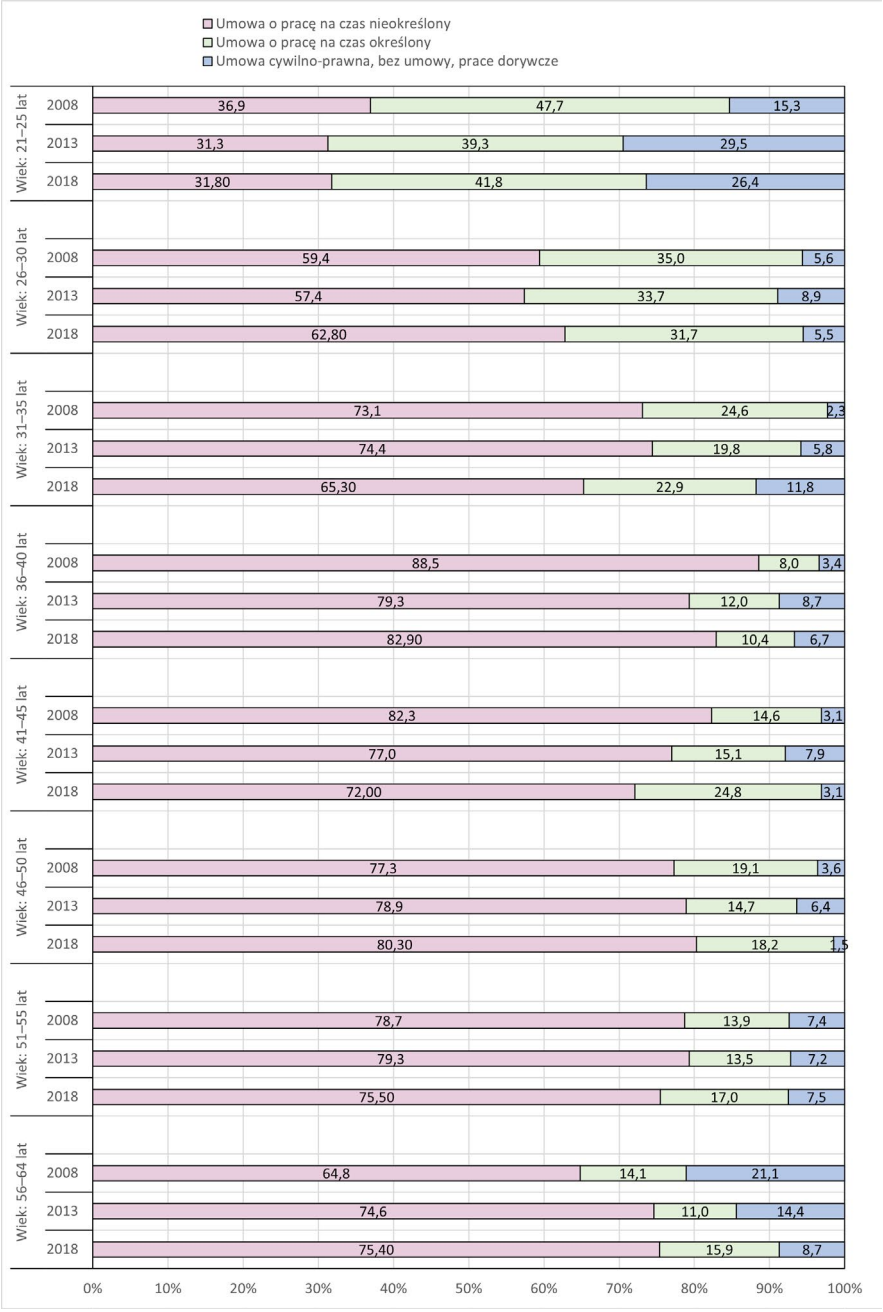
Standardowe zatrudnienie było dużo częstsze wśród osób starszych przez cały okres objęty obserwacją. Odsetek osób pracujących na podstawie UoP na czas nieokreślony był najwyższy w grupie 36–40-latków, szczególnie w 2008 roku, kiedy prawie dziewięć na dziesięć osób posiadało taką umowę. Co ciekawe, wśród osób w wieku przedemerytalnym (56–64 lat) nastąpił spadek

niestandardowego zatrudnienia, w 2018 roku zaś odsetek pracujących bez UoP w tej grupie okazał się znacząco niższy niż w poprzednich falach. Powyższa zmiana mogła być wynikiem obowiązkowego oskładkowania umów zleceń od stycznia 2016 roku[17], co sprawiło, że stały się one relatywnie mniej opłacalne dla osób dorabiających do wcześniejszej emerytury bądź renty. Interesujący jest wynik dla kategorii wiekowej 31–35 lat, w której w 2018 roku widać zdecydowany wzrost pracy niestandardowej (w szczególności zatrudnienia bez UoP) w porównaniu z rokiem 2013. Powyższa zmiana może wynikać z tego, że kohorta, która w roku 2018 osiągnęła wiek 31–35 lat, to osoby wchodzące na rynek pracy tuż po kryzysie 2008 roku, co mogło zaważyć również na ich dalszych losach na rynku pracy.

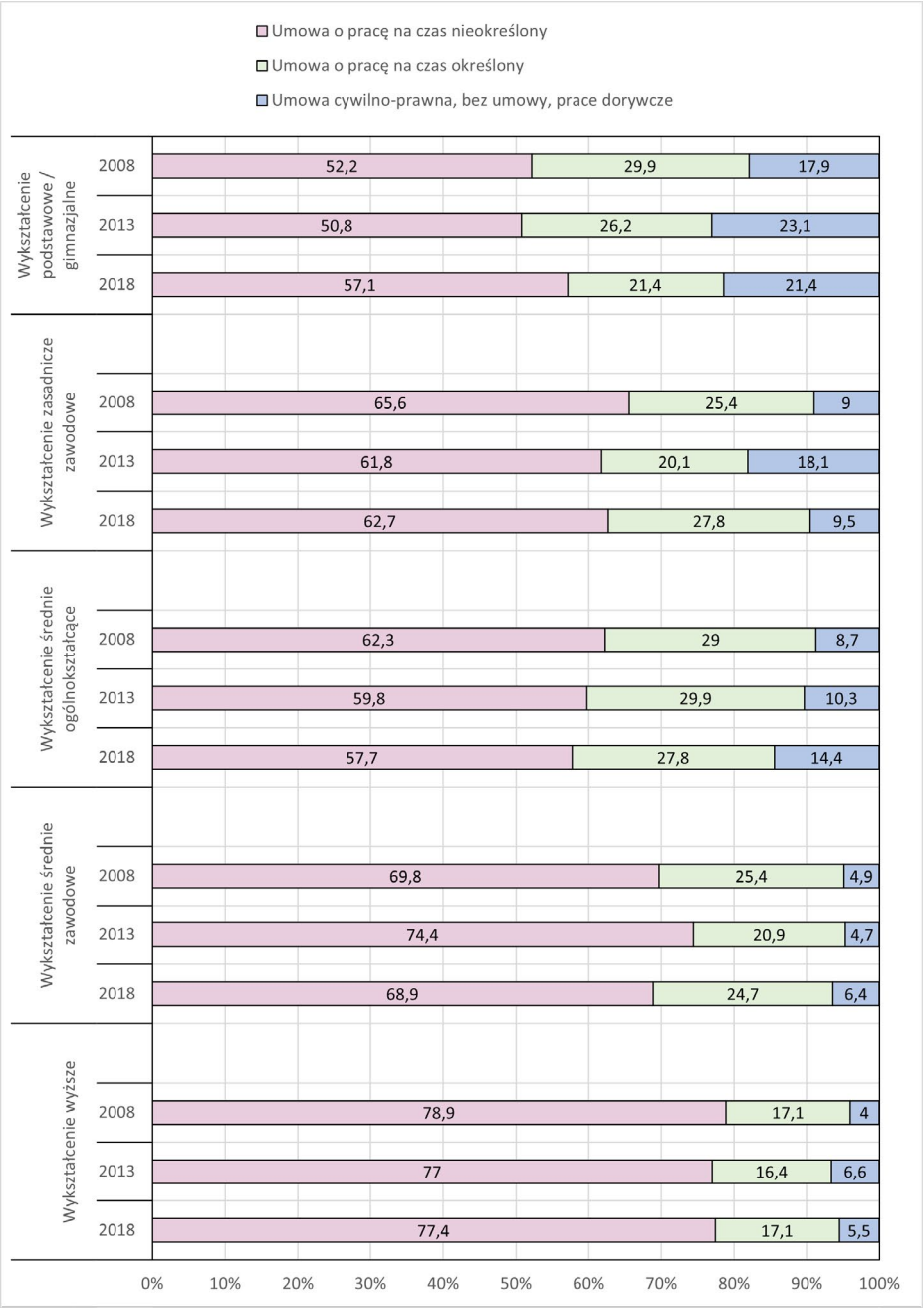
Niestandardowe zatrudnienie do pewnego stopnia jest powiązane z niższym poziomem wykształcenia (wykres 2). Choć różnice te stały się w ostatnich latach mniej widoczne, zatrudnienie tego typu – w szczególności jego najmniej chronione formy – nadal stosunkowo najczęściej obecne jest wśród osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym. Co ciekawe, podobnie przedstawia się sytuacja osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, gdzie odsetek UoP na czas nieokreślony w 2018 roku był niemal identyczny do zaobserwowanego wśród najniżej wykształconych badanych. Zróżnicowanie ze względu na poziom wykształcenia pokazuje również, że na stabilne zatrudnienie najczęściej mogą liczyć osoby z wykształceniem wyższym, wśród których UoP na czas nieokreślony miało więcej niż trzy czwarte osób w 2018 roku, podobnie jak w latach wcześniejszych.

Wykres 3 wskazuje na utrzymywanie się związku między niestandardowym zatrudnieniem a pracą w zawodach o niższym statusie. Choć związek ten uległ pewnemu osłabieniu w 2013 roku (por. Kiersztyn 2017c), wyniki dla roku 2018 są podobne do tych z 2008. Niestandardowe zatrudnienie nadreprezentowane jest w szczególności wśród robotników niewykwalifikowanych oraz wśród pracowników usług i sprzedawców. W tych grupach aż co trzecia osoba miała w 2018 roku UoP na czas określony, wśród robotników niewykwalifikowanych dodatkowo co piąta osoba w 2018 roku była zatrudniona bez UoP. Wśród pracowników usług i sprzedawców ten ostatni odsetek był niższy, ale zwraca uwagę jego wyraźny wzrost, o niemal 10 punktów procentowych między rokiem 2008 i 2018. Na przeciwległym biegunie znajduje się grupa kierowników, specjalistów i techników z najwyższym odsetkiem UoP na czas nieokreślony, choć na uwagę zasługuje widoczny na przestrzeni lat wzrost udziału niestandardowego zatrudnienia także w tej grupie.

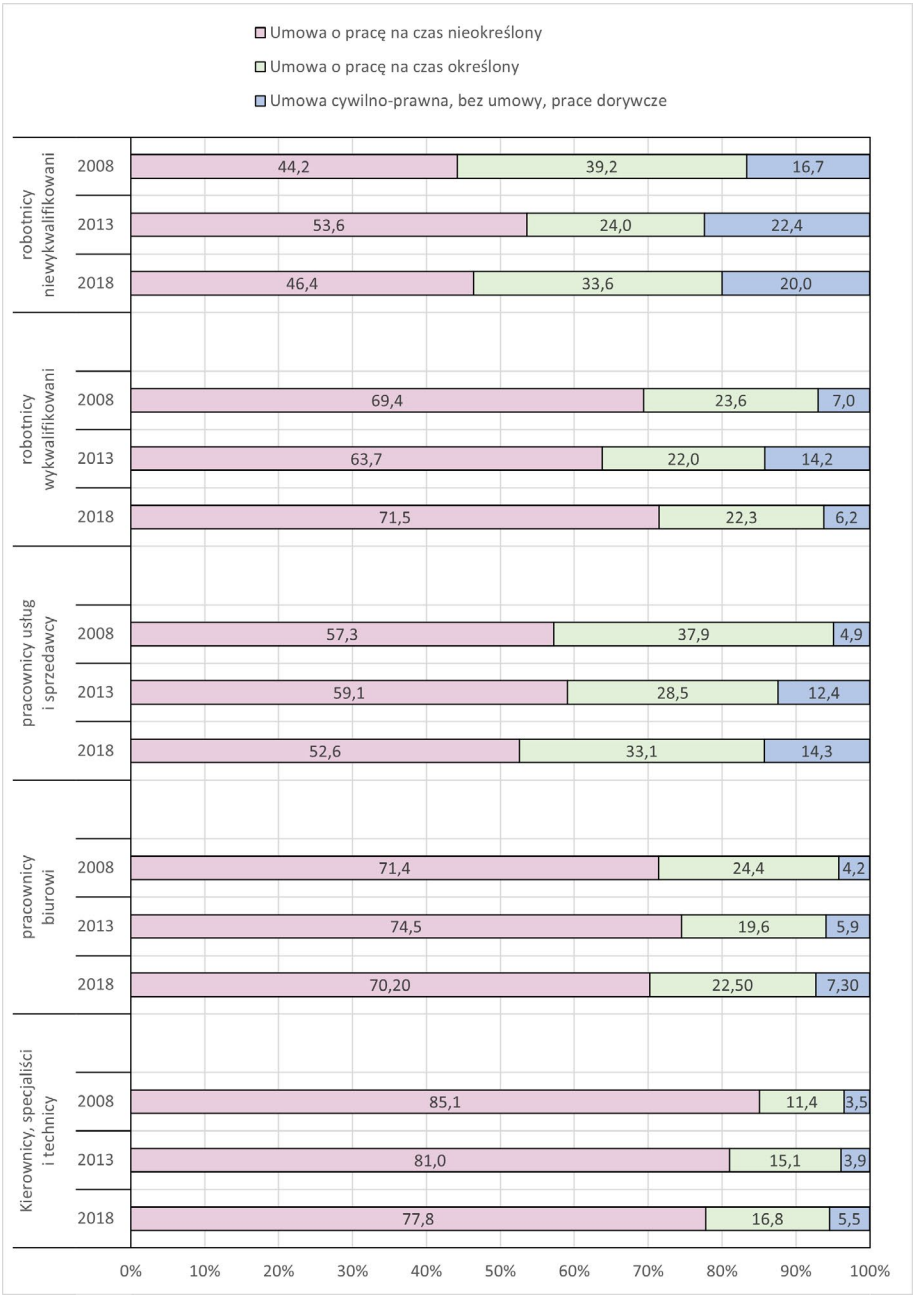
[17] Do końca roku 2015 obowiązkowym tytułem do ubezpieczeń społecznych była pierwsza umowa zlecenie podpisana przez pracownika. Od początku roku 2016 oskładkowane zostały wszystkie umowy zlecenia do kwoty minimalnego wynagrodzenia (Ustawa z dnia 23 października 2014 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2014 poz. 1831).



Wykres 1. Forma zatrudnienia według kategorii wieku w latach 2008–2018
Pracownicy najemni w wieku produkcyjnym. Próba ważona ze względu na wiek.
Źródło: Wyniki dla POLPAN 2008 i 2013: Kiersztyn (2017c). POLPAN 2018: obliczenia własne.



Wykres 2. Forma zatrudnienia a poziom wykształcenia w latach 2008–2018
Pracownicy najemni w wieku produkcyjnym. Próba ważona ze względu na wiek.
Źródło: Wyniki dla POLPAN 2008 i 2013: Kiersztyn (2017c). POLPAN 2018: obliczenia własne.



Wykres 3. Zatrudnienie a grupy zawodowe
Pracownicy najemni w wieku produkcyjnym. Próba ważona ze względu na wiek.
Źródło: Wyniki dla POLPAN 2008 i 2013: Kiersztyn (2017c). POLPAN 2018: obliczenia własne.

Wyniki regresji logistycznej (tabela 2) potwierdzają większość obserwacji wywiedzionych z wykresów. Widoczne jest w szczególności kumulowanie się niestandardowego zatrudnienia wśród najmłodszych badanych, co w pewnej mierze jest związane z krótszym stażem pracy w tej grupie wiekowej. Warto jednak zauważyć, że w roku 2018, podobnie jak pięć lat wcześniej, zależność ta okazała się nieco słabsza w porównaniu z wynikami z roku 2008. Widać również względne pogorszenie sytuacji wybranych starszych kategorii, w szczególności 31–35-latków. Utrzymuje się tendencja do kumulowania się niestandardowego zatrudnienia wśród osób gorzej wykształconych (w ostatecznym modelu poziom wykształcenia został pominięty ze względu na współliniowość), wykonujących niżej kwalifikowaną pracę i niekierujących pracą innych. W tym kontekście zaskakiwać może jednak względna poprawa sytuacji robotników wykwalifikowanych, którzy w roku 2018 po raz pierwszy nie byli istotnie bardziej narażeni na niestandardowe zatrudnienie niż kierownicy, specjaliści i technicy, będący kategorią odniesienia.

Niestandardowe zatrudnienie a sytuacja zawodowa po pięciu latach

Panelowy charakter badania POLPAN umożliwia m.in. prześledzenie, **jak przedstawia się sytuacja na rynku pracy w zależności od formy zatrudnienia zaobserwowanej w czasie poprzedniej fali**. Odpowiednie rozkłady są przedstawione w tabeli 3, przy czym z uwagi na niewielką liczebność próby obie kategorie niestandardowego zatrudnienia (z UoP i bez) zostały ujęte łącznie (z podobnych powodów kategorie te zostały połączone także w analizach z kolejnej części). W kolumnach tabeli 3 ujęte zostały osoby, które w roku 2008 lub 2013 miały UoP na czas nieokreślony lub niestandardowe zatrudnienie. Dla każdej z tych kategorii podano odsetek osób, które w trakcie realizacji kolejnej fali po pięciu latach były: zatrudnione na UoP na czas nieokreślony, zatrudnione niestandardowo, samozatrudnione (w tym rolnicy indywidualni) lub pozostawały bez pracy.

Dane z tabeli 3 sugerują, że niestandardowe zatrudnienie wiąże się ze znaczącym ryzykiem na rynku pracy, choć niejednokrotnie (i zdecydowanie częściej w ostatnich latach) stanowić ono może wstęp do stabilnego zatrudnienia. Wśród osób będących w niestandardowym zatrudnieniu w 2013 roku po pięciu latach duża grupa, bo niemal 48%, miała stabilną pracę. Widoczny jest tutaj wzrost w porównaniu do okresu 2008–2013, co może wiązać się z poprawą koniunktury ekonomicznej w tym okresie. Niemniej niemal co trzecia osoba w tej grupie w 2018 roku pozostawała w niestandardowym zatrudnieniu, znacznie więcej w porównaniu z osobami, które pięć lat wcześniej miały UoP na czas nieokreślony, wśród których do niestandardowej umowy przeszła co szósta. Elastyczne zatrudnienie, zarówno w 2008, jak i 2013 roku, wiąże się też z wyraźnie większym ryzykiem pozostawania bez pracy lub przejścia na samozatrudnienie po pięciu latach. Powyższe prawidłowości nie dają podstaw, aby przyjąć, że niestandardowe zatrudnienie w większości przypadków pełni funkcję pomostu do stałej pracy, nawet w warunkach ogólnie korzystnej sytuacji na rynku pracy i niskiego bezrobocia.

Tabela 2. Modele regresji logistycznej wyjaśniającej prawdopodobieństwo niestandardowego zatrudnienia: obliczenia dla danych POLPAN z lat 2008, 2013 i 2018

	Model 1: POLPAN 2008			Model 2: POLPAN 2013			Model 3: POLPAN 2018		
	B	Błąd standardowy	Iloraz szans	B	Błąd standardowy	Iloraz szans	B	Błąd standardowy	Iloraz szans
Kobieta	0,013	0,205	1,013	0,032	0,175	1,033	–0,390	0,166*	0,677
21–25 lat	1,699	0,45***	5,471	1,383	0,323***	3,989	1,297	0,341***	3,658
26–30 lat	1,315	0,43**	3,725	0,702	0,285*	2,017	0,529	0,315	1,696
31–35 lat	0,631	0,455	1,879	0,397	0,296	1,487	0,857	0,296**	2,356
41–45 lat	0,165	0,503	1,18	0,251	0,323	1,285	0,684	0,312*	1,983
46–50 lat	0,948	0,463*	2,582	0,122	0,342	1,130	0,026	0,332	1,027
51–55 lat	0,537	0,481	1,712	0,103	0,340	1,108	0,490	0,341	1,632
56–64 lat	1,518	0,494**	4,561	0,404	0,329	1,498	0,566	0,313	1,761
Pracownicy biurowi	0,734	0,322*	2,083	0,002	0,270	1,002	0,217	0,246	1,243
Pracownicy usług i sprzedawcy	1,195	0,327***	3,303	0,295	0,266	1,343	0,861	0,250***	2,365
Robotnicy wykwalifikowani	0,938	0,287**	2,554	0,539	0,224*	1,715	0,188	0,216	1,207
Robotnicy niewykwalifikowani	2,218	0,318***	9,185	0,906	0,27***	2,474	1,300	0,272***	3,669
Stanowisko kierownicze	0,237	0,299	1,268	–0,905	0,3**	0,405	–0,449	0,224*	0,638
Staż do roku	2,159	0,226***	8,666	1,713	0,208***	5,546	2,042	0,225***	7,709
Staż od roku do 3 lat	1,356	0,232***	3,882	1,462	0,204***	4,313	1,252	0,224***	3,497
Stała	–3,675	0,47	0,025	–2,129	0,292	0,119	–2,001	0,274	0,135

Źródła: model 1 i 2 za: Kiersztyn (2017c), model 3: obliczenia własne. Próba pracowników najemnych w wieku produkcyjnym, ważona ze względu na wiek. Zmienna wyjaśniana: praca na podstawie niestandardowej umowy; kategorią referencyjną są pracownicy najemni z umową o pracę na czas nieokreślony. Kategorie referencyjne dla kategorii wieku: 36–40 lat; dla grupy zawodowej: kierownicy, specjaliści i technicy; dla stażu pracy: co najmniej trzyletni. Model 1: Chi^2 = 267,68; logarytm wiarygodności = –396,52; R^2 Coxa i Snella = 0,266; R^2 Nagelkerkego = 0,377. Model 2: Chi^2 = 258,27; logarytm wiarygodności = –526,39; R^2 Coxa i Snella = 0,215; R^2 Nagelkerkego = 0,304. Model 3: Chi^2 = 262,24; logarytm wiarygodności = –552,06; R^2 Coxa i Snella = 0,209; R^2 Nagelkerkego = 0,300. *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05.

Tabela 3. Charakter zatrudnienia w 2008 i 2013 roku a sytuacja pracy pięć lat później

	Sytuacja pracy			
pięć lat później	w 2013 – osoby z UoP na czas nieokreślony w 2008	w 2018 – osoby z UoP na czas nieokreślony w 2013	w 2013 – osoby z niestandardowym zatrudnieniem w 2008	w 2018 – osoby z niestandardowym zatrudnieniem w 2013
UoP na czas nieokreślony	74,8%	74,6%	38,7%	47,8%
Niestandardowe zatrudnienie	11,7%	16,7%	37,3%	32,6%
Samozatrudnieni (w tym rolnicy)	3,0%	3,1%	5,8%	5,8%
Pozostający bez pracy*	10,6%	5,6%	18,2%	13,8%

Pracownicy najemni w wieku produkcyjnym, dane ważone ze względu na wiek. Liczebności próby (nieważone) w latach 2008–2013 oraz 2013–2018 wynoszą, odpowiednio, 524 i 683.
* Badani, którzy nie posiadali żadnej pracy od początku roku do momentu badania.
Źródło: obliczenia własne.

Tabela 4. Deklarowana niepewność zatrudnienia a typ kontraktu w 2013 i 2018 roku

	2013			2018		
	UoP na czas nieokreślony	Zatrudnienie niestandardowe	Razem	UoP na czas nieokreślony	Zatrudnienie niestandardowe	Razem
Utrata pracy postrzegana jako nieprawdopodobna lub mało prawdopodobna	67,8%	57,4%	65,0%	75,6%	62,7%	72,0%
Utrata pracy postrzegana jako prawdopodobna lub raczej prawdopodobna	28,3%	39,3%	31,3%	17,2%	22,5%	18,7%
Brak odpowiedzi	3,9%	3,3%	3,7%	7,1%	14,7%	9,3%
Suma	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Pracownicy najemni w wieku produkcyjnym. Próba ważona ze względu na wiek.
Źródło: POLPAN 2013 i 2018.
Źródło: obliczenia własne

Niestandardowe zatrudnienie a subiektywna niepewność

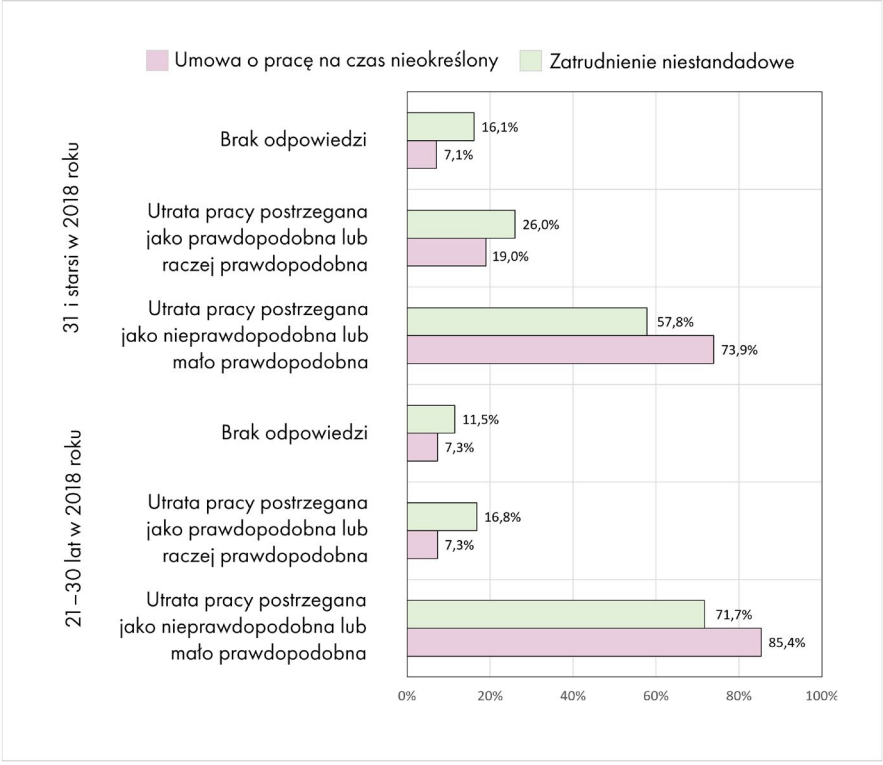
Ostatnia część analiz jest poświęcona kwestii **zależności pomiędzy niestandardowym zatrudnieniem i deklarowaną subiektywną niepewnością zatrudnienia**. Poniższe wyniki należy traktować z ostrożnością ze względu na niewielką próbę, wyłączającą część osób niemających UoP. Nie dają się one uogólnić dla całej populacji zatrudnionych, dają jednak wstępny wgląd w sposób definiowania własnych perspektyw zawodowych przez osoby zatrudnione na niestandardowych kontraktach, prowadzący do ciekawych konkluzji i nieanalizowany w Polsce wcześniej od strony ilościowej.

Pierwsza obserwacja, która może zaskakiwać, jest taka, że niezależnie od formy zatrudnienia pewność utrzymania obecnej pracy była deklarowana przez większość badanych, w obu analizowanych falach badania (tabela 4). Warto podkreślić, że choć relatywnie wysokie poczucie bezpieczeństwa w roku 2018 mogło być związane z korzystną sytuacją na rynku pracy, również pięć lat wcześniej ponad połowa respondentów w niestandardowym zatrudnieniu uznała utratę pracy za mało prawdopodobną. Niemniej posiadanie niestandardowej umowy przekłada się na nieco częstsze deklaracje niepewności utrzymania pracy, niezależnie od roku badania. W roku 2013 była to różnica ponad 10 punktów procentowych, przy stosunkowo niskim odsetku braku odpowiedzi (w tym odpowiedzi typu „trudno powiedzieć"). W ostatniej fali badania różnica ta zmalała i wyniosła nieco ponad 5 punktów procentowych, widoczna stała się za to różnica (ponad 7 punktów procentowych) w odsetku osób, które nie udzieliły jednoznacznej odpowiedzi, co również można interpretować jako oznakę stosunkowo większej niepewności wśród niestandardowo zatrudnionych. W tabeli 4 prezentujemy bardziej szczegółowe wyniki dla najnowszych danych, zebranych w roku 2018.

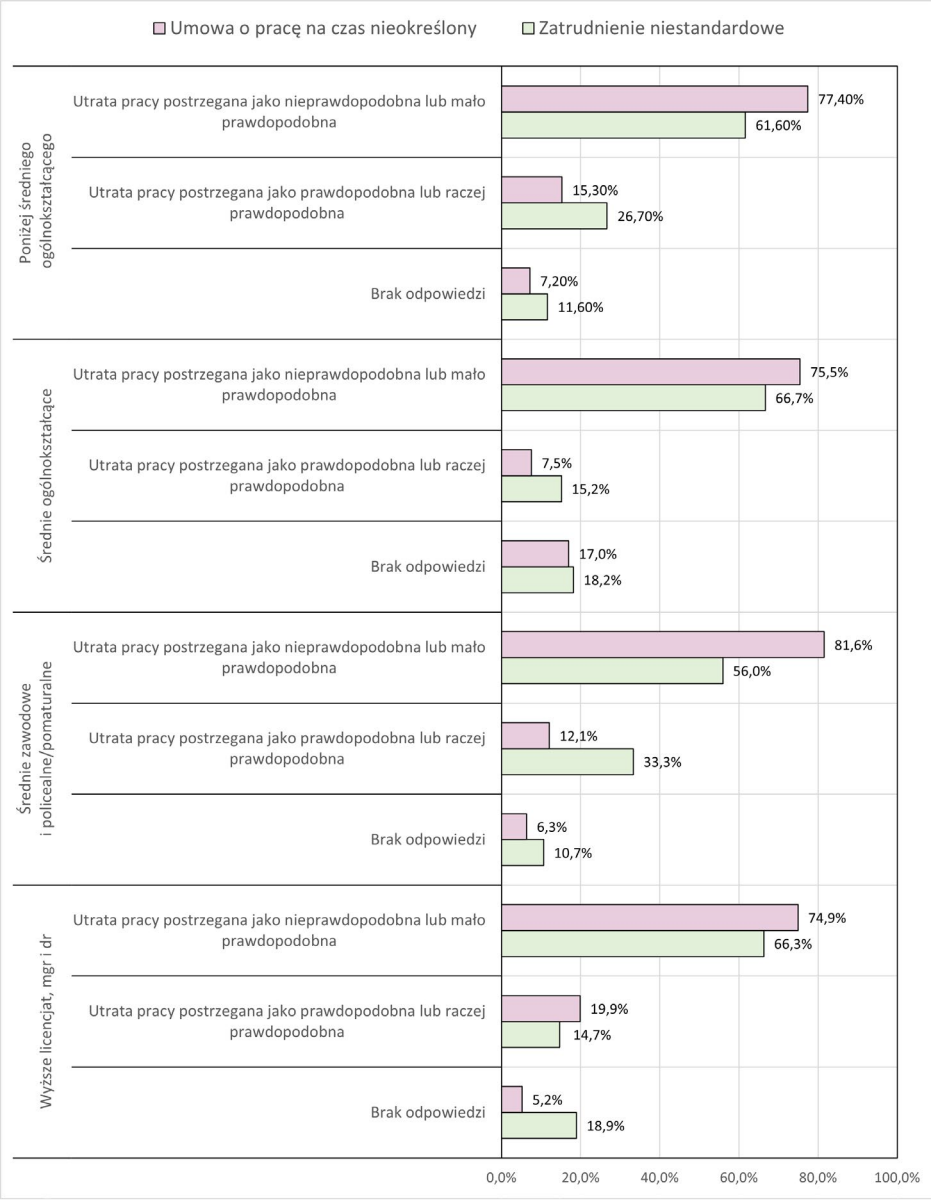
Poczucie niepewności w ostatniej fali badania POLPAN było znacząco niższe wśród młodych osób (do 30 roku życia) w porównaniu ze starszymi, co pokazuje wykres 4. Choć zarówno w młodszej, jak i starszej grupie niestandardowe zatrudnienie wiąże się z gorszą oceną możliwości utrzymania obecnej pracy (i z większym odsetkiem odpowiedzi typu „nie wiem"), zwraca uwagę wyjątkowo wysoki – niemal 72% – odsetek osób w wieku 21–30 lat, które choć nie pracują na czas nieokreślony, uznawały utratę pracy za mało prawdopodobną.

Interesujące wyniki przyniosło też porównanie rozkładu subiektywnej niepewności zatrudnienia wśród osób z UoP na czas nieokreślony i z niestandardowymi umowami w zależności od poziomu wykształcenia (wykres 5). Postrzegana niepewność była stosunkowo najczęstsza wśród niestandardowo zatrudnionych osób z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym/pomaturalnym, a także niższym niż średnie z maturą, były to jednak wciąż małe odsetki – w pierwszej z grup co trzecia, a w drugiej niemal co czwarta osoba z niestandardowym kontraktem deklarowała ryzyko utraty pracy. Warto też zauważyć, że w tych grupach forma zatrudnienia w największym stopniu różnicowała subiektywną niepewność – różnica ta jest

widoczna zwłaszcza wśród osób z wykształceniem średnim zawodowym. Inaczej sytuacja wygląda wśród badanych z wykształceniem wyższym, gdzie niestandardowe zatrudnienie oznacza wręcz niższy (sic!) odsetek odpowiedzi wskazujących na ryzyko utraty pracy, przy większym udziale braków deklaracji co do możliwości utrzymania pracy. Warto na koniec wspomnieć o rozkładzie subiektywnej niepewności według grupy zawodowej. Wyników w całości nie raportujemy ze względu na niską liczebność próby, jednak godny uwagi wydaje się niski odsetek deklarowanej pewności utrzymania zatrudnienia w dwóch kategoriach: pracowników usług i sprzedawców, gdzie odsetek wśród niestandardowo zatrudnionych wynosi 54,7%, oraz pracowników biurowych, gdzie analogiczny odsetek to 55,8%. Są to kategorie, w których obserwujemy najwyższy udział niestandardowego zatrudnienia, zatem powyższy wynik może świadczyć o relatywnie większym zagrożeniu niepewnością w tych grupach, przy niższych możliwościach jej normalizacji. Powyższa konkluzja byłaby również spójna z interpretacją wskazującą na dualizację rynku pracy w Polsce. Wciąż jednak nawet ta wysoka niepewność dotyczyłaby najwyżej jedynie jednej trzeciej osób posiadających niestandardowe umowy.



Wykres 4. Deklarowana niepewność według formy zatrudnienia i kategorii wieku w 2018 roku
Pracownicy najemni w wieku produkcyjnym. Próba ważona ze względu na wiek.
Źródło: POLPAN 2018: obliczenia własne.



Wykres 5. Deklarowana niepewność według formy zatrudnienia i poziomu wykształcenia* w 2018 roku

Pracownicy najemni w wieku produkcyjnym. Próba ważona ze względu na wiek.

* Połączone kategorie: podstawowe i gimnazjalne oraz zasadnicze zawodowe i średnie zawodowe bez matury, ze względu na niewielką liczebność, przy zbliżonych wynikach.

Źródło: POLPAN 2018: obliczenia własne.

Dyskusja i wnioski

Analizy danych POLPAN wskazują na **stabilizację odsetka osób pozostających w niestandardowym zatrudnieniu w latach 2008–2018**. Widoczny jest zarazem jednorazowy, nieznaczny wzrost niestandardowego zatrudnienia bez UoP pomiędzy 2008 i 2013 rokiem, który może być związany z kryzysem 2008 roku i deregulacją prawa pracy. Zmiana ta uległa częściowemu odwróceniu w późniejszych latach. Spojrzenie na poszczególne kategorie wiekowe, poziom wykształcenia i kategorie zawodowe pokazuje jednak wewnętrzne zróżnicowanie niestandardowego zatrudnienia. **Podobnie jak w latach wcześniejszych, tak i w 2018 roku jest ono częściej spotykane wśród osób, które nie mają silnej pozycji przetargowej na rynku pracy**. W przypadku takich osób ograniczenie zakresu ochrony gwarantowanej przez prawo pracy (ochrona zatrudnienia, minimalna pensja, regulowany czas pracy, dostęp do zabezpieczeń społecznych, urlopu i możliwości zrzeszania się) może oznaczać większe zagrożenie niepewnością zatrudnienia oraz pracą prekaryjną w wyniku kumulowania się wielu wymiarów nierówności społeczno-ekonomicznych. W tym kontekście szczególnie problematyczny jest duży odsetek niestandardowego zatrudnienia wśród osób młodych, ale również niepokoi jego częsta obecność w pracach niewykwalifikowanych i w usługach. Warto jednocześnie zwrócić uwagę na inną tendencję, wskazującą na wzrost poziomu zagrożenia niestandardowym zatrudnieniem wśród osób wykonujących wyżej kwalifikowane zawody. Wydaje się, że choć wyższe wykształcenie i wysoka pozycja zawodowa nadal chronią przed niestandardowym zatrudnieniem (por. Kiersztyn 2016, 2021), istnieją powody, by przypuszczać, że ochrona ta stopniowo słabnie. Ten ostatni rezultat jest spójny z literaturą wskazującą na upowszechnianie się prekaryzacji zatrudnienia także na wyższych szczeblach struktury społeczno-zawodowej (Dencker 2008; Häusermann, Kurer, Schwander 2015)[18].

Dane POLPAN wskazują, że **między 2013 i 2018 rokiem znacząco wzrósł odsetek osób przechodzących z niestandardowego zatrudnienia do standardowej umowy o pracę i zarazem spadło ryzyko bezrobocia**, co może się wiązać z ogólną poprawą sytuacji na rynku pracy w tym okresie[19]. Mimo iż niemal połowa niestandardowo

[18] Przykładów dostarczają też badania jakościowe, analizujące m.in. sytuację przedstawicieli wolnych zawodów zatrudnionych w warunkach prekaryjnych, por. np. Mrozowicki, Trappmann 2020.

[19] Warto tu wspomnieć o mających wówczas miejsce zmianach prawa – w szczególności związanych z oskładkowaniem umów zleceń (Dz.U. 2014 poz. 1831; zmiana weszła w życie 1 stycznia 2016 r.) oraz ograniczeniem maksymalnej długości zatrudnienia na umowie o pracę na czas określony u jednego pracodawcy do łącznej liczby 33 miesięcy (Dz.U. 2015 poz. 1220; zmiana weszła w życie 22 lutego 2016 r.). O ile zmiany dotyczące umów cywilnoprawnych, czyniące je mniej opłacalnymi dla obu stron, mogły przyczynić się do spadku ich popularności (choć niekoniecznie na rzecz większej tendencji do zatrudniania na umowy o pracę na czas nieokreślony), należy zaznaczyć, że pełne skutki ograniczeń dotyczących umów o pracę na czas określony nie były jeszcze odczuwalne w momencie realizacji badania POLPAN 2018. Termin 33 miesięcy, liczony od momentu wejścia w życie omawianej nowelizacji Kodeksu pracy, upłynął po raz pierwszy dopiero w listopadzie 2018 r., a więc już po przeprowadzeniu większości wywiadów w terenie. Nie można też z góry założyć, że powyższa zmiana zawsze sprzyja przekształcaniu umów na czas określony w standardowe

zatrudnionych pracowników po pięciu latach ma UoP na czas nieokreślony, nadal można mówić o relatywnie większym ryzyku utrwalenia niepewności, związanym z formą zatrudnienia w Polsce. Narracja określająca czasowe zatrudnienie jako narzędzie pomagające w aktywizacji zawodowej i w wejściu na rynek pracy[20] może być prawdziwa w przypadku pewnej grupy osób posiadających pożądane na rynku umiejętności i doświadczenia zawodowe i w warunkach dobrej koniunktury gospodarczej (Baranowska, Gebel, Kotowska 2011; Bednarski 2012; Kiersztyn 2016, 2021), **często jednak takie zatrudnienie oznacza przedłużającą się niestabilność i wiąże się z większym ryzykiem bezrobocia**. Na podobne tendencje wskazują również wyniki bardziej szczegółowych analiz sekwencji prac, przeprowadzonych na podstawie danych POLPAN dla osób w wieku 21–35 lat (Kiersztyn 2020). Ponieważ niestandardowe zatrudnienie może zarówno pełnić funkcję pomostu, jak i stać się pułapką, dokładniejsze określenie czynników determinujących szansę na spełnienie obu scenariuszy jest ważnym tematem przyszłych analiz.

Mimo trwającej debaty na temat prekaryjnego zatrudnienia w Polsce, dane z ostatniej fali badań POLPAN sugerują, że **subiektywna percepcja ryzyka utraty pracy jest wśród badanych na stosunkowo niskim poziomie, i to niezależnie od formy zatrudnienia**. Powyższa obserwacja jest sprzeczna z założeniem, że niestandardowe zatrudnienie, które w polskim kontekście często jest interpretowane jako prekaryjne i które – według analiz przedstawionych wyżej oraz wcześniejszych badań – oznacza niższą stabilizację zawodową, powinno wiązać się z poczuciem niepewności. Nie można wykluczyć, że częściowym wyjaśnieniem tego rezultatu jest to, że niektórym osobom potencjalnie najbardziej narażonym na niestabilność zawodową nie zadano pytania o możliwość utraty pracy. Biorąc jednak pod uwagę bardzo wysoki odsetek osób postrzegających swoją pracę jako stabilną, opisanej tendencji nie da się sprowadzić jedynie do kwestii braków danych. Innego wyjaśnienia niskiego poczucia niepewności wśród badanych dostarcza literatura opisująca **fenomen normalizacji prekaryjnego zatrudnienia**, który powoduje, że doświadczana niestabilność zatrudnienia nie zawsze jest oceniana negatywnie i łączona z odczuwaną niepewnością (Andrejczuk 2017; Krasowska 2017; Mrozowicki, Trappmann 2020; Ozimek 2019; Strzelecki 2014). W tym kontekście dziwi jednak fakt, iż opisywane tu wyniki dotyczą niepewności kognitywnej, podczas gdy mechanizm normalizacji zdaje się mieć zastosowanie w pierwszym rzędzie do niepewności afektywnej (badani są świadomi możliwości utraty pracy, ale nie postrzegają tego jako problemu). Niestety brakuje w Polsce danych ilościowych, które umożliwiłyby bardziej dogłębne zbadanie, na większych próbach, związków między niestandardowym

zatrudnienie u tego samego pracodawcy. W sytuacji, gdy pracodawca dąży do uniknięcia konieczności zatrudniania pracowników na czas nieokreślony, zbliżający się moment osiągnięcia limitu może oznaczać zwiększone ryzyko utraty pracy dla osób w niestandardowym zatrudnieniu, przyczyniając się do dalszej destabilizacji ich kariery.

[20] Dyskusja dotycząca strategii *flexicurity* zob. Kryńska 2009; Rymsza 2005.

zatrudnieniem a różnymi typami subiektywnej niepewności. Dla pełniejszego zrozumienia przedstawionych tu wyników istotniejsze mogą być jednak analizy jakościowe, badające sposób myślenia o pracy wśród niestandardowo zatrudnionych pracowników i pracownic. Nie można wykluczyć, że współcześnie dla wielu punktem odniesienia do definiowania, czym jest „praca", którą można „utracić", jest **nie tyle relacja z konkretnym pracodawcą, ile np. możliwość wykonywania określonego zawodu** – co samo w sobie stanowić może wskaźnik zmian kulturowych związanych z prekaryjnym zatrudnieniem, w różnym stopniu dotykających różne grupy pracowników.

Powyższy rezultat oznacza zarazem, że wskaźnik subiektywnej niepewności jako narzędzie do badania świata pracy daje ograniczone możliwości do określania sytuacji prekaryjnej – zwłaszcza w próbach ilościowego uchwycenia tego zjawiska. Heterogeniczność prac niestandardowych oraz szersze zjawisko dualnego rynku pracy (Emmenegger i in. 2012; Kiersztyn 2016) powodują, że analizy niepewności zatrudnienia powinny uwzględniać dodatkowe zmienne związane z typem zawodu, umiejscowieniem w strukturze społecznej czy stażem pracy, a także sekwencje karier zawodowych (Kiersztyn 2020). **Zasadne wydaje się bowiem założenie, że zróżnicowanie na rynku pracy nie przebiega jedynie według formy zatrudnienia, ale też według formy zatrudnienia połączonej np. z wykształceniem i doświadczeniem zawodowym, w sposób dynamiczny i uwarunkowany szerszym kontekstem społeczno-ekonomicznym: sytuacją na lokalnych rynkach pracy oraz możliwością mobilności przestrzennej w poszukiwaniu zatrudnienia**.

Literatura & materiały dodatkowe

Bieńkowski, S. (2025). From voluntariness to coercion: The heterogeneity of work under non-standard employment. *Przegląd Socjologii Jakościowej* 21(4): 170–187.

Boltanski, L., Chiapello, E. (2022). *Nowy duch kapitalizmu*. Tłum. F. Rogalski. Warszawa: Oficyna Naukowa.

Mrozowicki, A., Czarzasty, J. (red.) (2020). *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Kiersztyn, A. (2026). From no job to bad job: Research on employment precarity in Poland. W: O. Sharone, V. Chen, S. Pultz (red.), *Handbook on Unemployment* (s. 310–332). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Standing, G. (2014). *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Tłum. K. Czarnecki, P. Kaczmarski, M. Karolak. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Szymaniak, M. (2018). *Urobieni. Reportaże o pracy*. Wołowiec: Wydawnictwo Czarne.

Zagadnienia do dyskusji

- ▷ Jakie kategorie mogą różnicować doświadczenie pracy z niestandardowymi umowami (np.: jak wpływają na to doświadczenie, wiek, płeć, rodzaj zawodu lub miejsce zamieszkania)?
- ▷ Czy można powiedzieć, że w Polsce niestandardowe zatrudnienie to prekaryjne zatrudnienie? Uzasadnij odpowiedź, odwołując się do wyników badań.
- ▷ Jak można wytłumaczyć niski poziom deklarowanej niepewności wśród osób z obiektywnie gorszymi warunkami pracy?
- ▷ Opisz, jakim zmianom uległa skala niestandardowego zatrudnienia w Polsce po roku 2018, na podstawie danych GUS (np. Badania aktywności ekonomicznej ludności). W jaki sposób zinterpretowałbyś/zinterpretowałabyś zaobserwowane tendencje?

Bibliografia

Alberti, G.A., Bessa, I., Hardy, K., Trappmann, V., Umney, C. (2018). In, against and beyond precarity: Work in insecure times. *Work, Employment and Society* 32(3): 447–457. https://doi.org/10.1177/0950017018762088.

Anderson, C., Pontusson, J. (2007). Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research* 46: 211–235. https://doi.org/10.1111/j.1475-6765.2007.00692.x.

Andrejczuk, M. (2017). Prekariat a „pokolenie y" – zjawisko prekaryjności młodych pracowników. *Kultura i Rozwój* 2(3): 51–67.

Arulampalam, W., Booth, A.L. (1998). Training and labour market flexibility: Is there a tradeoff? *British Journal of Industrial Relations* 36(4): 521–536.

Baranowska, A., Gebel, M., Kotowska I. (2011). The role of fixed-term contracts at labour market entry in Poland: Stepping stones, screening devices, traps or search subsidies? *Work, Employment and Society* 25(4): 777–793. https://doi.org/10.1177/0950017011419705.

Bauman, Z. (2006). *Płynna nowoczesność*. Tłum. T. Kunz. Kraków: Wydawnictwo Literackie.

Bednarski, M. (2012). Koszty i korzyści zatrudnienia na czas określony. *Polityka Społeczna* 9(462): 5–8.

Boockmann, B., Hagen, T. (2008). Fixed-term contracts as sorting mechanisms: Evidence from job durations in West Germany. *Labour Economics* 15(5): 984–1005.

Booth, A.L., Francesconi, M., Frank, J. (2002). Temporary jobs: Stepping stones or dead ends? *Economic Journal* 112(480): 189–213.

Butler, J. (2009). *Frames of War: When is Life Grievable?* London: Verso.

Castel, R. (2000). The roads to disaffiliation: Insecure work and vulnerable relationships. *International Journal of Urban and Regional Research* 24(3): 519–535. https://doi.org/10.1111/1468-2427.00262.

Comi, S., Grasseni, M. (2012). Are temporary workers discriminated against? Evidence from Europe. *The Manchester School* 80(1): 28–50.

Dencker, J.C. (2008). Corporate restructuring and the employment relationship. W: P. Capelli (red.), *Employment Relationships: New Models of White-Collar Work* (s. 31–64). Cambridge: Cambridge University Press.

Dixon, J.C., Fullerton, A.S., Robertson, D.L. (2013). Cross-national differences in workers' perceived job, labour market, and employment insecurity in Europe: Empirical tests and theoretical extensions. *European Sociological Review* 29(5): 1053–1067.

Doeringer, P.B., Piore, M.J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington: Lexington Books.

Domański, H., Sawiński, Z., Słomczyński K.M. (red.) (2007). *Nowa klasyfikacja i skale zawodów. Socjologiczne wskaźniki pozycji społecznej w Polsce*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.

Doogan, K. (2009). *New Capitalism? The Transformation of Work*. Cambridge, UK–Malden, MA: Polity.

Dörre, K. (2014). Precarity and social disintegration: A relational concept. *Journal für Entwicklungspolitik* 30(4): 69–89.

Emmenegger, P., Häusermann, S., Palier, B., Seeleib-Kaiser, M. (red.) (2012). *The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*. Oxford: Oxford University Press.

Faccini, R. (2013). Reassessing labour market reforms: Temporary contracts as a screening device. *The Economic Journal* 124(575). https://doi.org/10.1111/ecoj.12072.

Fenton, S., Dermott, E. (2006). Fragmented careers?: Winners and losers in young adult labour markets. *Work, Employment and Society* 20(2). https://doi.org/10.1177/0950017006064111.

Fevre, R. (2007). Employment insecurity and social theory: The power of nightmares. *Work, Employment and Society* 21: 517–535. https://doi.org/10.1177/0950017007080013.

Filipek, K., Polkowska, D. (2019). The latent precariousness of migrant workers: A study of Ukrainians legally employed in Poland. *Journal of International Migration and Integration* 21(1): 205–220. https://doi.org/10.1007/s12134-019-00708-6.

Franceschelli, M., Keating, A. (2018). Imagining the future in the neoliberal era: Young people's optimism and their faith in hard work. *YOUNG* 26: 1S–17S.

Fuller, S., Stecy-Hildebrandt, N. (2015). Career pathways for temporary workers: Exploring heterogeneous mobility dynamics with sequence analysis. *Social Science Research* 50. https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2014.11.003.

Gash, V. (2008). Bridge or trap? Temporary workers' transitions to unemployment and to the standard employment contract. *European Sociological Review* 24(5). https://doi.org/10.1093/esr/jcn027.

Giermanowska, E. (2005). Analiza upowszechniania nietypowych form zatrudnienia – na przykładzie przeciwdziałania bezrobociu młodzieży. W: M. Rymsza (red.), *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne: flexicurity po polsku?* (s. 59–84). Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.

Giermanowska, E. (2013). *Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka. Instytucjonalna analiza kontraktów zatrudnienia*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.

Guest, D. (2004). Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: An analysis and review of the evidence. *International Journal of Management Reviews* 5/6(1): 1–19.

Häusermann, S., Kurer, T., Schwander, H. (2015). High-skilled outsiders? Labor market vulnerability, education and welfare state preferences. *Socio-Economic Review* 13(2): 235–258. https://doi.org/10.1093/ser/mwu026.

Högberg, B., Strandh, M., Baranowska-Rataj, A. (2019). Transitions from temporary employment to permanent employment among young adults: The role of labour law and education systems. *Journal of Sociology* 55(4). https://doi.org/10.1177/1440783319876997.

Jarecki, W. (2014). Prekarianizm w Polsce – skala zjawiska, skutki i perspektywy. *Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym* 17(3): 53–64.

Kalleberg, A.L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology* 26: 341–365.

Kalleberg, A.L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review* 74(1): 1–22. https://doi.org/10.1177/000312240907400101.

Kalleberg, A.L., Reskin, B., Hudson, K. (2000). Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review* 65(2): 256–278.

Karolak, M. (2020). Społeczno-ekonomiczne konteksty prekaryzacji pracy młodych w Polsce. W: A. Mrozowicki, J. Czarzasty (red.), *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi* (s. 49–72). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Kiersztyn, A. (2012). Analiza ekonomicznych konsekwencji zatrudnienia na czas określony dla jednostek i gospodarstw domowych. W: M. Bednarski, K.W. Frieske (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska* (s. 93–121). Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

Kiersztyn, A. (2016). Fixed-term employment and occupational position in Poland: The heterogeneity of temporary jobs. *European Sociological Review* 32(6). https://doi.org/10.1093/esr/jcw044.

Kiersztyn, A. (2017a). Voice and insecurity. Political participation among members of the precariat. W: K. Jacobsson, E. Korolczuk (red.), *Civil Society Revisited: Lessons from Poland* (s. 200–230). New York–Oxford: Berghahn Books.

Kiersztyn, A. (2017b). Non-standard employment and subjective insecurity: How can we capture job precarity using survey data? *Research in the Sociology of Work* 31: 91–122.

Kiersztyn, A. (2017c). Zatrudnienie na czas określony a struktura społeczna: nowe tendencje. W: A. Kiersztyn, D. Życzyńska-Ciołek, K.M. Słomczyński (red.), *Rozwarstwienie społeczne: zasoby, szanse i bariery. Polskie Badanie Panelowe POLPAN 1988–2013* (s. 45–74). Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.

Kiersztyn, A. (2020). Niepewność zatrudnienia młodych dorosłych: analiza sekwencji karier zawodowych. *Studia BAS* 2(62): 73–90.

Kiersztyn, A. (2021). Who moves from fixed-term to open-ended contracts? Youth employment transitions in a segmented labour market. *Acta Sociologica* 64(2): 198–214.

Kowalik, Z. (2017). Gig economy a prawa pracownicze i sposoby organizacji pracowników. W: K. Kozłowski, J. Zygmuntowski (red.), *Future insights technologie 4.0 a przemiany gospodarcze* (s. 33–47). Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.

Krasowska, A. (2017). Ideologia pracy a problem sprawstwa prekariatu. *Humanizacja Pracy* 2: 65–79.

Kryńska, E. (red.) (2009). Flexicurity w Polsce – diagnoza i rekomendacje. Raport końcowy z badań. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy.

MacDonald, R., Giazitzoglu, A. (2019). Youth, enterprise and precarity: Or, what is, and what is wrong with, the 'gig economy'? *Journal of Sociology* 55: 724–740. https://doi.org/10.1177/1440783319837604.

McGovern, P., Smeaton, D., Hill, S. (2004). Bad jobs in Britain. Nonstandard employment and job quality. *Work and Occupations* 31(2): 225–249.

Marler, J.H., Barringer, M., Milkovich, G.T. (2002). Boundaryless and traditional contingent employees: Worlds apart. *Journal of Organizational Behavior* 23(4). https://doi.org/10.1002/job.148.

Mrozowicki, A. (2016). Normalisation of precariousness? Biographical experiences of young workers in the flexible forms of employment in Poland. *Przegląd Socjologii Jakościowej* 12(2): 94–112.

Mrozowicki, A., Karolak M., Czarzasty J., Gardawski J., Drabina-Różewicz A., Krasowska A., Andrejczuk M. (2020). Prekaryzacja pracy a świadomość społeczna i strategie życiowe ludzi młodych: ramy teoretyczne. W: A. Mrozowicki, J. Czarzasty (red.), *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi* (s. 17–48). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Mrozowicki, A., Trappmann, V. (2020). Precarity as a biographical problem? Young workers living with precarity in Germany and Poland. *Work, Employment and Society* 35(2). https://doi.org/10.1177/0950017020936898.

Muszyński, K. (2019). *Polityka regulacji zatrudnienia w Polsce. Kryzys ekonomiczny a destandaryzacja stosunków pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Nyhagen Predelli, L., Cebulla, A. (2011). Perceptions of labour market risks: Shifts and continuities across generations. *Current Sociology* 59(1). https://doi.org/10.1177/0011392110385968.

O'Connell, P.J., Byrne, D. (2012). The determinants and effects of training at work: Bringing the work-place back in. *European Sociological Review* 28(3): 283–300.

OECD (2014). *Employment Outlook*. Paris: OECD.

Ozimek, A.M. (2019). Outsourcing digital game production: The case of Polish testers. *Television & New Media* 20: 824–835.

Palęcka, A., Płucienniczak, P. (2017). Niepewne zatrudnienie, lęk i działania zbiorowe. Trzy wymiary prekarności. *Kultura i Społeczeństwo* 61(4): 65–85.

Polkowska, D., Filipek, K. (2020). Grateful precarious worker? Ukrainian migrants in Poland. *Review of Radical Political Economics* 52: 564–581.

Quesnel-Vallee, A., DeHaney, S., Ciampi, A. (2010). Temporary work and depressive symptoms: A propensity score analysis. *Social Science and Medicine* 70(12). https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2010.02.008.

Rodgers, G. (1989). Precarious work in Europe: The state of the debate. W: G. Rodgers, J. Rodgers (red.), *Precarious Jobs in Labour Market Regulation* (s. 1–16). Brussels–Geneva: International Institute for Labour Studies, International Labour Organization.

Rymsza, M. (red.) (2005). *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?* Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.

Sennett, R. (1998). *Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York–London: W.W. Norton & Company.

Standing, G. (2014). *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Tłum. K. Czarnecki, P. Kaczmarski, M. Karolak. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Strzelecki, J. (2014). Ideologia pracy w postfordowskiej rzeczywistości – narracje laureatów konkursu „Grasz o staż". *Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje* 26(3). www.problemypolitykispolecznej.pl (dostęp 16.02.2019).

Szarfenberg, R. (2016). Prekariat i pojęcia pokrewne. W: B. Rysz-Kowalczyk, B. Szatur-Jaworska (red.), *W kręgu pojęć i zagadnień współczesnej polityki społecznej* (s. 247–267). Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.

Tassinari, A., Maccarrone, V. (2020). Riders on the storm: Workplace solidarity among gig economy couriers in Italy and the UK. *Work, Employment and Society* 34: 35–54. https://doi.org/10.1177/0950017019862954.

Tomescu-Dubrow, I., Dubrow, J., Kiersztyn, A., Andrejuk, K., Kołczyńska, M., Slomczynski, K. (2019). *The Subjective Experience of Joblessness in Poland*. Cham: Springer. DOI 10.1007/978-3-030-13647-5.

Urbański, J. (2014). *Prekariat i nowa walka klas: przeobrażenia współczesnej klasy pracowniczej i jej form walki*. Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.

Virtanen, M., Kivimäki M., Joensuu M., Virtanen P., Elovainio M., Vahtera J. (2005). Temporary employment and health: A review. *International Journal of Epidemiology* 34(3): 610–622. https://doi.org/10.1093/ije/dyi024.

Vosko, L.F. (2010). *Managing the Margins: Gender, Citizenship and the International Regulation of Precarious Employment*. Oxford: Oxford University Press.

Wood, A.J., Graham, M., Lehdonvirta, V., Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society* 33: 56–75. https://doi.org/10.1177/0950017018785616.

Beata M. Kowalczyk
Uniwersytet Adama Mickiewicza
ORCID: 0000-0002-7865-3672

Muzyka bez granic? Doświadczenie nierówności i niepewności w świecie muzyki klasycznej

Abstrakt

Rozdział jest poświęcony karierom zawodowym w sztuce. Wykorzystując materiał badawczy zebrany wśród japońskich artystów żyjących i pracujących w trzech lokalizacjach: w Polsce, Francji i Japonii, omawiam doświadczenie zawodowej prekarności oraz nierówności implikowanej przez system zbiorowych reprezentacji łączących muzykę klasyczną z europejskim dziedzictwem kulturowym. Dyskusja na temat profesji twórczych jest zdominowana przez narrację o racjonalnych aktorach, strukturze rynku pracy, a także ekonomicznych i społecznych uwarunkowaniach pracy w sektorze artystycznym. W rozdziale uzupełniam tę dyskusję, zwracając uwagę na istotną rolę kulturowych znaczeń w kształtowaniu globalnych struktur nierówności w produkcji artystycznej. Pokazuję, że oprócz uwarunkowań produkcji kulturalnej na przebieg kariery w muzyce klasycznej wpływ mają także społecznie wytwarzane i podzielane symboliczne znaczenia tej sztuki.

Słowa kluczowe: socjologia pracy, kariery artystyczne, muzyka klasyczna, nierówności, japońscy artyści

Abstract

This chapter is devoted to professional careers in the arts. Drawing on empirical material collected among Japanese artists living and working in three locations—Poland, France, and Japan—I examine the experience of occupational precarity and the inequalities implied by a system of collective representations that associates classical music with European cultural heritage. Debates on creative professions are largely dominated by narratives centered on rational actors, labor market structures, and the economic and social determinants of work in the cultural sector. In this chapter, I complement this discussion by highlighting the crucial role of cultural meanings in shaping global structures of inequality in artistic production. I demonstrate that, beyond the structural conditions of cultural production, career trajectories in classical music are also shaped by socially produced and collectively shared symbolic meanings attached to this art form.

Keywords: the sociology of work, careers in the arts, classical music, inequalities, Japanese artists

Od światów sztuki do światów znaczeń. Dwie perspektywy w badaniach nad artystami

W badaniach społecznych działania i status artystów ujmuje się często w dwojaki sposób: (1) przez pryzmat kariery zawodowej i warunków pracy w sektorze produkcji kulturowej lub też (2) symbolicznych aspektów przedsięwzięć twórczych, takich jak znaczenia obiektów sztuki, tożsamość artystyczna, talent i wyobraźnia jej twórców (Eyerman, McCormick 2006). W pierwszym podejściu, zainspirowanym beckerowską koncepcją światów artystycznych (Becker 2008 [1982]) i określanym jako instytucjonalne, artystów opisuje się w kontekście rynku pracy jako jedną z wielu grup zawodowych, trudną do scharakteryzowania za pomocą narzędzi statystycznych, która wyróżnia się nietypowymi ścieżkami kariery oraz tym, że wytwarza niezwykle specyficzne i zróżnicowane produkty (Alexander 2021, s. 114). Tymczasem to drugie podejście zwraca uwagę na kulturowe znaczenia figury artysty, badając społeczne mity i wyobrażenia o wyjątkowych przymiotach duchowych i cielesnych, powołaniu, talencie, statusie i reputacji łączonych z tą grupą społeczną (Krawczak 2013, s. 24). Elementy te są kluczowe na przykład w definicji zaproponowanej przez Mariana Golkę, dla którego artysta to człowiek „zajmujący się działalnością twórczą o indywidualnym charakterze, znamionującą biegłość, a przy tym wykazującą zaangażowanie talentu, wyobraźni i innych cech osobowości, która to działalność pełni swoistą funkcję społeczną, zaakceptowaną przez zbiorowość w wyniku zapotrzebowania na określone wartości, które artysta może oferować" (2008, s. 77). Wprawdzie oba te podejścia są stosowane w badaniach artystów należących do społecznego świata muzyki klasycznej, jednak rzadko się je łączy ze względu na różnice w zainteresowaniach badawczych oraz związane z nimi założenia ontologiczne dotyczące artystów i sztuki.

W perspektywie instytucjonalnej i produkcji kulturalnej, rozwijanej w amerykańskiej socjologii sztuki od lat 70. XX wieku (Alexander 2021, s. 61; Peterson, Anand 2004), podkreśla się, że praca artystyczna jest uwarunkowana kontekstem ekonomicznym, społecznym i politycznym. Inspiracją dla tych badaczy była radykalna jak na owe czasy teoria światów sztuki Howarda Beckera (2008 [1982]), w świetle której odarty z wyjątkowości akt twórczy potraktowano jako jeden z wielu rodzajów działalności wytwórczej człowieka. Produkcja sztuki, zauważył Becker, wymaga zaangażowania wielu instytucji i osób z różnych grup zawodowych, w tym artystów. Koordynacja tej współpracy na wielu poziomach i etapach procesu twórczego możliwa jest dzięki społecznym konwencjom regulującym podział zadań w procesie, którego artysta jest jedynie częścią. Przebieg kariery artystycznej w beckerowskim świecie sztuki zależy zatem od społecznej integracji artystów w środowisku danego sektora artystycznego oraz opanowania konwencji (McCormick 2006, s. 141). To podejście otworzyło drogę do badania warunków szeroko rozumianej pracy artystycznej, obejmującej różne kategorie przedsięwzięć twórczych, z wykorzystaniem narzędzi teoretycznych socjologii

pracy i organizacji. Wnioski z krytycznych studiów nad „przemysłami kulturalnymi i kreatywnymi" (Hesmondhalgh 2008) przyczyniły się do dalszej demistyfikacji wyobrażeń o pracy artysty, ujawniając jej ciemne strony: niepewność zawodową, trudności finansowe, konieczność rezygnacji z ideałów artystycznych na rzecz pracy zarobkowej i frustrację związaną z niespełnieniem zawodowym. W tym paradygmacie opisuje się również zatrudnienie w sektorze muzyki klasycznej, wiele uwagi poświęcając prekaryzacji zawodu muzyka (Gill 2014; Scharff 2018) czy też problemom nierównego traktowania artystów ze względu na płeć (Ravet 2007; Scharff 2018). Jednocześnie odczuwa się niedosyt studiów nad tym, czy i jak na sytuację zawodową artystów wpływają społecznie podzielane symboliczne reprezentacje uprawianej przez nich sztuki. Tymczasem badania na temat dyskryminacji rasowej w świecie muzyki klasycznej skłaniają do tego typu rozważań (Bull, Nooshin, Scharff 2023; Kowalczyk 2021).

Nacisk na analizę aspektów kulturowych i warstwy znaczeniowej działań artystycznych kładzie się w studiach reprezentujących kulturowe podejście w socjologii. Przykładu dostarczyć może socjologiczna analiza występów muzycznych jako społecznych rytuałów, zaproponowana przez Lisę McCormick (2006, 2015). W jednym z badań (2009) przygląda się ona, w jaki sposób tożsamość artysty jest konstruowana podczas międzynarodowego konkursu pianistycznego Van Cliburn. Analizując system reprezentacji zbiorowych (*system of collective representations*), stanowiących tło kulturowe tego wydarzenia, autorka wskazuje, że komunikują one dwa ideały artysty muzyka, które współgrają z konkretnym wyobrażeniem konkursu. Po pierwsze, uczestnicy konkursu to jednostki wybitne, wyróżniające się talentem i nieprzeciętną wrażliwością muzyczną. Dzięki nim konkurs staje się świętem muzyki – *sacrum*, podczas którego można doświadczyć najwybitniejszych wykonań muzyki. Drugi model wyobraża artystę jako jednostkę wyjątkowo sprawną technicznie i odporną na stres związany z uczestnictwem w zawodach. Ta figura artysty koresponduje z przedstawieniem konkursu pianistycznego jako wydarzenia *profanum*, w trakcie którego muzycy, niczym zawodnicy sportowi na olimpiadzie, występując pod flagami różnych państw, konkurują o nagrody i pozycje na podium. McCormick (2009) zauważa, że pewne konstrukcje muzyki klasycznej, np. łączenie tej sztuki z europejskim kręgiem kulturowym, oraz reprezentacje ideału muzyka, jak figura sportowca utożsamianego z męskością, skrywają i powielają znaczenia dyskryminujące artystów ze względu na pochodzenie, jak w pierwszym przypadku, czy płeć, jak w drugim. Choć podejście socjologii kulturowej dostarcza narzędzi do analizy symbolicznych struktur nierówności w sztuce, to jednak nie stawia pytania, czy i w jaki sposób dyskryminujące reprezentacje kształtują (prekarną) sytuację zawodową artystów (McCormick 2006, s. 142).

W rozdziale tym łączę obie perspektywy – krytyczne podejście do pracy w sektorze artystycznym i kreatywnym oraz zorientowaną na badanie struktur symbolicznych socjologię kulturową – aby zrozumieć, w jaki sposób wyobrażenia o muzyce klasycznej jako dziedzictwie białej, męskiej Europy mogą potęgować

doświadczenie prekarności w zawodzie muzyka klasycznego wśród nie-Europejczyków. Zatem z jednej strony doświadczenie prekarności omawiam przez pryzmat tradycyjnego ujęcia tego problemu w kontekście deregulacji rynku pracy, rosnących niepewności i niestabilności zatrudnienia oraz upłciowionego podziału pracy. Z drugiej zaś strony argumentuję, że prekarność w muzyce klasycznej jest potęgowana przez symboliczną reprezentację muzyki klasycznej. Jak wynika z literatury naukowej oraz moich badań, sztuka ta – w opinii jej praktyków, jak też słuchaczy na całym świecie – jest konstruowana przez pryzmat jej europejskich korzeni i na tej podstawie określa się niejako prawo artysty do identyfikacji z jej dziedzictwem. Często bezrefleksyjnie przyjmowane założenie o tym, że układ dźwięków, instrumentalizacja i tematyka są głęboko zakorzenione w „kulturze europejskiej", w europejskich językach, historii, sztuce, obyczajach, folklorze, klimacie i przyrodzie (Haynes 2013, s. 32; Radano, Bohlman 2000), prowadzi do wniosku, iż bez „naturalnie" nabytej wiedzy o tym kontekście – poprzez urodzenie i wychowanie się w nim – trudno dobrze interpretować klasyczny repertuar. Należy dodać, że ów zabieg kulturowego różnicowania, który polega na wywodzeniu predyspozycji kulturowych i społecznych z (postrzeganych) cech pseudobiologicznych, określany jest jako urasowienie (Omi, Winant 2014, s. 13). Takie urasowione reprezentacje muzyki klasycznej służą często do oceny talentu i umiejętności muzyków na podstawie ich wyglądu i pochodzenia.

Rozdział otwiera część teoretyczna, w której odwołuję się przede wszystkim do krytycznego podejścia do pracy twórczej (*creative work*) oraz przemysłów kreatywnych, gdyż jest to główna rama teoretyczna przyjęta w prezentowanych rozważaniach empirycznych. Następnie przedstawiam materiał empiryczny, który stał się podstawą prezentowanych tu analiz. Część empiryczną poprzedza krótka charakterystyka sektora muzyki klasycznej w Japonii, która pozwoli lepiej zrozumieć decyzje migracyjne artystów z tego kraju. Główny wywód będzie poświęcony prezentacji doświadczenia prekarności wśród artystów japońskich mieszkających i żyjących w Europie, potęgowanego przez urasowiony dyskurs łączący autentyczną muzykę klasyczną z dziedzictwem europejskim i rasą białą.

Kontekst teoretyczny – prekaryzacja pracy w sektorze kulturalnym

W anglosaskiej i niemieckiej literaturze przedmiotu sytuacja zawodowa muzyków klasycznych jest często opisywana w kontekście przemysłów kreatywnych i kulturalnych (*creative/cultural industries*) i pracy kreatywnej (*creative work*) (Gill 2014; Scharff 2018). Wprowadzony do debaty publicznej pod koniec lat 90. XX wieku w krajach anglosaskich termin *creative industries* był elementem szeregu neoliberalnych reform gospodarczych, wdrażanych od końca lat 70. XX wieku w odpowiedzi na przedłużającą się stagnację ekonomiczną i utrzymujące się bezrobocie[1].

[1] Termin ten pojawiał się jako motyw przewodni w polityce rządu laburzystów za czasów Tony'ego Blaira, a wcześniej jeszcze w inicjatywach rządu australijskiego (*Creative Nation*). Jednak

Utworzenie nowego, szeroko zdefiniowanego przemysłu kreatywnego, którego częścią stał się sektor działań kulturalnych i artystycznych, co widoczne jest w często używanym skrócie CCI (*creative/cultural industries*), miało stanowić remedium na problemy gospodarcze (Hesmondhalgh 2008). Kreatywność została obwołana kluczowym zasobem wytwórczym i siłą napędową nowego typu gospodarki opartej na wiedzy i technologiach informacyjnych (Garnham 2005), produkcję kulturalną i artystyczną uznano zaś za potencjalne źródło wpływów do budżetu państwa.

Należy podkreślić, że stopniowe wprowadzanie mechanizmów rynkowych do finasowania działalności kulturalnej jest czymś nowym w krajach europejskich, gdzie w okresie powojennym dominował interwencjonizm państwowy. Na marginesie dodam, że w tym względzie Europa różni się od Stanów Zjednoczonych, gdzie kultura „jest sprawą odpowiedzialności prywatnej i przedmiotem działalności dobroczynnej" (Ilczuk 2012, s. 39). Powstanie mecenatu państwowego w krajach europejskich było związane z polityką kulturalną opartą na przekonaniu, że sztuka jest dobrem narodowym, a idee i wartości w niej zawarte służą kształtowaniu i podtrzymywaniu tożsamości narodowej (Cook 2013). Cele tej polityki zostały określone na poziomie Unii Europejskiej jako: „1) zachowanie tożsamości kulturowej narodu; 2) zapewnienie równego dostępu do kultury; 3) promocja twórczości oraz wysokiej jakości dóbr i usług kulturalnych; 4) takiego zróżnicowania oferty kulturalnej, aby każda grupa społeczna mogła znaleźć coś dla siebie" (Ilczuk 2012, s. 45). Kryzysy gospodarcze z końcówki XX i pierwszych dekad XXI wieku doprowadziły do przemian polegających na ciągłym ograniczaniu mecenatu państwa, poprawie efektywności zarządzania wydatkami w publicznych instytucjach kultury i zwiększaniu udziału środków prywatnych (Ilczuk 2012, s. 48–54). Przykładem najbardziej prorynkowego sposobu finansowania polityki kulturalnej w Europie jest model brytyjski, we Francji zaś utrzymał się system planowania państwowego, a wydatki na kulturę w tym kraju są największe w Europie (Ilczuk 2012, s. 46). Tymczasem w Polsce od roku 1989 jest opracowywany system dotowania kultury z udziałem państwa, samorządów i sektora prywatnego (Ilczuk 2012, s. 41), a wydatki publiczne na kulturę w 2023 roku wyniosły tylko 0,6% PKB[2].

Badania warunków pracy w kulturze pokazują, że zmiana finansowania produkcji kulturalnej, polegająca na stopniowym wyłączaniu sektora kultury z polityki publicznej i włączaniu go do przemysłu kreatywnego i kulturalnego, wpływają na prekaryzację pracy twórczej. W socjologii pracy prekarność zatrudnienia definiuje się, wskazując na takie aspekty, jak niepewność, brak stabilności i zabezpieczenia. To praca „w której to pracownicy obarczani są ryzykiem [z nią] związanym [...],

to definicja zaproponowana przez brytyjski Departament Kultury Mediów i Sportu (Department for Culture, Media and Sport) stała się tą najbardziej wpływową i popularną na całym świecie (Hesmondhalgh 2008, s. 559).

[2] Informacje za: Polski Instytut Ekonomiczny, https://pie.net.pl/sektory-kreatywne-i-kultury-wytworzyly-az-312-mld-pln-wartosci-dodanej-w-polsce-w-2021-r/ (dostęp 20.03.2024).

która wiąże się z ograniczonymi zabezpieczeniami ustawowymi i ograniczonymi świadczeniami socjalnymi" (Kalleberg, Vallas 2018, s. 1). Wszystkie te elementy charakteryzują współczesną pracę kreatywną i artystyczną. Większość artystów pracuje jako wolni strzelcy (*freelance*), zatrudniani są w krótkotrwałych projektach, zarabiają niewiele, często angażują się w kilka przedsięwzięć równolegle, są pozbawieni zabezpieczenia socjalnego, a przyszłość ich pracy jest niepewna (Banks 2007; Hesmondhalgh 2008; McRobbie 2002; Yoshizawa 2011). Wprawdzie młodych ludzi do pracy w sektorze kreatywnym i kulturalnym, określanej również „pracą z miłości" (*labour of love*), ma przyciągać „dochód psychiczny" (*psychic income*) (Menger 1999, s. 554), to znaczy wiara w możliwość wykonywania pracy pozwalającej wykazać się kreatywnością, dającej samospełnienie, jednak często zamiast satysfakcji odczuwają oni wypalenie zawodowe.

Michel Menger (1999) zwraca uwagę na to, że głównym problemem sektora kulturalnego jest nierównowaga pomiędzy liczbą ofert pracy a liczbą osób wykonujących prace kreatywne i artystyczne. To sprawia, że tylko nieliczni mają szansę na zawodowy sukces. Badając muzyków studyjnych w Hollywood, Robert Faulkner (1983) zaobserwował, że o powodzeniu w tym zawodzie decyduje zasada kumulacyjnej przewagi (*cumulative advantage*). Najwięcej ofert zatrudnienia otrzymują osoby, które na wczesnym etapie kariery odniosły jakiś sukces. Ten typ kariery, polegający na udziale w kolejnych krótkoterminowych projektach, od których zależy sukces, jest określany jako kariery portfolio (*portfolio career*) (Kanter 1989). Wydaje się, że podobną prawidłowość można zaobserwować w całym sektorze kreatywnym. Zdecydowana zaś większość musi podjąć pracę zarobkową, poszukując w międzyczasie możliwości zatrudnienia w projekcie artystycznym. W literaturze pojawia się też określenie kariery proteuszowej (*protean career*), to znaczy wymagającej od artystów elastyczności, wielozadaniowości i umiejętności dostosowania się do zmiennych warunków pracy (Inkson 2006).

Studia nad brytyjskim, francuskim i niemieckim sektorem muzyki klasycznej pokazują, że pewność zatrudnienia stracili również muzycy klasyczni, którym stabilną pracę tradycyjnie zapewniały centralnie utrzymywane instytucje kultury, jak narodowe filharmonie, teatry muzyczne i opery (Coulangeon 2004; Scharff 2018). Ograniczenie stałych dotacji publicznych zmusiło te instytucje do redukcji etatów i zatrudniania części muzyków na czas określony, przy realizacji konkretnych projektów artystycznych. W tej sytuacji wielu muzyków pracuje w formie *freelance*, nie tyle szukając zatrudnienia, ile raczej samemu je inicjując, poprzez projektowanie i realizowanie wydarzeń muzycznych, często we współpracy z innymi artystami (Armstrong 2013; Scharff 2018). Dlatego tak istotna w tym sektorze jest rozbudowana sieć znajomości (*active networking*), będąca również cennym źródłem informacji o potencjalnych możliwościach zatrudnienia (Coulson 2012). Okazuje się zatem, że w tym środowisku wygrywa się nie tyle talentem i wysokimi kwalifikacjami muzycznymi, ile przedsiębiorczością (*entrepreneurship*), skutecznym promowaniem swojego wizerunku i twórczości w mediach społecznościowych,

umiejętnością zainteresowania publiczności atrakcyjną ofertą, niestandardowym sposobem prezentacji i ciekawym miejscem, gdzie odbywa się wydarzenie (Haferkorn 2018; Scharff 2018). Artyści konkurują również ceną oferowanych usług kulturalnych. W krańcowych przypadkach rezygnują z wynagrodzenia, mając nadzieję, że udział w danym projekcie przełoży się na przyszłe szanse zatrudnienia (*hope as informal labour practice*) (Alacovska 2018).

Ponadto globalizacja przemysłu muzycznego i związany z nią wzrost konkurencji o pozycję na tym rynku doprowadziły do natężenia nierównego traktowania osób aspirujących do pracy w tym sektorze. Neoliberalna ideologia talentu i merytokratycznego doboru zawierała obietnicę sprawiedliwego traktowania wszystkich adeptów pracy kreatywnej i przyznawania przywilejów w postaci zawodowego sukcesu według umiejętności i zasług. Wbrew tym obietnicom liczne analizy dowodzą, że takie cechy demograficzne jak płeć, wiek, przynależność klasowa i etniczno-kulturowa nie są obojętne przy ocenie indywidualnego talentu i umiejętności w trakcie selekcji kandydatów do pracy. W muzyce klasycznej nieustannie obowiązuje upłciowiony model ścieżki edukacyjnej i zawodowej (zob. Casula 2019 o kobietach we włoskim świecie muzyki klasycznej; Ravet 2007 o muzyczkach we Francji; Scharff 2018 o karierach kobiet w Niemczech i Wielkiej Brytanii). Utrudnia on kobietom dostęp do pozycji eksponowanych, związanych z władzą, kontrolą, prestiżem i wyższymi zarobkami, czego koronnym przykładem jest zawód dyrygenta (Bartleet 2008). Projektowy model pracy, wymagający pełnej dyspozycyjności, okazuje się często nie do pogodzenia z obowiązkami rodzicielskimi, które spadają głównie na barki kobiet (Gill 2014; Kowalczyk 2021; Scharff 2018). Kobiety mogą być także dyskryminowane ze względu na wiek, gdyż w tym przemyśle utowarowieniu ulega nie tylko dzieło sztuki, ale i seksualizowane ciało artystki, która je tworzy (Gill 2014; Kowalczyk 2018, 2021; Scharff 2018).

Inną barierą w dostępie do muzycznego rynku pracy, istotną w kontekście problematyki tego rozdziału, jest przynależność rasowo-etniczna artystów, określana na podstawie nazwiska, wyglądu zewnętrznego i narodowości wpisanej w dokumencie tożsamości. Badania pokazują, że osoby należące do mniejszości etnicznych, rasowych czy religijnych są niedoreprezentowane w przemysłach kreatywnych, obsadzane w rolach drugoplanowych i często stereotypowych (Hesmondhalgh, Saha 2013). Rzadziej porusza się kwestię dyskryminacji artystów w przemyśle muzycznym, choć zainteresowanie tym problemem w ostatnich latach stale rośnie. W pracach omawiających kwestie nierównego traktowania przede wszystkim artystów pochodzących z Azji, tak w Europie (Kawabata 2023; Leppänen 2015), jak w USA (Yang 2007; Yoshihara 2007), wskazuje się, że pochodzenie odgrywa istotną rolę w tym, jak są oni oceniani podczas konkursów muzycznych oraz rekrutacji, a także w jaki sposób odbierana jest ich działalność artystyczna. Nawiązując do tych rozważań, w rozdziale tym pokażę, w jaki sposób prekarna sytuacja zawodowa jest kształtowana przez urasowione wyobrażenia o muzyce klasycznej.

Kuchnia metodologiczna

W rozdziale tym wykorzystuję analizy i wnioski z badania prowadzonego wśród japońskich muzyków klasycznych żyjących i pracujących w Polsce, Francji i Japonii, które stały się podstawą innych publikacji (Kowalczyk 2021, 2022, 2023)[3]. Zostało ono przeprowadzone w latach 2012–2019 z wykorzystaniem metod jakościowych, takich jak częściowo ustrukturyzowane wywiady, a także obserwacje aktywności muzycznej respondentów. Główny materiał empiryczny stanowi treść wywiadów przeprowadzonych z 75 muzyczkami i muzykami na temat przebiegu ich karier zawodowych. Wśród osób badanych przeważały kobiety grające na skrzypcach i fortepianie. Wynika to z historii praktyk muzycznych w Japonii, lecz jest również niezamierzonym efektem kuli śnieżnej zastosowanej w procesie rekrutacji do badania. Wywiady prowadziłam w języku japońskim, przy transkrypcji pomagała mi zaś osoba, dla której japoński jest językiem ojczystym. Tłumaczenia z języka japońskiego fragmentów wywiadów przedstawionych w tekście są moje. Ze względów etycznych w artykule nie podaję żadnych informacji, które mogłyby zdradzać tożsamość rozmówców, a ich imiona zostały zmienione.

Materiał empiryczny analizowałam manualnie, zgodnie z zasadami metody ugruntowanej opisanej przez Kathy Charmaz (2006). Pierwszy etap procesu polegał na lekturze i kodowaniu treści wywiadów. Następnie wyszukiwałam i porządkowałam powtarzające się kody i tematy. W kolejnym kroku tematy te analizowałam w odniesieniu do literatury z zakresu przemysłów kreatywnych, pracy prekarnej oraz nierównego traktowania artystów w sektorze muzyki klasycznej ze względu na pochodzenie.

(Nie)autentyczny świat muzyki klasycznej w Japonii

Analizę sytuacji zawodowej japońskich muzyków w europejskim przemyśle muzycznym rozpocznę od zarysowania kontekstu formowania się i funkcjonowania japońskiego *milieu* muzycznego, co pozwoli lepiej zrozumieć decyzje migracyjne tych artystów. Muzyka klasyczna została przywieziona do Japonii w połowie XIX wieku na pokładach statków angielskich, francuskich oraz niemieckich jako symbol doskonałości i wyższości kultury europejskiej. Aby dowieść dojrzałości cywilizacyjnej swojego narodu, władze modernizującego się na wzór zachodni kraju uznały za konieczne opanowanie europejskiej sztuki muzycznej i stworzenie jej japońskiego odpowiednika. Zestaw nowo komponowanych patriotycznych melodii miał służyć krzewieniu narodowego ducha w szkołach. W tym celu władze rządowe utworzyły Instytut Badań nad Muzyką (Torishirabegakari), gdzie opracowywano narodowy repertuar wraz ze stosownym *curriculum* dla szkół, a także kształcono przyszłą kadrę nauczycieli. Na fali wzrostu nastrojów nacjonalistycznych, krytykujących proces szeroko zakrojonej modernizacji kraju, instytucja ta wkrótce stała się celem ataków dziennikarzy

[3] Szczegóły metodologii badania zostały omówione w monografii: Kowalczyk 2021.

i polityków, m.in. za rzekomą demoralizację kobiet. Opinia publiczna była coraz bardziej przeciwna inwestowaniu pieniędzy w rozwój tej dziedziny sztuki, tym bardziej że historycznie muzykę uważano za domenę kobiet, ewentualnie źródło utrzymania osób kalekich.

Ostatecznie świat muzyki klasycznej, nauki historii, teorii i gry na instrumentach, interpretacji i kompozycji rozwijał się przy wsparciu osób prywatnych – przedstawicieli wyższych warstw społecznych zafascynowanych zachodnią kulturą. Praktykowanie muzyki klasycznej, ze względu na wysoki koszt tego hobby w XIX i pierwszej połowie XX wieku, związany z zakupem importowanego z zagranicy instrumentu i opłaceniem lekcji pobieranych u zachodnich nauczycieli, służyło również jako element dystynkcji społecznej. Po wojnie niebywale wzrosło zainteresowanie muzyką klasyczną, a przyczynił się do tego m.in. wzrost gospodarczy, dzięki któremu polepszyła się sytuacja materialna przeciętnej rodziny japońskiej. Łatwiejszy stał się dostęp do względnie tanich, gdyż lokalnie produkowanych instrumentów. Tym samym, jak twierdzą niektóry badacze, powszechność uprawiania i konsumowania muzyki uczyniła ją „luksusową rozrywką dla klasy średniej" (Takahashi 2001, s. 170). Nie oznaczało to jednak, że muzyka klasyczna zupełnie utraciła swój splendor jako produkt zachodniej kultury wyższej.

Należy podkreślić, że status produktu importowanego ze Stanów Zjednoczonych lub z Europy miał wpływ na rolę i miejsce muzyki klasycznej w japońskiej polityce kulturalnej. Zaprzęgnięcie religii i kultury do machiny państwowej propagandy w okresie przedwojennym sprawiło, że po II wojnie światowej władze długo w ogóle nie podejmowały tematu zaangażowania państwa w produkcję kulturalną. Polityka kulturalna zaczęła nabierać kształtu dopiero w latach 70. XX wieku, a za cel obrano sobie przede wszystkim ochronę japońskich zabytków i tradycji. W późniejszym okresie włączono w jej zakres także promocję szeroko rozumianego japońskiego przemysłu kreatywnego, na który składały się manga, anime, japońska technologia, moda i kuchnia (Yoshizawa 2011). Przemysł muzyki klasycznej w tym kraju jest finansowany przede wszystkim ze środków prywatnych, a na skromne dotacje ze środków publicznych mogą liczyć tylko niektóre orkiestry profesjonalne. Dane dotyczące budżetów orkiestr pokazują, że ponad połowa ich dochodów pochodzi z działalności własnej, a jedynie 5,9% to wsparcie z centralnego budżetu rządowego i nieco ponad 18% z samorządów lokalnych (Association of Japanese Symphony Orchestras 2020, s. 145). W Japonii nie istnieją narodowe filharmonie, teatry muzyczne czy opery, a sektor muzyki klasycznej poddany jest regulacji rynkowej, co oczywiście ma wpływ na warunki zatrudnienia muzyków.

Pozycję japońskich artystów na rodzimym rynku muzycznym kształtuje wspomniany już we wstępie również symboliczny konstrukt „europejskiej muzyki klasycznej", zawierający w podtekście przekonanie, że w autentycznej wersji jest ona tworzona i wykonywana przez artystów zachodnich. Współcześnie ów ideał „autentycznego" muzyka klasycznego, urodzonego i wychowanego w Europie, służy

podtrzymywaniu i reprodukowaniu hierarchii tak w globalnym, jak i w japońskim przemyśle muzycznym. Z jednej strony, studenci z Azji, poznający tajniki „autentycznej" techniki muzycznej na europejskich i amerykańskich akademiach muzycznych, stanowią nierzadko ważne źródło dochodów dla tych uczelni (Wang 2014). Z drugiej zaś strony, żywotność mitu o wyższości zachodniej muzyki pozwala zapełnić sale koncertowe w Japonii, gdzie organizowane są wydarzenia z udziałem „autentycznych" artystów z Europy. Napędza to zainteresowanie muzyką, gwarantuje napływ studentów do szkół i uczelni muzycznych, a także sprzedaż lokalnie produkowanych instrumentów muzycznych. Mimo umiejętności i talentu artystów japońskich, docenianego poza granicami ich rodzimego kraju, trudno jest im konkurować o uznanie wśród rodaków i status społeczny z muzykami reprezentującymi „autentyczny ideał".

Dzieje się tak m.in. dlatego, że status „wybitnych artystów" zarezerwowany jest w Japonii przede wszystkim dla białych artystów z Europy i Stanów Zjednoczonych i może tych nielicznych japońskich wykonawców, którym udało się zdobyć uznanie w świecie zachodnim (Kowalczyk 2021). Muzycy utrzymujący się z lekcji, nagrań muzycznych, grania w orkiestrach jako muzycy kontraktowi (*extra*), dorabiania na ślubach, pogrzebach, firmowych imprezach albo recitalach zorganizowanych za własne pieniądze nie cieszą się zbytnim poważaniem społecznym. Konieczność angażowania się w projekty komercyjne sprawia, że muzyków klasycznych zalicza się czasem do pracowników branży rozrywkowej, w związku z czym czują się oni traktowani w sposób lekceważący i pogardliwy. Wprawdzie, jak opowiadali uczestnicy badania, społeczny podziw wzbudza samo opanowanie techniki muzycznej, jednak zawód muzyka jest oceniany przez pryzmat prekarnych warunków pracy. Z wywiadów wynika, że wyjawienie zawodu wzbudza mieszane reakcje społeczne, lecz schemat reagowania pozostaje ten sam. Najpierw jest zachwyt i podziw, ponieważ, jak wyjaśnia Akiko, „nie każdy może zostać muzykiem, gdyż wymaga to czasu i wysiłku". W drugiej kolejności pojawiają się pytania o to, z czego żyją muzycy, ponieważ, jak kontynuuje, „muzyka kojarzy się przede wszystkim z hobby i rozrywką, które trudno powiązać ze zwykłą pracą. Ludzie myślą, że my po prostu podążamy za swoimi pasjami". Przyjrzyjmy się zatem, jak wyglądają ścieżki zawodowe klasycznie wykształconych muzyków w Japonii.

Prekarne warunki pracy w japońskim sektorze muzyki klasycznej

Obraz warunków pracy muzyka klasycznego w Japonii wyłaniający się z wypowiedzi badanych oddaje wiele patologii opisanych już w anglosaskiej, ale także japońskiej literaturze na temat pracy kreatywnej (Banks, Hesmondhalgh 2009; Gill, Pratt 2008; Yoshizawa 2011). Jako że nie istnieje w tym kraju odpowiednik europejskiego systemu dotowania instytucji muzycznych z pieniędzy publicznych, działalność muzyczna realizowana jest w sektorze prywatnym zgodnie z rynkową logiką produkcji i dystrybucji dóbr i usług. Tym samym *gros* ofert pracy, w ramach

których artysta może wykorzystać swoje umiejętności muzyczne, dotyczy udziału w jednorazowych lub czasowych wydarzeniach muzycznych, częściej komercyjnych niż artystycznych, inicjowanych przez agencje muzyczno-artystyczno-rozrywkowe, prywatne orkiestry, firmy fonograficzne, a także komercyjne stacje telewizyjne i radiowe. W tym prekarnym środowisku zawodowym najpewniejszą ścieżką kariery wydaje się praca nauczyciela, czasem pogardzana przez muzyków z „wyższymi" aspiracjami jako zajęcie, które przeszkadza w graniu. Takiej formy stabilności szukają osoby, które mają na utrzymaniu rodziny, ponieważ, jak wyjaśnia Hiroshi:

> Bycie freelancerem to ryzykowna rzecz, szczególnie kiedy masz rodzinę. Kiedy na przykład jesteś chory i nie możesz grać przez jakiś czas [nie zarabiasz], to nic na to nie poradzisz, ale dzieci trzeba nakarmić. Dlatego uważam, że trzeba mieć jakąś solidną podstawę. Uczę w prywatnej szkole, odkąd skończyłem studia [...] [Mimo że] ten świat patrzy z góry na muzyków żyjących z lekcji...

Wbrew tym przekonaniom wszyscy muzycy, z którymi rozmawiałam, udzielali lekcji gry na instrumencie, najczęściej indywidualnie, czasem także w prywatnych szkołach muzycznych, najrzadsze zaś były etaty na uniwersytetach. W wielkich aglomeracjach miejskich, takich jak Tokio, Osaka czy Kioto, koszty życia są wprawdzie wyższe, lecz ze względu na większą liczbę melomanów, bogatszą ofertę kulturalną i liczniejszą grupę rodziców skłonnych zapłacić za lekcje muzyki łatwiej w nich o pracę. Poza tymi ośrodkami wykształceni muzycy dorabiają, podejmując się także niemuzycznych zajęć, ale nawet to nie wystarcza do prowadzenia samodzielnego życia. Jak opowiada Kyoko:

> Bardzo trudno jest zarobić jakiekolwiek pieniądze, będąc pianistką, szczególnie na początku. [...] Nawet jeśli zatrudnisz się w jednej z tych szkół muzycznych prowadzonych przez firmy Yamaha albo Kawai, z twoich miesięcznych zarobków zostaje 60 000 jenów, bo odciągają ci 30 000 jenów z jakichś tam niejasnych powodów: certyfikaty, podręczniki czy coś takiego[4]. Te moje koleżanki, które nie były utrzymywane przez mężów, pracowały dorywczo, np. w McDonaldzie, ale w kuchni, tak żeby nikt ich nie widział, bo się wstydziły. No i zupełnie nie miały czasu ćwiczyć, więc ich umiejętności się pogarszały.

A zatem większość absolwentów uczelni muzycznych wiedzie życie wolnego strzelca, dla których stałym i często głównym źródłem zarobkowania są lekcje gry na instrumencie. Do takich wniosków dochodzi jedna z pianistek na podstawie swoich doświadczeń pracy na jednym z tokijskich uniwersytetów muzycznych:

> Bardzo trudno jest utrzymać się z muzyki. Większość absolwentów uczelni muzycznych żyje z lekcji, grając jedynie okazjonalnie, dlatego potrzebują wsparcia rodziców. To sprawia, że dzieci, które obierają tę ścieżkę kariery, często napotykają opór rodziców. [...] Dlatego też na uniwersytetach muzycznych jest więcej kobiet.

---

[4] W 2020 roku przeciętne miesięczne dochody w Japonii oscylowały wokół 550 000 jenów (Statistical Survey Department 2020).

Warto w tym miejscu odnotować, że w japońskim świecie muzyki klasycznej dominują kobiety, co pokazują liczne badania statystyczne. Przykładowo stanowią one niemal 90% wszystkich studentów departamentów muzycznych na dwóch najbardziej renomowanych uczelniach artystycznych w Japonii, Tokyo University of the Arts i Toho Gakuen School of Music (Kowalczyk 2021). Jak wyjaśniam poniżej, wynika to z tradycyjnego podziału ról płciowych i powiązania męskości z pracą zawodową, która pozwala utrzymać rodzinę. Uważa się powszechnie, że zawód muzyka klasycznego nie spełnia kryteriów pracy odpowiedniej dla mężczyzny. W innym miejscu pokazuję, że paradoksalnie zawód ten stwarza przestrzeń do renegocjacji społecznego ideału męskości i konstruowania hybrydowych tożsamości genderowych (Kowalczyk 2025).

Niemożność zbudowania stabilnej kariery, nieregularne, niskie zarobki, niepewność zatrudnienia sprawiają, że muzykowanie uważa się w Japonii za zawodowe hobby, stosowne dla kobiet. Po pierwsze, zamężna kobieta pozostaje na utrzymaniu męża. Po drugie, jest to zajęcie, które pozwala żonie i matce na zaspokojenie swoich zawodowych ambicji, przy czym nie koliduje z zakresem jej reprodukcyjnych obowiązków, czyli opieką nad dziećmi i gospodarstwem domowym. Nie jest to zaś profesja odpowiednia dla mężczyzn, ponieważ wyklucza obowiązek założenia i utrzymania rodziny, wpisany w ich rolę genderową. Takie opinie pojawiały się w wypowiedziach muzyków, zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Na przykład Keiko została pianistką, aby spełnić marzenia braci. W cytacie tym podkreślenia wymaga pojęcie „normalności", które, jak widać, pracę muzyka stawia poza jej granicami.

> Obaj moi starsi bracia marzyli o karierze pianisty..., a szczególnie młodszy z nich ćwiczył bardzo dużo, żeby dostać się na uniwersytet muzyczny. Ale nasz tato zmarł, a on był chłopcem. Edukacja muzyczna jest bardzo droga i potem trudno o konkretny zawód, dlatego w końcu zrezygnował. Dziś obaj mają *normalną* pracę i założyli rodziny. No cóż, mężczyzna musi mieć w ręku fach, a muzyka w Japonii uważana jest raczej za hobby...

W wypowiedziach i mężczyzn, i kobiet często pojawiały się opinie, że to siła społecznych oczekiwań sprawia, iż najlepsze miejsca pracy – pod względem wynagrodzenia, stabilności, rozwoju i zawodowej satysfakcji, a także prestiżu – przypadają w udziale mężczyznom. Przekonania te częściowo znajdują potwierdzenie w statystykach ilustrujących rozkład płci w zawodach związanych z edukacją i wykonywaniem muzyki. Podczas gdy kobiety zajmują się głównie uczeniem, to zawód muzyka jest zdominowany przez mężczyzn i to pomimo tego, iż stanowią oni zdecydowaną mniejszość wśród osób z wykształceniem muzycznym (Statistical Survey Department 2010). Przykładem może być zmaskulinizowany skład Orkiestry Symfonicznej NHK (NHK Kōkyō Gakudan), będącej jednym z najbardziej pożądanych pracodawców w Japonii, ze względu na prestiżową pozycję wśród zespołów muzycznych w kraju, ale i na świecie, a także dobre warunki pracy, to

znaczy wysokie pensje, natężenie pracy, które nie powoduje wypalenia zawodowego i pozwala na samorozwój. Na 104 członków zatrudnia ona jedynie 27 kobiet (Association of Japanese Symphony Orchestras 2020, s. 144)[5].

Jednakowoż opisane w wywiadach przez mężczyzn muzyków doświadczenia pracy w zawodowych orkiestrach, innych niż wspomniana, burzą mit o tym, jakoby wszystkie one były najlepszymi miejscami pracy. Wprawdzie jest to praca w miarę stabilna, przynosząca regularne dochody i gwarantowana umową z dostępem do świadczeń socjalnych, jednak cena za te przywileje jest wysoka: praca ponad normę, wypalenie zawodowe, obniżenie kwalifikacji, utrata satysfakcji z pracy. Problem wypalenia zawodowego był dyskutowany również w kontekście orkiestr europejskich i amerykańskich, zatem nie jest to przypadłość dotykająca jedynie muzyków japońskich (Allmendinger, Hackman, Lehman 1996; Coulangeon 2004; Faulkner 1973).

Wyjaśniając powody, dla których zdecydował się porzucić stabilizację zawodową w orkiestrze na rzecz niepewnego losu freelancera, Kenta tłumaczy:

> Dołączyłem do zespołu jako młody, niedoświadczony muzyk. Zarobki były niższe niż w pobliskim *kombini* (*convenience store*). [...] Graliśmy ponad 200 koncertów rocznie, czy możesz to sobie wyobrazić? [...] [g]łównie dla pieniędzy: muzyka pop, rockowa, backup dla zespołów muzycznych, programy telewizyjne, szkoły, festyny muzyczne itp. To było szaleństwo. Na nic nie było czasu. Uciekłem, zanim zupełnie się zdegenerowałem jako artysta.

Tło dla opowieści o trudnych warunkach pracy w orkiestrach zawodowych tworzy strukturalny kontekst ich funkcjonowania. Jak wynika z raportu Association of Japanese Symphony Orchestras (2020), japońskie orkiestry zawodowe to w przeważającej mierze samofinansujące się organizacje, których istnienie jest uzależnione od rynkowego popytu na oferowane przez nie „usługi". Znikomość dotacji ze źródeł zewnętrznych stawia zarządców orkiestr w sytuacji przedkładania kwestii płynności finansowej nad jakość projektów artystycznych, w które się angażują. Jeden z muzyków wspomina, że orkiestra popadła w tarapaty finansowe, gdy nowy gubernator miasta obciął dotacje. Z obawy przed bankructwem,

> zaczęliśmy przyjmować coraz więcej i więcej niskiej jakości ofert koncertowania, żeby jakoś związać koniec z końcem. Pracowaliśmy coraz więcej, niczym pracownicy fizyczni, a zmęczenie miało oczywiście wpływ na jakość naszego grania. [...] Było nam wstyd jako muzykom, ale management kontraktował coraz więcej projektów, i nie mieliśmy wyboru, tylko grać. Inaczej byłoby już po orkiestrze.

Świadomi trudności w zbudowaniu godnego życia zawodowego oraz prywatnego w kraju ojczystym, japońscy muzycy udają się do Europy, gdzie podejmują studia, wierząc, że dyplom będzie przepustką do lokalnego rynku pracy. Jak mówi Tarō, absolwent francuskiej uczelni muzycznej, „tak naprawdę, to przyjechałem do

[5] Zobacz także https://www.nhkso.or.jp/en/about/orchestra_members.html.

Francji, żeby móc tu pracować". Warto podkreślić, że muzycy decydujący się na wyjazd do Europy nie są motywowani chęcią zdobycia pracy zarobkowej w sektorze muzycznym. Osoby opuszczające Japonię marzą przede wszystkim o tym, aby w Polsce, Niemczech, Francji, Włoszech lub też Wielkiej Brytanii realizować swoją artystyczną pasję, doskonalić umiejętności i pracować w środowisku, które dzięki mecenatowi państwa pozwala na uprawianie muzyki klasycznej jako sztuki. Tymczasem ich europejskie doświadczenia opisane w następnej części pokazują, że realizację marzeń utrudniają wspomniane wyżej symboliczne wyobrażenia o idealnym muzyku, a przejawiające się w praktykach dyskryminacyjnych stosowanych wobec artystów pochodzących z krajów azjatyckich. Ponadto trudną sytuację twórców spoza UE komplikują polityki migracyjne, które chronią dostęp do lokalnych rynków pracy.

Niepewny los muzyczek i muzyków na emigracji

Nieliczne *success stories* osób pracujących w europejskich orkiestrach to opowieści wskazujące na wagę niezwiązanych z umiejętnościami muzycznymi kryteriów branych pod uwagę w procesie rekrutacji. Pozamerytoryczne kryteria selekcji artystów zaczynają odgrywać tym większą rolę, im większa jest konkurencja na rynku pracy. A ta, przypomnę, rośnie w krajach europejskich od końca lat 70. XX wieku w związku z restrukturyzacją, oznaczającą w gruncie rzeczy redukcję wydatków publicznych, w szczególności na kulturę, postępującym urynkowieniem produkcji i dystrybucji usług kulturalnych, a także wzrostem podaży pracowników kultury. Doświadczenia badanych artystów ilustrują siłę symbolicznych narracji o nieautentyczności muzyków z Japonii, Chin, Korei czy Tajwanu, w wyniku których są oni dyskryminowani w procesie wyboru kandydatów do pracy. Pewna muzyczka opowiadała, jak odrzucono ją na ostatnim etapie procesu rekrutacji przeprowadzanego w jednej z niemieckich orkiestr, mimo iż była jedyną kandydatką, która do tego etapu dotarła. Powodem miał być brak pozwolenia na pracę. Muzyczce zarzucono, że tak naprawdę zależy jej na osiedleniu się w Niemczech, a stała praca ma być pretekstem do wystąpienia o wizę. Yasushi, kolejny z rozmówców, biorąc regularnie udział w przesłuchaniach do orkiestr, zaobserwował, że:

> [...] jeśli Francuz i Azjata wykonują ten sam utwór muzyczny, to ten drugi musi być co najmniej dwa, trzy razy lepszy, aby zdobyć uznanie komisji. [...] Po prostu preferuje się francuskich muzyków.

Świetna technika potwierdzona dyplomem ukończenia europejskiej uczelni to warunek konieczny, aczkolwiek niewystarczający do zrealizowania marzenia o zdobyciu posady we francuskiej, angielskiej, polskiej czy niemieckiej orkiestrze. Z wywiadów wynika, że studia to niezwykle cenna okazja, aby dołączyć do lokalnych sieci muzyków, w kręgu których przekazywane są informacje i oferty pracy. Znajomi z nieformalnych sieci wspierają muzyków, rekomendując ich na stanowiska. Takie wsparcie, podobnie jak dyplom ukończenia uczelni, znajomość języka

i lokalnych konwencji estetycznych, stanowi dodatkową pomoc w przezwyciężeniu stereotypowego wizerunku muzyka z Azji podczas rekrutacji. Wreszcie absolwenci uczelni wyższych mają prawo do podjęcia pracy na lokalnym rynku pracy bez konieczności ubiegania się o pozwolenie na pracę.

Oba wspomniane czynniki, to znaczy lokalne sieci muzyków oraz dyplom ukończenia europejskiej uczelni, kształtują sytuację japońskich muzyków w Europie. Dyskryminacja ze względu na pochodzenie, oparta na urasowionej konstrukcji muzyki klasycznej, sprzęga się z przemianami w sposobie produkcji i dystrybucji dóbr i usług kulturowych, a dodatkowo również z polityką migracyjną krajów UE. Przykłady Polski i Francji ilustrują dwa skrajnie odmienne podejścia do migrantów zamierzających podjąć pracę w sektorze kreatywnym.

Nowelizacją ustawy o migracji z roku 2014 zlikwidowano w Polsce kategorię wizy artystycznej, co w efekcie uniemożliwia uzyskanie zgody na pobyt i pracę muzykom oraz innym pracownikom kreatywnym, jeśli nie posiadają stałego zatrudnienia. Warto by przeprowadzić osobne badanie, aby zrozumieć logikę stojącą za tą decyzją. Trudność spełnienia tego warunku zmusza młodych Japończyków do powrotu do kraju po zakończeniu edukacji w Polsce. Z moich badań wynika, że wśród artystów pracujących w trybie wolnego strzelca dominują kobiety, które założyły w Polsce rodziny. Ich aktywność krępują jednak obowiązki rodzinne, brak czasu na dbanie o technikę gry oraz poszerzanie repertuaru, a także niewystarczające kontakty ze środowiskiem, co w praktyce oznacza ograniczony dostęp do ofert pracy. Fumio opowiada:

> Kiedy wzięłam ślub i urodziłam moją najstarszą córkę, przeprowadziliśmy się z moją rodziną pod miasto. Przez te zmiany w życiu straciłam większość moich znajomości i koneksji. Było mi potem niezwykle trudno je odbudować i zacząć wszystko na nowo. Na przykład grałam regularnie dla uczniów na zaproszenie Stowarzyszenia Japończyków (Nihonjinkai). Po ślubie wszystko się urwało.

Nieco inaczej przedstawia się sytuacja zawodowa artystów-migrantów we Francji. Muzycy mogą tam aplikować o wizę *Compétences et talents*, jeśli tylko zgromadzą dokumenty potwierdzające, że istotnie zawodowo zajmują się tworzeniem muzyki. Ten rodzaj pozwolenia na pobyt i pracę przyznaje się osobom realizującym we Francji projekt artystyczny lub inny przyczyniający się do rozwoju kraju[6]. Wypowiedzi moich interlokutorów pokazują, jak wymagające jest to zadanie. Wiele zależy od sieci znajomości, umiejętności budowania i pielęgnowania przyjaznych koleżeńskich relacji, zdolności dopasowania się do grupy i spełnienia ich oczekiwań muzycznych oraz osobowościowych, a wreszcie nieustannego przełamywania wspomnianych już symbolicznych reprezentacji gry muzyków z Azji jako mechanicznej i pozbawionej emocji. Niektórzy skarżyli się, że gdzieś w tej pogoni za projektami pozwalającymi im spełnić kryteria wizowe utracili radość z grania

[6] Ministère de l'intérieur: https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Immigration/L-immigration-professionnelle (dostęp 6.07.2020).

i poczucie sensu wykonywania tego zawodu. Granie przestało być dla nich celem samym w sobie, a stało się sposobem na przedłużanie niepewnego statusu migranta. Tym samym prekarną pozycję zawodową potęguje równie prekarna w świetle nieprzewidywalnego prawa migracyjnego sytuacja życiowa tych muzyków, co ilustruje wypowiedź jednej z pianistek:

> Karta *Compétences et talents* jest przyznawana artystom, którzy angażują się w różne artystyczne projekty, nawet jeśli nie mają stałego zatrudnienia. Ja mam jedną stałą prace, udzielam też indywidualnych lekcji, no i gram, ile się da, nagrywam płyty. Staram się dywersyfikować moją działalność artystyczną. Nigdy nie wiesz, kiedy i jak zmieni się prawo.

Wprawdzie ryzyko wygaśnięcia prawa do pobytu i podjęcia legalnej pracy nie dotyczyło osób pozostających w związkach z Francuzami, lecz i one doświadczały zawodowej dyskryminacji ze względu na przynależność narodową. Problem ten wybrzmiał szczególnie w wywiadach z pianistkami zatrudnionymi na podstawie umów czasowych na francuskich uczelniach muzycznych. Jako że osoby zatrudnione we francuskim systemie edukacji należą do kategorii urzędników państwowych, dostęp do tych pozycji reguluje system konkursów oraz posiadane obywatelstwo (Bauder 2008). Oznacza to, że przynależność państwowa do kraju spoza UE (a wszyscy badani, mimo posiadania rodziny we Francji, zachowali japoński paszport) wyklucza możliwość zatrudnienia we francuskim systemie edukacji na prawach przysługujących Francuzom i osobom z krajów członkowskich UE. Pracownik taki pozbawiony jest dostępu do przywilejów związanych z systemem promocji, podwyżek itp. Jedna z muzyczek mieszkająca we Francji od ponad 20 lat wprost określiła swoją sytuację zawodową jako *précaire*:

> Pracuję w konserwatorium X, ale nie mam stałej umowy (*titulaire*), ponieważ nie mam francuskiego paszportu. Oznacza to, że mogą zakończyć kontrakt w każdej chwili albo go nie przedłużyć. [...] To niesprawiedliwe. Jako pracownik kontraktowy muszę być ostrożna, kiedy jest jakiś konflikt albo coś mi się nie podoba. Nie mam umowy o pracę, która by mnie chroniła. Nigdy nie awansuję, jak moje koleżanki i koledzy, z którymi zaczynałam, a którzy już dawno są na kierowniczych stanowiskach. Wprawdzie mam opłacane ubezpieczenie społeczne i pewnie dostanę jakąś małą emeryturę, to jednak nie wiem, czy wystarczy mi na przeżycie. Zawsze będę w prekarnej sytuacji.

Powyższe wypowiedzi wskazują na to, że wbrew neoliberalnym obietnicom sukcesu dla każdej uzdolnionej osoby, talent i umiejętności nie są jedynymi kryteriami decydującymi o przebiegu europejskich karier muzyków klasycznych spoza zachodniego kręgu kulturowego. Wpływ na prekarną sytuację zawodową japońskich muzyków ma nie tyle ich brak zdolności technicznych czy kulturowych (znajomość języka, obyczajów), ile segregacyjna polityka migracyjna oraz urasowiona symboliczna reprezentacja muzyki klasycznej jako kulturowej własności osób z zachodniego kręgu kulturowego.

Uwagi końcowe

Badanie i analizowanie zjawiska niepewności zawodowej wśród artystów nastręcza wiele trudności ze względu na to, że wydaje się ona immanentną cechą tych profesji. Zadania tego nie ułatwia przyjęcie ram koncepcyjnych wypracowanych przez badaczy *creative industries* i *creative work*, gdyż terminy te obejmują całą rzeszę zawodów zwanych kreatywnymi, a różniącymi się specyfiką pracy czy też zmieniającymi się warunkami zatrudnienia. Ujęcie warunków pracy tak różnych od siebie zawodów, jak muzycy klasyczni, pracownicy reklamy czy programiści komputerowi, pozwala na opisywanie doświadczanej przez nich prekarności, ale uniemożliwia zrozumienie dynamiki procesu prekaryzacji pracy w jakże odmiennych w swej istocie zawodach artystycznych i kreatywnych. Rozciągnięcie kategorii kreatywności z pracy artystycznej na inne profesje zaliczane dziś do przemysłu kreatywnego zaciera ważne, historycznie ukształtowane jakościowe granice między nimi. Wiele wskazuje na to, że zabieg ten służy m.in. legitymizowaniu neoliberalnej retoryki obarczania winą artystów za ich własny los: wszak mówi im się, że „taki jest charakter wybranego przez was zawodu". Jednocześnie pomija się fakt, że ów „naturalny stan rzeczy" został zintensyfikowany przez procesy komercjalizacji i utowarowienia sztuki, a także redukowania mecenatu państwa ze świadczenia usług kulturalnych, postępujące od lat 80. XX wieku w krajach zachodnich i od okresu transformacji w Polsce (Ilczuk 2012). Mecenat ten stanowił jednak swego rodzaju zabezpieczenie przed radykalną prekaryzacją artystów, na mocy logiki rynku włączonych do „przemysłów kreatywnych". Upowszechnienie się tego typu myślenia zaszło tak daleko, że często ofiary systemu same obwiniają się za swój status prekariuszy.

W przypadku muzyków japońskich na neoliberalne tworzenie prekariatu nawarstwiają się dwie kwestie. Pierwsza to kontrola dostępu do rynku pracy wprowadzana w życie przez reżimy migracyjne – mogą być one mniej lub bardziej przyjazne dla przedstawicieli „wolnych zawodów", które wcale takimi „wolnymi", jak się okazuje, nie są. Druga to kwestia symbolicznych wyobrażeń na temat sztuki uprawianej przez japońskich artystów. Jak pokazałam, w globalnym podziale pracy twórczej muzycy japońscy doświadczają nierówności implikowanych przez przynależność etniczną, wręcz „cywilizacyjno-rasową", wynikającą z „akulturacji biologii" (Wodak, Reisigl 1999), czyli z przekonania, że zdolność uprawiania autentycznej muzyki klasycznej jest poniekąd genetycznie uwarunkowana. Rosnąca konkurencja na globalnym rynku pracy kreatywnej, którego częścią stali się muzycy klasyczni, sprawia, iż w procesie selekcji coraz większą rolę odgrywają kryteria pozamerytoryczne, takie jak wiek, płeć, pochodzenie i symboliczne struktury znaczeniowe na temat sztuki, obiektów artystycznych i idealnych twórców. Wszystkie te czynniki razem łamią mit merytokracji, rzekomo rządzącej zglobalizowanym rynkiem pracy, w szczególności w przemysłach kreatywnych i kulturalnych.

Literatura & materiały dodatkowe

Beck, J., Frąckowiak, M., Kietlińska-Radwańska, B., Krajewski, M., Walewska, A. (2026). Marne szanse... Sprawdzam! Badanie na temat obecności kobiet na państwowych uczelniach artystycznych 2025. Katarzyna Kozyra Foundation. Strona projektu: https://www.szanseawanse.pl/pl/ (dostęp 24.01.2026).

Bennett, D.E. (2008). *Understanding the Classical Music Profession: The Past, the Present and Strategies for the Future*. Aldershot: Ashgate.

Bull, A. (2019). *Class, Control, and Classical Music*. Oxford: Oxford University Press.

Domański, H., Przybysz, D., Wyrzykowska, K., Zawadzka, K. (2021). *Dystynkcje muzyczne. Stratyfikacja społeczna i gusty muzyczne Polaków*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Franczak, K. (2015). Kultura jako źródło zysku? Etos kreatywności i współczesny dyskurs modernizacyjny. *Przegląd Socjologiczny* 2: 89–112.

Hernik, K. (2007). Doświadczenie konwersji przez studentów Wydziału Aktorskiego Akademii Teatralnej w Warszawie. *Przegląd Socjologii Jakościowej* 3(3): 25–63.

Kozek, W., Kubisa, J. (2011). *Polaktor. Aktorzy na rynku pracy*. Warszawa: Związek Zawodowy Aktorów Polskich.

Raunig, G. (2014). Przemysły kreatywne jako masowe oszustwo. *Praktyka Teoretyczna* 4(14): 153–167.

Szenajch, P. (2022). *Odczarowanie talentu. Socjografia stawania się uznanym artystą*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Ślęzak, I. (2009). Stawanie się poetą. Analiza interakcjonistyczno-symboliczna. *Przegląd Socjologii Jakościowej* (1)1: 48–96.

Znaniecki, F. (1937). Rola społeczna artysty. *Wiedza i Życie* 8/9: 503–517.

Zagadnienia do dyskusji

- ▷ Z czego wynika prekarna sytuacja japońskich muzyków klasycznych w sektorze zawodów twórczych?
- ▷ W świecie muzyki klasycznej sukces odniosło wiele osób, które pochodzą z Japonii, Chin, Tajwanu czy Korei. Jak to wytłumaczyć? Czy sukces jest wypadkową m.in. talentu?
- ▷ Czy możecie podać inne przykłady nierówności i prekarności w zawodach twórczych związanych z etnocentryzmem? Wskażcie inne, pozamerytoryczne źródła nierównego traktowania.

The Chineke! Foundation – studium przypadku (https://www.chineke.org):
The Chineke! Foundation została założona w 2015 roku, aby wspierać kariery muzyczne osób narażonych na nierówne traktowanie w muzyce klasycznej ze względu na swoje pochodzenie etniczno-rasowe. Działa głównie na terenie Wielkiej Brytanii i w krajach europejskich. Zajrzyjcie na stronę internetową fundacji i zastanówcie się nad następującymi kwestiami:

- Jakie działania podejmuje fundacja w celu przeciwdziałania dyskryminacji?
- Jaka jest jej strategia na wyrównywanie szans w przemyśle muzycznym?
- Czy te działania mają szansę powodzenia?
- Jakie są ograniczenia w przeciwdziałaniu dyskryminacji poprzez tworzenie równoległego świata muzyki klasycznej?

Przejrzyjcie strony internetowe polskich filharmonii i przyjrzyjcie się składowi orkiestr. Co można wnioskować o dostępie do zawodu muzyka klasycznego w Polsce na podstawie analizy składu osobowego orkiestr i pozycji zajmowanych przez osoby w nich pracujące (lider sekcji, pierwszy skrzypek, dyrygent, dyrektor artystyczny itp.)? Jakie inne czynniki kształtują warunki pracy w polskim sektorze muzyki klasycznej?

Bibliografia

Alacovska, A. (2018). 'Keep hoping, keep going': Towards a hopeful sociology of creative work. *The Sociological Review* 67: 1118–1136.

Alexander, J.C. (2004). Cultural pragmatics: Social performance between ritual and strategy. *Sociological Theory* 22: 527–573.

Alexander, V.D. (2021). *The Sociology of the Arts*. Oxford: Wiley Blackwell.

Allmendinger, J., Hackman, J., Lehman, E. (1996). Life and work in symphony orchestras. *The Musical Quarterly* 80(2): 194–219.

Armstrong, V. (2013). Women's musical lives: Self-managing a freelance career. *Women: A Cultural Review* 24(4): 298–314.

Association of Japanese Symphony Orchestras (2020). *Japanese Professional Orchestras Yearbook 2019*. Association of Japanese Symphony Orchestras. http://www.orchestra.or.jp/eng/uploads/orchestra_yearbook2019-.pdf (dostęp 20.05.2020).

Banks, M. (2007). *The Politics of Cultural Work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Banks, M., Hesmondhalgh, D. (2009). Looking for work in creative industries policy. *International Journal of Cultural Policy* 15(4): 415–430.

Bartleet, B. (2008). Women conductors on the orchestral podium: Pedagogical and professional implications. *College Music Symposium* 48: 31–51.

Bauder, H. (2008). Citizenship as capital: The distinction of migrant labor. *Alternatives* 33(3): 315–333.

Becker, H.S. (2008 [1982]). *Art Worlds. 25th Anniversary Edition*. Berkeley: University of California Press.

Bull, A., Nooshin, L., Scharff, C. (red.) (2023). *Voices for Change in the Classical Music Profession: New Ideas for Tackling Inequalities and Exclusions*. New York: Oxford University Press.

Casula, C. (2019). Gender and the classical music world: The unaccomplished professionalization of women in Italy. *Per Musi no. 39, Music and Gender*: 1–24. e193902.

Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide through Qualitative Analysis*. London: Sage Publications.

Cook, N. (2013). Western music as world music. W: P. Bohlman (red.), *The Cambridge History of World Music* (s. 75–100). Cambridge: Cambridge University Press.

Coulangeon, P. (2004). *Les Musiciens Interprètes en France. Portrait d'une Profession*. Paris: Ministère de la Culture-DEPS.

Coulson, S. (2012). Collaborating in a competitive world: Musicians' working lives and understandings of entrepreneurship. *Work, Employment and Society* 26(2): 246–261.

Eyerman, R., McCormick, L. (red.) (2006). *Myth, Meaning, and Performance: Toward a New Cultural Sociology of the Arts*. Boulder–London: Paradigm Publishers.

Faulkner, R. (1973). Career concerns and mobility motivations of orchestra musicians. *The Sociological Quarterly* 14(3): 334–349.

Faulkner, R. (1983). *Music on Demand*. New Brunswick: N.J. Transaction.

Garnham, N. (2005). From cultural to creative industries: An analysis of the implications of the 'creative industries' approach to arts and media policy making in the United Kingdom. *International Journal of Cultural Policy* 11(1): 15–29.

Gill, R. (2014). Unspeakable inequalities: Post feminism, entrepreneurial subjectivity and the repudiation of sexism among cultural workers. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 21(4): 509–528.

Gill, R., Pratt, A.C. (2008). In the social factory? Immaterial labour, precariousness and cultural work. *Theory, Culture & Society* 25(7–8): 1–30.

Golka, M. (2008). *Socjologia sztuki*. Warszawa: Difin.

Haferkorn, J. (2018). Dancing to another tune: Classical music in nightclubs and other non-traditional settings. W: C. Dromey, J. Haferkorn (red.), *The Classical Music Industry* (s. 148–171). New York: Routledge.

Haynes, J. (2013). *Music, Difference, and the Residue of Race*. Abington: Routledge.

Heinich, N. (2010). *Socjologia sztuki*. Tłum. A. Karpowicz. Warszawa: Oficyna Naukowa.

Hesmondhalgh, D.J. (2008). Cultural and creative industries. W: *The Sage Handbook of Cultural Analysis* (s. 553–569). Sage Publications.

Hesmondhalgh, D., Saha, A. (2013). Race, ethnicity, and cultural production. *Popular Communication* 11(3): 179–195.

Ilczuk, D. (2012). *Ekonomika kultury*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Inkson, K. (2006). Protean and boundaryless careers as metaphors. *Journal of Vocational Behavior* 69(1): 48–63.

Kalleberg, A.L., Vallas, S.P. (red.) (2018). *Precarious Work: Causes, Characteristics, and Consequences*. Bingley, UK: Emerald.

Kanter, R.M. (1989). *When Giants Learn to Dance*. New York: Simon and Schuster.

Kawabata, M. (2023). The new "yellow peril" in "Western" European symphony orchestras. W: Ch. Scharff, A. Bull, L. Nooshin (red.), *Voices for change in the Classical Music Profession: New ideas for tackling inequalities and exclusions* (s. 159–171). Oxford: Oxford University Press.

Kowalczyk, B. (2018). Multiplied insecurity. The Japanese classical musicians on the Polish and French labor market. *Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje* 43(4): 85–105.

Kowalczyk, B.M. (2021). *Transnational Musicians. Precariousness, Ethnicity and Gender in the Creative Industry*. Abington: Routldge.

Kowalczyk, B.M. (2022). Saron Consāto, artistic identity, and European classical music in Japan. W: L. McCormick (red.), *The Cultural Sociology of Art and Music* (s. 289–316). Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan.

Kowalczyk, B.M. (2023). "...in Japan, we are just imitating the 'real' thing..." (Re)doing racialized authenticity in classical music. *Gender, Work & Organization* 30(4): 1468–1483.

Kowalczyk, B.M. (2025). Improvising gender through artistic profession: Hybrid (hegemonic) masculinities of Japanese classical musicians. *Men and Masculinities* 28(4): 359–378.

Krawczak, E. (2013). *Konteksty polskiej socjologii sztuki*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.

Leppänen, T. (2015). The West and the rest of classical music: Asian musicians in the Finnish media coverage of the 1995 Jean Sibelius Violin Competition. *European Journal of Cultural Studies* 18(1): 1–16.

McCormick, L. (2006). Music as social performance. W: R. Eyerman, L. McCormick (red.), *Myth, Meaning, and Performance: Toward a New Cultural Sociology of the Arts* (s. 121–144). Boulder–London: Paradigm.

McCormick, L. (2009). Higher, faster, louder: Representations of the international music competition. *Cultural Sociology* 3(1): 5–30.

McCormick, L. (2015). *Performing Civility: International Competitions in Classical Music*. Cambridge: Cambridge University Press.

McRobbie, A. (2002). Clubs to companies: Notes on the decline of political culture in speeded up creative worlds. *Cultural Studies* 16(4): 516–531.

Menger, P. (1999). Artistic labor markets and careers. *Annual Review of Sociology* 25: 541–574.

Omi, M., Winant, H. (2014). *Racial Formation in the United States: From the 1960s to the 1990s*. Wyd. 3. New York: Routledge.

Peterson, R., Anand, N. (2004). The production of culture perspective. *Annual Review of Sociology* 30: 311–334.

Radano, R.M., Bohlman, P. (2000). Introduction: music and race, their past, their presence. W: R.M. Radano, P. Bohlman (red.), *Music and the Racial Imagination* (s. 1–53). Chicago, IL: University of Chicago Press.

Ravet, H. (2007). Devenir clarinettiste. Carrières féminines en milieu masculine. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* 168: 50–67.

Scharff, C. (2018). *Gender, Subjectivity, and Cultural Work: The Classical Music Profession*. Abington: Routledge.

Statistical Survey Department (2010). *Report about Persons Engaged in Culture-Related Occupations (2000–2010)*. Statistical Survey Department, Statistics Bureau, Ministry of Internal Affairs and Communications. www.stat.go.jp/english/data/nenkan/pdf/yhyou26.pdf (dostęp 2.04.2017).

Statistical Survey Department (2020). *Family Income and Expenditure Survey*. Statistical Survey Department, Statistics Bureau, Ministry of Internal Affairs and Communications. www.stat.go.jp/english/data/kakei/index.html (dostęp 15.07.2020).

Takahashi, I. (2001). Katei to kaikyū bunka [Gospodarstwa i kultura klas społecznych]. W: S. Shibano, N. Ishido (red.), *Bunka dentatsu to shakaigaku* [Socjologia komunikacji kulturowej] (s. 156–174). Kioto: Sekaishisōsha.

Tamagawa, Y. (2003). Modan ongaku no ongakujijō (5). 'Piano wo hiku shōjo' imēji no seiritsu [Konteksty muzyki nowoczesnej (5). Geneza wizerunku „panienki grającej na pianinie"]. *Ongaku Bunka no Sōzō* [Quarterly Creating Music Culture] 29: 48–51.

Wang, G. (2014). *Soundtracks of Asian America: Navigating Race Through Musical Performance*. Durham, NC: Duke University Press.

Wodak, R., Reisigl, M. (1999). Discourse and racism: European perspectives. *Annual Review of Anthropology* 28: 175–199.

Yang, M. (2007). East meets West in the concert hall: Asians and classical music in the century of imperialism, post-colonialism, and multiculturalism. *Asian Music* 38(1): 1–30.

Yoshihara, M. (2007). *Musicians from a Different Shore: Asians and Asian Americans in Classical Music*. Philadelphia: Temple University Press.

Yoshizawa, Y. (2011). *Geijutsu wa shakai wo kaeru ka? Bunka seisan no shakaigaku kara no sekkin* [Czy sztuka zmienia społeczeństwo? Analiza z socjologicznej perspektywy produkcji kulturalnej]. Tokyo: Seikyusha.

Bartosz Mika
Uniwersytet Gdański
ORCID: 0000-0001-8204-5373

Dominika Polkowska
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej
ORCID: 0000-0002-6698-5821

Praca platformowa w Polsce – zarys problematyki

Abstrakt

Prezentowany tekst jest pomyślany jako próba syntetycznego podsumowania aktualnego stanu debaty na temat zjawisk określanych zbiorczo jako gospodarka platform lub gospodarka platformowa (ang. *gig economy*). Artykuł ma na celu przedstawienie przeglądu definicji oraz kluczowych terminów używanych w opracowaniach na ten temat. Autorzy koncentrują się na procesach pracy za pośrednictwem platform, zwracając szczególną uwagę na klasyfikacje i typologie pracy platformowej. Opis ten nie pomija również ostrożnej predykcji zmian, jakie mogą zajść na polskim i globalnym rynku pracy w wyniku aktywności platform. Pisząc z polskiej perspektywy, autorzy podejmują również próbę wskazania specyfiki Polski jako półperyferyjnego rynku pracy oraz opisania, jakie miejsce zajmują na nim platformy. Szczególną uwagę poświęcono w artykule kwestiom metodologicznym, a zwłaszcza trudnościom występującym przy badaniu grupy, jaką są wykonawcy *gig* prac. W ostatniej części opracowania autorzy przedstawiają własne ustalenia empiryczne z lat 2018–2023 odnoszące się do wybranych platform pracy na żądanie w Polsce.

Słowa kluczowe: Uber, gospodarka fuch, taxi, kurier, prekaryzacja

Abstract

The chapter presented here is conceived as an attempt at a synthetic overview of the current state of the debate on phenomena collectively referred to as the platform economy or gig economy. The article aims to provide a review of definitions and key terms employed in the relevant literature. The authors focus on labor processes mediated by platforms, paying particular attention to classifications and typologies of platform work. The discussion also includes a cautious projection of potential changes that may occur in the Polish and global labor markets as a result of platform activity. Writing from a Polish perspective, the authors seek to identify the specific characteristics of Poland as a semi-peripheral labor market and to describe the position occupied by platforms within it. Particular attention is devoted to methodological issues, especially the challenges involved

in researching the accessible population of gig workers. In the final part of the study, the authors present their own empirical findings from 2018–2023 concerning selected on-demand labor platforms operating in Poland.

Keywords: Uber, gig economy, taxi, delivery man, precarisation

Kryzys jako akcelerator. Jak powstawały współczesne platformy pracy

Najbardziej znane dziś platformy pracy zaczęły powstawać w Stanach Zjednoczonych w trakcie lub krótko po apogeum „wielkiej recesji"[1] (2007–2009) (Airbnb w 2008 roku; Uber w 2011). W Europie pierwsza była hamburska aplikacja mytaxi (obecnie FreeNow, kupiony niedawno przez amerykańską firmę Lyft), istniejąca od 2009 roku. Wydaje się, że taka koincydencja nie jest przypadkowa. Czas stagnacji lub kryzysu ekonomicznego zwykle sprzyja kurczeniu się rynku pracy, co z kolei prowadzi do większej presji na pracowników (Friedman 2014). W konsekwencji częściej praktykuje się niestandardowe formy zatrudnienia oraz eksperymentuje z przenoszeniem ciężaru obciążeń fiskalno-społecznych na zatrudnionych. Nic zatem dziwnego, że odradzanie się po kryzysie rynku pracy współwystępowało z pojawieniem się platform, co sprzyjało spekulacjom na temat ich trwałego wpływu na praktyki zatrudnienia. Pomimo głębokich różnic interpretacyjnych co do spodziewanych korzyści i/lub kosztów wynikających z rozkwitu platform, obserwatorzy tego obszaru zgadzają się, że gruntownie zmieniły i zmieniają one krajobraz pracy (Huws, Spencer, Syrdal 2018; Kenney, Zysman 2016; Sundararajan 2016). Zanim przejdziemy do omówienia niektórych z tych zmian z polskiej perspektywy, spróbujmy przyjrzeć się obecnym w literaturze przedmiotu typologiom platform.

Od infrastruktury cyfrowej do pracy platformowej. Granice pojęcia „platformy"

W literaturze przedmiotu problem definicji platform pracy pojawia się często w kontekście szerzej rozumianej infrastruktury cyfrowej. W niniejszej części omawiamy najważniejsze propozycje klasyfikacyjne oraz wyjaśniamy, dlaczego nie wszystkie platformy cyfrowe można uznać za platformy pracy.

Jak wskazują Will Sutherland i Mohammad Hossein Jarrahi (2018), szerokie zainteresowanie publicystyczne i badawcze platformami, które można obserwować od początku drugiej dekady XXI wieku, nie sprzyja formułowaniu precyzyjnych definicji. Autorzy przytaczają wskaźniki pokazujące liczebną inflację

[1] „Wielka recesja" (*great recession*) to pojęcie odnoszące się ściśle do głębokiej recesji zainicjowanej kryzysem finansowym na amerykańskim rynku kredytów *subprime*. W szerszym sensie bywa nazywana „wielką stagnacją" i odnosi się do całej dekady po kryzysie finansowym. Pojęcie powstało jako nawiązanie do wielkiego kryzysu 1929 roku (*great depression*), określa bowiem najsilniejszy wstrząs kapitalistycznej gospodarki światowej od czasu międzywojnia.

publikacji odnoszących się do ekonomii współdzielenia (*sharing economy* – zob. dalej). Opierając się na danych z Web of Science, dowodzą największego zainteresowania tą tematyką w literaturze biznesowej, dedykowanej programistom oraz inżynierom. Gdyby w badaniu uwzględnić także inne bazy, w których częściej reprezentowani są przedstawiciele i przedstawicielki nauk społecznych i humanistycznych (piąte i szóste miejsce w zestawieniu Sutherlanda i Jarrahiego), liczba i rozkład dyscyplinarny uległyby istotnym zmianom. Niemniej cechą wspólną publikacji odnoszących się do omawianego tematu jest ich koncentracja na stronie technicznej. Platformy, o których mowa, są zawsze platformami mediowanymi za pomocą narzędzi ICT (Information and Communication Technology) oraz HCI (Human-Computer Interaction). To bardzo ogólne określenie powoduje, że do platform cyfrowych zalicza się formy organizacyjne bardzo od siebie odległe. Nick Srnicek (2016) dzieli tego rodzaju infrastrukturę na:

- platformy reklamowe – będące platformami medialnymi osiągającymi dochody z reklam (Google, Facebook),
- platformy-chmury – czerpiące dochody z dzierżawy infrastruktury technicznej (Amazon Web Service, Saleforce),
- platformy przemysłowe – integrujące maszyny i urządzenia w sieci wytwórcze (Simens, General Electric),
- platformy produktowe – które wykorzystują istniejące zasoby, by sprzedawać limitowany dostęp (Spotify, platformy VOD),
- platformy elastyczne (*lean*) – których celem jest minimalizacja nieopłaconego czasu pracownika przez eksternalizację na niego i otoczenie kosztów i zobowiązań (np. Uber).

Łatwo zauważyć, że tylko ostatni z typów platform wskazanych przez Srnicka wiąże się z mediowaniem pracy jej użytkowników. Możemy więc wprowadzić drugi po infrastrukturze ICT komponent definicyjny platform pracy: są one rynkami łączącymi potrzeby klientów z pracą dostawców usług, zwykle na podstawie pojedynczych zleceń (fuch, czyli odpowiednika angielskiego *gig*; zob. Donavan, Bradley, Shimabukuro 2016). Kiedy mówimy o platformie pracy, nie myślimy więc o pracy wykonywanej w celu rozwoju samej platformy lub usprawnieniu usług, jakie ona oferuje. Nie oznacza to oczywiście, że tego rodzaju praca nie ma znaczenia lub nie jest przedmiotem zainteresowania socjologów. Wręcz przeciwnie, po prostu praca tego typu nie mieści się w pracy platformowej, tak jak ją tu pojmujemy.

Definicja tego rodzaju pozwala wykluczyć z platform pracy pozycje od drugiej do czwartej z listy Srnicka (2016). Problematyczna pozostaje kategoria pierwsza, w której mieszczą się platformy medialne. Część badaczy jest skłonna uznawać – za klasycznymi argumentami Dallasa W. Smythego (1981) – że praca publiczności tworzy wartość i jest wyzyskiwana, zatem powinna być analizowana na podobieństwo pracy najemnej (Fuchs 2012). Także Steven Vallas i Juliet B. Schor (2020) wymieniają

publiczność mediów społecznościowych wśród uczestników platform. W innym miejscu obszernie odnieśliśmy się do tego zagadnienia (Mika 2017), ograniczymy się teraz do stwierdzenia, że aktywność na platformach medialnych to zagadnienie innego rodzaju niż interesująca nas tu praca na żądanie. W przypadku tego rodzaju aktywności nie dochodzi do zawarcia kontraktu między wykonawcą i odbiorcą pracy. Praca nie odbywa się więc „na żądanie", a raczej spontanicznie z woli twórcy lub twórczyni. Zajęcia tego rodzaju nie są również „fuchami" w znaczeniu, jakie wynika z angielskiego pojęcia *gig*. Nie są wykonywane doraźnie na rzecz konkretnego odbiorcy usługi, wręcz przeciwnie, kreatorzy treści w mediach społecznościowych szukają ciągłości odbioru i poszerzenia zasięgu swojej twórczości.

Skoncentrujmy się tu zatem na tym, co Srnicek (2016) określał jako platformy elastyczne. Ich rodowodu można szukać w szerokim ruchu *sharing economy*, który obejmował – już na wczesnym etapie rozwoju sieci www – oddolne inicjatywy dzielenia się zasobami analogowymi i cyfrowymi (Schor 2020; Schor, Attwood-Charles 2017). Były to najczęściej działania o niekomercyjnym charakterze, którym towarzyszyły motywacje prospołeczne, towarzyskie i ekologiczne. Praca pojawiająca się na tego rodzaju platformach nie była podejmowana w celach zarobkowych i nie stanowiła ważnego składnika działania platform. Z uwagi na tę tradycję Juliet B. Schor i William Attwood-Charles (2017) są skłonni przyjąć jako cechę definicyjną platform wykorzystanie osobistych zasobów użytkownika platformy. Jak wykazaliśmy na podstawie aktywności pośredników rynku przejazdów osobowych w Polsce, warunek ten nie zawsze jest spełniony (Mika, Polkowska 2023), ze względu m.in. na możliwość wynajmu samochodu wykorzystywanego do pracy od partnera flotowego (który dysponuje flotą samochodów przeznaczonych tylko do wynajmowania kierowcom platformowym).

Historycznie rzecz ujmując, potencjał tego rodzaju aktywności został szybko dostrzeżony przez firmy komercyjne, które zaczęły rozwijać profesjonalną infrastrukturę pozwalającą na dzielenie się. Przykładem może być francuska firma BlaBlaCar umożliwiająca *car sharing*. Jej usługa polega na umożliwieniu kierowcy jadącemu na określonej trasie umieszczenia ogłoszenia o przejeździe i zabrania współpasażerów. Kierowca wskazuje, jakiej zapłaty oczekuje od pasażerów i iloma miejscami dysponuje. Pasażerowie mogą przyjąć ofertę lub szukać bardziej korzystnej opcji. Obie strony kontraktu nie podejmują tego działania dla zysku. Kierowca najczęściej wpisuje kwotę, która odpowiada kosztom paliwa i opłat drogowych. Pasażer szuka taniego i wygodnego transportu. Głównym beneficjentem jest platforma, która działa jak przestrzeń reklamowa. Jest to skomercjalizowana wersja ekonomii dzielenia, która również – w przyjętym tu sensie – nie powinna być klasyfikowana jako platforma pracy na żądanie.

Praca platformowa w ujęciu porównawczym. Główne typologie i kryteria

W drugiej części przyglądamy się typologiom, które koncentrują się nie na samej infrastrukturze technologicznej, ale na charakterze pracy wykonywanej za

pośrednictwem platform – jej zakresie, wymaganych umiejętnościach i relacji do lokalnych rynków.

Na przykład socjologowie Vallas i Schor (2020) koncentrują się w większym stopniu na zagadnieniu pracy, posługując się dwoma kryteriami wyróżniania platform: umiejętnościami i geograficzną bliskością. Wskazują pięć typów pracy na platformach:

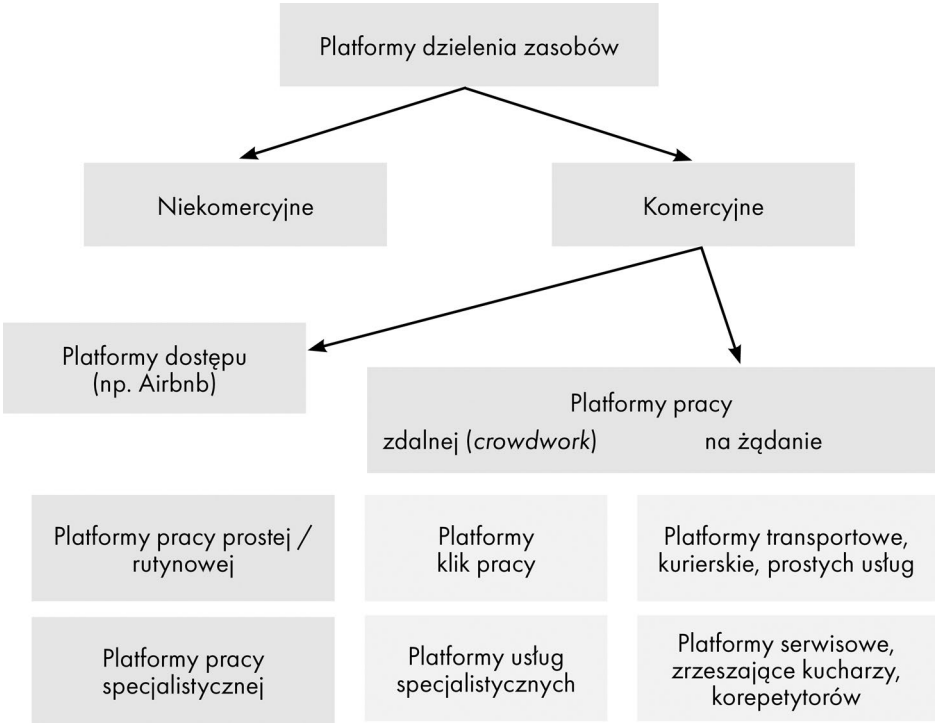
- architektów i techników projektujących same platformy (ich zysk pojawia się dopiero po skomercjalizowaniu platformy, zwykle w postaci inwestycji *venture capital* lub „aniołów biznesu"),
- freelancerów i innych specjalistów oferujących swoje usługi w chmurze (UpWork, Freelancer),
- wykonawców fuch, którzy znajdują zlecenia za pomocą platform, lecz realizują je offline,
- klik-pracowników wykonujących mikrozlecenia polegające na prostych, powtarzalnych zadaniach online,
- publiczność mediów społecznościowych szukającą sposobu na zarobek w udostępnianiu treści medialnych online (youtuberzy, komentatorzy Twitcha).

Cechą łączącą wszystkie te zajęcia są: istotny wkład pracy, praca jest opłacona i podejmowana w celach zarobkowych, poszczególne prace mogą (choć nie muszą) mieć incydentalny, pojedynczy charakter (charakter fuch, gigów). Konkludując, Vallas i Schor (2020) proponują czteropolową tabelę, będącą skrzyżowaniem poziomu umiejętności (wysokie/niskie) oraz zasięgu pracy (lokalnego/globalnego). Także Michael Dunn (2017), proponując prostą typologię prac w gospodarce fuch, koncentruje się na poziomie umiejętności pracowników. Z kolei w jego wspólnym tekście z Arne Kallebergiem (Kalleberg, Dunn 2016) znalazło się rozróżnienie oparte na typie wykonywanych czynności. Podobnego wyboru dokonuje Antonio Aloisi (2016), który stara się łączyć kryteria umiejętności i typu wykonywanej pracy.

Jeszcze inne podejście proponuje Alexandrea J. Ravenelle (2019), która koncentruje się na konsekwencjach pracy w gospodarce fuch, dzieląc badanych pracowników na: „zmagających się", „maruderów" i „odnoszących sukcesy". W podobną stronę zmierza Schor w pracy napisanej ze współpracownikami (2020), czyniąc z finansowego uzależnienia od platformy główną zmienną różnicującą pracowników. Nieco inne rozwiązanie przyjmuje Valerio De Stefano (2016), wskazujący na rozróżnienie prac na żądanie (*on-demand*) oraz *crowdwork*. Kluczową różnicą między tego rodzaju pracami jest ich lokalny lub globalny charakter. Prace określane jako *crowdwork* są zlecane i wykonywane online. Platforma stanowiąca medium również, najczęściej, działa globalnie. W przypadku prac na żądanie jedynie platforma ma globalny charakter, popyt

i praca są zaś lokalne. Platforma działa więc jako specjalnego rodzaju dostawca surowca, którym są kontakty z odbiorcami, pracownik zaś płaci za ten surowiec udziałem we własnych dochodach (Mika 2020).

Ogólnie możemy więc powiedzieć, że w szerokim ujęciu ekonomia dzielenia czy ekonomia platform zawiera w sobie bardzo różnorodną infrastrukturę techniczną opartą na technologiach cyfrowych. Jeśli dodamy kryterium definicyjne platformy jako rynku, na którym dochodzi do spotkania dostawcy i odbiorcy, przy czym obaj są użytkownikami platformy, otrzymamy podział przedstawiony na rysunku 1.



Rysunek 1. Podział platform dzielenia zasobów
Źródło: opracowanie własne

W dalszej części opracowania skoncentrujemy się na platformach pracy na żądanie z trzech powodów. Po pierwsze, najpełniej obrazują przemiany form pracy zarobkowej, a więc pracy dającej utrzymanie i przesądzającej o materialnym poziomie życia pracownika. Po drugie, to w tym obszarze prowadzone były główne badania terenowe w Polsce, a po trzecie dlatego, że w porównaniu z innymi platformami należą do najbardziej rozpoznawalnych. Oferują bowiem powszechne w rozwiniętych społeczeństwach usługi dla szerokiego grona odbiorców (transport osób, dostawy żywności, drobne prace remontowe, czynności opiekuńcze itp.).

Między efektywnością, prekaryzacją a kontrolą algorytmiczną. Perspektywy analizy platform

Powyższe typologie mają charakter interdyscyplinarny, choć w niniejszym opracowaniu staraliśmy się koncentrować na tych, które odnoszą się do problemu pracy. Inna kwestia to pytanie, czy platformy są częścią szerszego trendu, czy zjawiskiem *sui generis*. Juliet B. Schor (Schor i in. 2020; Vallas, Schor 2020) konsekwentnie broni stanowiska mówiącego o socjologicznej specyfice platform, nie podważając jednak umieszczenia ich analizy w szerszym kontekście społeczno-ekonomicznym. Schor wraz ze współpracownikami diagnozuje trzy najczęściej spotykane w literaturze przedmiotu ujęcia interesującego nas problemu: efektywnościowe, prekaryzacyjne oraz algorytmicznej kontroli. Pierwsze spotyka się najczęściej w opracowaniach ekonomicznych afirmujących platformy (Sundararajan 2016). Opiera się ono na przekonaniu, że platformy pracy stanowią istotną **innowację zakłócającą**[2] (Christensen 1997), poprawiającą wydajność pracy, zmniejszającą koszty transakcyjne oraz pozwalającą korzystać z efektów skali. Podejście prekaryzacyjne spotyka się częściej w literaturze socjologicznej i prawniczej, w której podkreśla się wpływ platform na wzmacnianie tendencji do niepewności i niestabilności zatrudnienia (Adriaanse 2016; Malin, Chandler 2016; Peticca-Harris, DeGama, Ravishankar 2018; Polkowska 2019a). Również ekonomiści dostrzegają tego rodzaju tendencje (Friedman 2014), podkreślając niekiedy, że innowacyjność platform opiera się przede wszystkim na uelastycznieniu procesu pracy (Konopczyński 2019; Smith 2020; Zygmuntowski 2020). Bartosz Mika i Damian Winczewski (2024) starają się podsumować tego rodzaju rozważania, wskazując, że innowacyjność platform pracy na żądanie mieści się przede wszystkim w obszarze zewnętrznych i wewnętrznych form organizacyjnych. Steven Hill (2015) uważa wręcz, że Uber nie oferuje żadnej nowości, a krytyczny geograf Oli Mould (2018), że kreatywność platform pracy prowadzi do atomizacji i indywidualizacji wysiłku pracowniczego. Trzecie ujęcie platform, zdaniem Schor ze współpracownikami (2020), koncentruje się na kontroli algorytmicznej związanej z samym narzędziem technicznym, na którym opiera się platforma (Galière 2020; Ravenelle 2019; Rosenblat 2018; Rosenblat, Stark 2016; Wood i in. 2019). W podejściu tym możemy spotkać opracowania diagnozujące opresyjność algorytmów (Cheney-Lippold 2011), ale również takie, które wskazują na ich ograniczoną lub niepełną kontrolę (Shapiro 2018; Wood i in. 2019). Interesującym kompromisem dla tych rozbieżnych punktów widzenia może być stanowisko wypracowane przez Martina Kornbergera, Dane'a Pfluegera i Jana Mouritsena (2017), mówiące o tym, że platforma

[2] W oryginalnej propozycji Christensena innowacja zakłócająca oznaczała innowację pojawiającą się w niszy rynku jakiegoś produktu, która następnie „podbija" rynek dominujący (autor opisuje historyczne przykłady miniaturyzacji dysków twardych oraz wyparcia koparek linowych przez pneumatyczne). Termin zyskał popularność i obecnie często używa się go zgodnie z sensem etymologicznym jako każdą innowację naruszającą *status quo* jakiegoś rynku.

szeroko dystrybuuje kontrolę nad procesem pracy (*control*), lecz zachowuje nad nim pełnię władzy (*power*).

Każde z wymienionych podejść odnosi się więc do bliskiej historii ekonomicznej, podkreślając zmianę, jaką przynoszą ze sobą platformy. Stosunkowo rzadko jednak próbuje się ująć omawiane zagadnienie przez pryzmat stagnacji wzrostu gospodarczego, obserwowanej od początku nowego tysiąclecia (Vollrath 2020). Thomas Piketty (2015) wiąże tendencje stagnacyjne gospodarki światowej ze spadkiem dynamiki demograficznej w krajach najbogatszych oraz z rosnącymi nierównościami. Inni autorzy – tacy jak Aaron Benanav (2020a, 2020b) i Jason E. Smith (2020) – wskazują raczej na tendencję do nieoptymalnego zatrudnienia, którą kojarzą w dużej części z przesunięciem siły roboczej krajów wysoko rozwiniętych, i podążających w ich ślady krajów rozwijających się, w kierunku usług. Specyfika usług polega bowiem na wolno rosnącej wydajności pracy (Baumol 2012), co jest o tyle ważne, że pozwala odczytać pojawienie się platform pracy jako odpowiedź na to wyzwanie. Platformy pracy nie zwiększają wydajności samej usługi, lecz dokonują reorganizacji jej świadczenia, oszczędzając na pozapłacowych kosztach pracy (lub inaczej mówiąc: uchylając się od roli pracodawcy), oferując często niższe koszty wejścia na rynek usługodawców potencjalnym pracownikom oraz porządkując informacje o rynku odbiorców w zintegrowane bazy danych cyfrowych.

Przyjęcie tego punktu widzenia umożliwia traktowanie trzech głównych ujęć platform diagnozowanych przez Schor ze współpracownikami (2020) jako wzajemnie komplementarnych. Ujęcie efektywnościowe zwraca uwagę na ekonomiczne uzasadnienie pojawienia się platform, lecz niewłaściwie umiejscawia jego przyczyny. Zamiast niższych kosztów transakcyjnych należy raczej dostrzec oszczędność polegającą na obciążeniu pracownika/wykonawcy kosztami czasu, w którym praca zarobkowa ustaje. Przykładem niech będzie Uber, który wynagradza kierowców jedynie za zrealizowane i odpowiednio ocenione przejazdy. Czas pomiędzy kursami nie jest w żaden sposób rekompensowany osobie siedzącej za kierownicą i pozostającej w gotowości do pracy. Szczegółową analizę strategii stosowanych przez platformy (oraz oporu pracowniczego) dostarcza podejście prekaryzacyjne, które pokazuje – idąc za myślą Schor ze współpracownikami (2020) – jak platformy pasożytują na mechanizmach zabezpieczeń społecznych oraz innych źródłach dochodów swoich „partnerów". Wreszcie podejście podkreślające znaczenie systemów kontroli pozwala osadzić funkcjonowanie platform w szerszym kontekście techno-informatycznej infrastruktury, która staje się codziennością rozwiniętych społeczeństw XXI wieku (zob. np. Zuboff 2020). Platformy pracy można zatem rozumieć jako specyficzne formy instytucjonalne, powstałe w wyniku stagnacyjnych tendencji kapitalizmu krajów centrum wzmocnionych wielką recesją. Sytuacja Polski jest w tym sensie odmienna, znajduje się ona bowiem w innym momencie rozwoju ekonomicznego i w innym geograficzno-ekonomicznym miejscu globalnego podziału pracy. Fakt ten rzutuje w pewnym stopniu na sytuację platform w naszym kraju.

Platformy pracy w Polsce. Geneza, rozwój i regulacje

Historia pracy platformowej w Polsce nierozerwalnie związana jest z Uberem, który w naszym kraju rozpoczął działalność w 2014 roku. Interesujące jest to, o czym niewiele osób wie, że wcale nie była to pierwsza aplikacja, która pojawiła się w Polsce. Pierwszeństwo należy się bowiem mytaxi, która udostępniła swoją usługę w Warszawie już pod koniec 2012 roku[3]. W grudniu 2013 roku mytaxi wprowadziło (również jako pierwsze) płatności mobilne za kurs taksówką (Sierant 2013). Jednak niewielka skala działalności w Polsce w latach 2012–2014 sprawiła, że dopiero wejście Ubera zdecydowanie przyspieszyło rozwój rynku platform na żądanie. W 2016 roku pojawiła się aplikacja Taxify (obecnie Bolt). Można więc powiedzieć, że to właśnie Uber wywarł największy wpływ na pracę platformową w Polsce, głównie ze względu na swój początkowo największy zasięg, a ponadto ze względu na swoistą aurę amerykańskiej nowoczesności, którą za sobą przywiózł nad Wisłę.

Chronologicznie pierwszą aplikacją do zamawiania jedzenia z restauracji była polska aplikacja pyszne.pl, która działa od 2010 roku. Model biznesowy tej firmy różni się nieco od globalnych aplikacji, gdyż pyszne.pl dysponuje własną bazą kurierów, których wyposaża w skutery, ubrania i inne niezbędne do pracy narzędzia. Ich długa obecność na polskim rynku przekłada się również na największą liczbę współpracujących restauracji. W 2014 roku pyszne.pl stało się częścią holenderskiego giganta Takeaway (Sędek 2017).

Jeżeli chodzi o globalne (międzynarodowe) aplikacje do zamawiania jedzenia, to chronologicznie najwcześniej pojawił się w Polsce UberEats (luty 2017), następnie Glovo (2019), które przejęło polską markę pizzaportal, oraz Bolt Food (2020). Inne międzynarodowe platformy do zamawiania jedzenia to Wolt (obecny w Polsce od 2018 roku, zastąpił polskie Daily powstałe w 2016) (Bellon 2018), Stuart (założony we Francji w 2015 roku, od 2020 w Polsce – w Toruniu i Szczecinie). Niektóre aplikacje (np. Glovo) oprócz dostaw z restauracji umożliwiają również dostawy ze sklepów spożywczych, a nawet przesyłki detaliczne[4].

Okres pandemii Sars-COV-2 to moment, w którym pojawiły się polskie kooperatywy lokalne (np. knajp.pl czy otostolik.pl), zainicjowane przez samych restauratorów. Głównym motywem ich powstania była ogólna niezgoda na dyktat cenowy narzucony przez platformy globalne: marża wynosiła nawet 30% zamówienia, przez co działalność restauracji, i tak bardzo ograniczona przez kolejne lockdowny, stawała się zupełnie nieopłacalna, gdyż koszty przewyższały zyski.

W okresie postpandemicznym widać dalszy intensywny rozwój platform. W szczególności dotyczy to transportu pasażerskiego „na żądanie". Zrównanie statusu tradycyjnych taksówek i taksówek „na aplikację", wprowadzone w tzw. Lex

[3] Mytaxi to pierwsza na świecie aplikacja (powstała w 2009 roku w Hamburgu – w tym samym roku, co Uber) bezpośrednio łącząca pasażera z kierowcą taksówki dostępnym w pobliżu, która umożliwia płatność mobilną (przez aplikację) za kurs.

[4] Stuart, https://stuart.com/pl/ (dostęp 20.06.2024).

Uber[5] (nowelizacja Ustawy o transporcie drogowym weszła w życie 1 stycznia 2020 roku), przyczyniło się do jeszcze większej ekspansji tych drugich, przy jednoczesnym zmniejszaniu się rynku dla taksówek korporacyjnych. W tym kontekście niezwykle istotną zmianą, kolejny raz znacząco wpływającą na rynek przewozów osobowych, jest najnowsza nowelizacja ustawy Prawo o ruchu drogowym, która m.in. zakłada konieczność posiadania polskiego prawa jazdy przez kierowców[6]. Oczekiwano, że ta niewielka zmiana może mieć istotne konsekwencje dla platform typu Uber czy Bolt, opierały się one bowiem na istotnym udziale cudzoziemców wśród kierowców. Okazało się jednak, że z wielkiej chmury spadł mały deszcz, a znaczna część platform i ich lokalnych partnerów skutecznie przygotowała się na oczekiwane zmiany legislacyjne.

Partnerzy flotowi w globalnym krajobrazie platform

Powiedzieliśmy wcześniej, że ekonomicznym uzasadnieniem pojawienia się platform pracy są strategie polegające na przerzucaniu przez właściciela platformy części kosztów na pracownika oraz systemy zabezpieczeń społecznych konkretnego kraju (lub kraju związkowego, kiedy platforma operuje w kraju federalnym). Globalna skala działalności Ubera i innych podobnych firm stwarza sytuację, w której oddziałują na siebie zmienne z bardzo różnych poziomów społecznych. Mamy więc do czynienia z ponadnarodowym przedsiębiorstwem działającym na skalę globalną, lecz ulokowanym w konkretnym porządku instytucjonalnym. Fakt, że wiele platform pochodzi z krajów rozwijającego się centrum (głównie Stanów Zjednoczonych, ale także Niemiec czy Holandii) i tam emituje swoje papiery wartościowe, odgrywa niebagatelną rolę, pozwala bowiem zachowywać płynność finansową, mimo często spotykanego niewielkiego lub minusowego zysku operacyjnego. Filip Konopczyński (2019) nazwał tę strategię barwnym określeniem „dumpingu na sterydach", polegającego na ciągłym przyciąganiu nowego kapitału finansowego bez notowania istotnych (lub jakichkolwiek) globalnych zysków. Uber jest na przykład określany jako „maszyna do palenia forsy" (Newcomer 2017), co wbrew działającej na wyobraźnię nazwie nie jest niczym niezwykłym w świecie debiutów firm z Doliny Krzemowej (Swartz 2019). Jak wskazuje Luke Munn (2019), strategia Ubera – „najpierw zdobądź rynek, a później zarabiaj" – jest powszechnie przyjęta wśród firm opartych na technologiach cyfrowych. Uber posiada więc spektakularne zaplecze finansowe, pozwalające mu prowadzić kampanie zdobywania kolejnych rynków zgodnie z dobrze znaną zasadą „dziel i rządź". W istocie można przedstawić niekończącą się kroplówkę finansową dla Ubera jako hazard oparty na oczekiwaniu skoku technicznego w kierunku bezzałogowych taksówek (Benanav 2020b).

---

[5] Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (tekst jednolity Dz.U. 2024 poz. 728).

[6] Wymóg posiadania polskiego prawa jazdy przez kierowców taxi i przewozów na aplikację został wprowadzony ustawą z 26 maja 2023 r. (Dz.U. 2023 poz. 1123), a przepisy weszły w życie po rocznym *vacatio legis* od 17 czerwca 2024 r.

Niezależnie jednak od tego, występując jako podmiot ponadnarodowy, niemal zawsze uzyskuje przewagę nad lokalnymi władzami i regulatorami. Uber i inne platformy wydają setki milionów na kampanie lobbingowe przedstawiające opór przeciw jego praktykom jako nowy luddyzm (Horan 2017; Kirkham, Lien 2015), stosując przy tym techniki znane z lobbingu firm tytoniowych (Dubal 2020). Przykładem sprzężenia tych mechanizmów jest rezultat głosowania referendalnego w Kalifornii. W konsekwencji wieloletnich sporów między spółką a władzami stanu dotyczących prawnej kwalifikacji kierowców pracujących za pośrednictwem platform zgodzono się na kompromis w postaci referendum. Mieszkańcy stanu mieli zdecydować, czy klasyfikować kierowców jako pracowników najemnych, czy niezależnych wykonawców. Uber i Lyft, zwykle konkurujące o tych samych klientów, na kampanię lobbingową promującą korzystną dla nich „Propozycję 22" wydały 205 milionów dolarów. Okazało się to trafioną inwestycją, referendum poszło bowiem po myśli gigantów platformowych przewozów osobistych. Po ogłoszeniu wyników kurs akcji Ubera podskoczył o 15%, a Lyfta o 13% (PAP 2020).

Zmagania Ubera z lokalnymi regulatorami są dobrze udokumentowane i szeroko znane (Dudley, Banister, Schwanen 2017; Stein, Head 2020), pokazują one wielostronność i wielopoziomowość rzeczywistości, o której mówimy. Globalny gigant pozycjonujący się jako platforma techniczna jest tylko jednym z aktorów (Munn 2019). Lokalne władze, interesariusze określonych sektorów (np. taksówkarze), związki branżowe i zawodowe oraz sami pracownicy to kolejne podmioty zaangażowane w sytuację. Usytuowanie porządku instytucjonalnego, w ramach którego odbywa się działalność Ubera, bywa określane jako decydujące dla efektów, jakie platforma wywołuje na lokalnym rynku (Söderqvist 2017; Thelen 2018). Nawet jeśli nie przyjmiemy tak stanowczych założeń, warto wskazać, że kształt instytucji lokalnych może odgrywać znaczącą rolę. Stosując perspektywę zaproponowaną przez Ryszarda Rapackiego i współpracowników (2019), możemy powiedzieć, że wynikający z półperyferyjności patchworkowy charakter polskiego kapitalizmu stwarza okoliczności do powstania szczególnej odmiany pracy platformowej.

Dystynktywną cechą kapitalizmu patchworkowego jest niewielka koherencja ramy instytucjonalnej, będąca spuścizną oddziaływań międzynarodowych po 1989 roku, pozostałości po porządku prawno-normatywnym PRL oraz tradycja polskiego kapitalizmu przed 1944 rokiem. Niewielka spójność i inercja, rozumiane jako niezdolność do nadania zmianie instytucjonalnej uporządkowanego i celowego charakteru, prowadzą do ciągłego łatania luk formalno-prawnych oraz powstania patchworku będącego zlepkiem różnych form instytucjonalnych. W zakresie stosunków przemysłowych efekt jest taki, że literalne brzmienie regulacji przypomina reński czy germański model kapitalizmu, lecz z istotną domieszką modelu śródziemnomorskiego oraz elementami anglosaskiego. W konsekwencji wysoka niepewność i elastyczność zatrudnienia – opisane poniżej w odniesieniu do kierowców – są jego elementem składowym.

Patchworkowy charakter polskich stosunków przemysłowych owocuje także innowacją instytucjonalną w duchu zaproponowanym przez Karola Muszyńskiego (2018). Zaobserwował on, że na rynkach krajów półperyferyjnych lub, jak sam pisze, **kapitalizmu zależnego** (Muszyński 2019), takich jak Polska, naruszanie prawa pracy jest jedną z podstawowych strategii poszukiwania przewagi konkurencyjnej. W przypadku modelu biznesowego Ubera to nic nowego, ale ma w Polsce kumulatywny charakter, który szczegółowo analizujemy w innym miejscu (Mika, Polkowska 2023). Wyjątkowość polskiej pracy platformowej na tle innych krajów wynika z obecności w systemie tzw. partnerów flotowych. O ile w większości państw, mówiąc o partnerach, ma się na myśli samych kierowców (Berger i in. 2019), o tyle w Polsce jest to pośrednik, który stoi między kierowcą a Uberem (szerzej o tej relacji w: Polkowska 2019b). Ich pojawienie się wynikało z chęci pozornego dostosowania się platformy do aktualnie obowiązujących w Polsce przepisów. W związku z tym, że Uber został zobowiązany polskimi regulacjami do zlecania kursów wyłącznie podmiotom prowadzącym działalność gospodarczą (później doszły do tego jeszcze inne wymogi formalne, np. licencja na przewóz osób czy certyfikat kompetencji zawodowych), konieczne stało się pojawienie się w tym systemie pośrednika między kierowcą a Uberem. W gruncie rzeczy to właśnie sam Uber był w Polsce swoistym *spiritus movens* partnerów flotowych. Rola pośrednika była dwojakiego rodzaju: z jednej strony musiał spełniać wszystkie formalne wymagania Ubera, a z drugiej miał być swoistym buforem dla samych kierowców, którzy nie chcieli zakładać działalności gospodarczej. Oferował więc kierowcom „pozory legalności" za niewygórowaną tygodniową opłatę.

Dla kierowców, którzy traktowali Ubera jako dodatkowe źródło dochodu, zakładanie działalności było zupełnie nieracjonalne zarówno z finansowego, jak i organizacyjnego punktu widzenia (stało się to jeszcze bardziej nieopłacalne po wejściu w życie nowelizacji Ustawy o transporcie drogowym, tzw. Lex Uber, w wyniku której koszty dostosowania samochodu do wymogów ustawodawcy mogą zdecydowanie przewyższać potencjalne korzyści wynikające z jazdy kilka godzin w tygodniu). Dlatego pojawienie się pośredników było na rękę zarówno kierowcom, jak i Uberowi. Za tygodniową opłatę oferują całą obsługę formalno-prawną kierowcy: kwestie księgowe, podatkowe, a od 2018 roku również odpis odpowiedniej licencji. Po wejściu w życie Lex Uber dodatkowo są zobowiązani do zawierania ze wszystkimi kierowcami umowy zlecenia.

Podsumowując, obecność partnerów flotowych w Polsce była Uberowi potrzebna z dwóch powodów: po pierwsze, pozwala kontynuować działalność, nie łamiąc przepisów, a po drugie – cała odpowiedzialność za warunki pracy kierowców była przerzucana na partnerów. Dzięki temu Uber mógł pozostać jedynie „dostarczycielem technologii" (Kashyap, Bhatia 2018; Kenner 2019). Choć dziś wiemy, że obecność partnerów flotowych nie jest jedynie polską specyfiką (Van Dijck, Poell, De Waal 2018), to proces ich kształtowania dobrze oddaje miejsce patchworkowego kapitalizmu znad Wisły w globalnej układance, której częścią są platformy.

Ramy metodologiczne badań nad pracą platformową

Wszystkie omawiane w następnej części badania miały charakter jakościowy – były to wywiady. Wykorzystano jednak różne techniki zbierania danych. W badaniach przeprowadzonych przez Dominikę Polkowską w 2018, 2019 (dotyczących kierowców Ubera), 2020 (dotyczących kurierów Glovo i UberEats) oraz w 2021 i 2023 roku (tzw. partnerzy flotowi) stosowano (zgodnie z klasyfikacją Jana Lutyńskiego z 1975) wywiad swobodny ukierunkowany. Natomiast w roku 2020 (kierowcy Ubera) w badaniach realizowanych przez Bartosza Mikę był to wywiad kwestionariuszowy o mniejszym stopniu standaryzacji, prowadzony metodą CATI. Dlaczego wybrano takie metody i techniki zbierania materiału? Główną przyczyną był opisowy charakter prowadzonych badań. Chodziło bowiem przede wszystkim o kompleksowy opis zjawiska pracy platformowej z uwzględnieniem kontekstu stosunków przemysłowych w Polsce. Z tego również powodu dobór respondentów do próby miał charakter celowy.

Postanowiono dotrzeć do pracowników pracujących za pośrednictwem platform i przyjrzeć się warunkom ich pracy. W związku z tym, że – jak piszą Seth Harris i Alan Krueger (2015) – to Uber jest odpowiedzialny za dwie trzecie całej aktywności na rynku pracy opartym na platformach, wybór respondentów do próby dotyczył przede wszystkim kierowców Ubera. Okazało się jednak, że dotarcie do kierowców wcale nie jest proste, głównie ze względu na charakter pracy, którą wykonują. W pierwszej kolejności podjęto próbę docierania do respondentów przez zamawianie kursów przez aplikację Uber (podobnie jak to robiono w badaniach przedstawionych w pracy Peticca-Harris, DeGama, Ravishankar 2018). Sposób ten jednak okazał się wysoce nieskuteczny, gdyż kierowcy, którzy realizowali przejazdy, albo byli cudzoziemcami ze słabą znajomością języka polskiego, albo nie byli zainteresowani udziałem w badaniach. Drugim sposobem docierania do respondentów były zamknięte grupy w mediach społecznościowych, do których jednak badacze bez problemu zostali wpuszczeni (świadczy to jednocześnie o braku jakiejkolwiek weryfikacji osób zgłaszających się do takich grup). Ten sposób okazał się dla odmiany dość skuteczny. Badacz nawiązywał kontakt prywatny z kierowcą, który ujawniał się jako taki w ramach grupy. W dalszej kolejności badacz prosił o kontakty do innych kierowców, którzy również byliby zainteresowani udzieleniem wywiadu (metoda kuli śnieżnej). Metoda ta okazała się skuteczna zarówno w przypadku kierowców Ubera, jak i kurierów Glovo i UberEats. Niemniej wśród tych ostatnich obecność badacza w ramach grupy facebookowej nie została ujawniona, gdyż wszystkie kontakty miały charakter prywatny (za pośrednictwem aplikacji Messenger). Trzecią metodą docierania do respondentów było zamieszczanie postów przez badaczy w ramach wskazanych grup z prośbą o kontakt w celu przeprowadzenia wywiadu. W tym przypadku badacz ujawniał zarówno swoją tożsamość, jak i cel dołączenia do grupy. Ta ostatnia metoda przyniosła największą liczbę respondentów, a dobrowolność udziału w badaniu

sprzyjała pogłębianiu wybranych wątków. Czwarty sposób polegał na poszukiwaniu kierowców/kurierów do badania przez osoby trzecie (np. studentów, ale też przez prywatne kontakty badaczy). Osoby trzecie kontaktowały badaczy z pracownikami platform, przekazując namiary telefoniczne lub mailowe. Ogólnie można powiedzieć, że po dotarciu do respondentów i przedstawieniu celów badania zwykle uzyskanie zgody na wywiad nie było problemem. Największą trudnością było dotarcie do kierowców/kurierów, a potem skłonienie ich do rozmowy skupionej na celach badania.

Wszystkie te metody pozwoliły na zrealizowanie łącznie 42 wywiadów z kierowcami oraz 36 z kurierami. Wśród badanych kierowców znalazło się sześć kobiet, natomiast nie udało się niestety dotrzeć do kobiet kurierów. Pomimo tego, że zdecydowana większość pracowników platform traktowała tę pracę od samego początku jako dodatkowe źródło dochodu (szacunki mówią, że nawet 70% wszystkich; Owczarek 2018), to w próbie badawczej znaleźli się wyłącznie ci kierowcy/kurierzy, dla których była ona głównym miejscem pracy. Chodziło bowiem o analizę pracy platformowej jako głównego źródła utrzymania, ze wszystkimi tego konsekwencjami. Niemniej warto podkreślić, że w latach 2018–2020 osoby te stanowiły mniejszość wśród pracowników platform. Wejście w życie nowelizacji Ustawy o transporcie drogowym zdecydowanie odwróciło ten trend wśród kierowców Ubera i Bolta.

Jeżeli chodzi o pozyskanie partnerów flotowych do wywiadu, to zadanie było jeszcze trudniejsze ze względu na to, że nie ujawniali oni, w przeciwieństwie do kierowców, swojej obecności w mediach społecznościowych. Dlatego badacze wysyłali maile do poszczególnych firm z prośbą o przekierowanie poczty elektronicznej do właściwej osoby (adresy dostępne na stronach partnerów flotowych oraz na stronach Bolta i Ubera, gdzie widnieje lista tzw. zaufanych partnerów flotowych). Metoda ta okazała się jednak mało skuteczna. Na kilkadziesiąt wysłanych maili udało się przeprowadzić zaledwie dwa wywiady z partnerami flotowymi (wśród nich nie było kobiet). Co ciekawe, ponowna próba docierania do partnerów flotowych w 2023 roku (tymi samymi metodami) okazała się dużo skuteczniejsza: zrealizowano 11 dodatkowych wywiadów, w tym dwa z kobietami.

Skala i percepcje pracy platformowej w Polsce

Ta część syntetyzuje dostępne dane i osadza nasze badania w polskim kontekście. W Polsce brakuje wciąż pogłębionych ilościowych badań nad pracą platformową. Dostępne opracowania pokazują jednak, że 11% Polaków w wieku 18–65 lat miało jakiekolwiek doświadczenia z tego typu pracą, ale zaledwie 4% wykonywało ją stale, traktując jako źródło dochodu (Owczarek 2018). Co więcej, aż 71% pracowników platformowych traktowało pracę za pośrednictwem stron czy aplikacji wyłącznie jako pracę dorywczą. Bez wątpienia przekładało się to na ich niskie wynagrodzenie, co z kolei wynikało z małej (i nieprzewidywalnej) liczby godzin pracy. Fakt ten nie odbiega od ustaleń innych

badaczy, wskazujących, że około 50–75% użytkowników platform uzyskuje z nich dochody, które można określić jako dodatkowe (Schor i in. 2020). Ponadto prawie co trzeci badany respondent nie był w stanie oszacować faktycznego czasu pracy w ciągu tygodnia, w związku z tym, że ta praca często nie była wykonywana w sposób ciągły, tylko zmienny. W innych badaniach realizowanych w Polsce (Drahokoupil, Piasna 2019) ten odsetek pracowników platformowych w stosunku do ogółu zatrudnionych był jeszcze niższy niż w badaniu Dominika Owczarka i wyniósł 1,9%. Wśród tych osób zaledwie 0,4% wykonywało pracę platformową co najmniej raz w miesiącu i 0,4% raz w tygodniu. W badaniach Bartosza Miki z 2020 roku proces rekrutacji zakładał badanie możliwie szerokiej grupy respondentów. Nie ograniczał się więc do kierowców zależnych od platformy oraz starał się pozyskać do badania imigrantów. Ostatecznie na 21 przeprowadzonych wywiadów trzech respondentów było kierowcami zza wschodniej granicy Polski (dwóch Ukraińców i jeden Białorusin). W całej próbie 12 rozmówców utrzymywało się głównie z pracy dla platform przewozowych, z czego sześciu nie miało innych źródeł dochodów. Należy jednak zaznaczyć, że badanie było prowadzone w specyficznym momencie, tj. między marcem a czerwcem 2020 roku, kiedy w Polsce obowiązywały liczne ograniczenia związane z sytuacją pandemiczną[7].

Pomimo braku pogłębionych badań ilościowych możemy jednak znaleźć kilka jakościowych opracowań dotyczących pracy platformowej. W latach 2018–2019 Dominika Polkowska przeprowadziła badania pogłębione z kierowcami Ubera (Polkowska 2019a, 2019b, 2019c). Problem badawczy dotyczył tego, czy sposób organizacji pracy wyznaczany przez platformę ma związek z subiektywnym odczuwaniem prekaryzacji pracy kierowców. Analizy pokazały, że praca kierowców Ubera przejawia cechy pracy prekarnej w niemal wszystkich analizowanych wymiarach (Kalleberg 2014): jest niepewna (brak umów o pracę), niestabilna (sytuacja formalna Ubera i jego kierowców nie była uregulowana w momencie realizacji badania), niskopłatna, wiąże się z długimi godzinami pracy i nie zapewnia ochrony socjalnej. Tylko jeden element przyjętej w tym opracowaniu definicji pracy o niepewnym charakterze był trudny do jednoznacznej oceny – subiektywne poczucie niepewności (definiowane przez samych pracowników). Rzeczywiście, żaden z kierowców nie narzekał na niepewność. Ponadto wszyscy podkreślali, że stabilność (pracy i płacy) są w stanie osiągnąć, pracując więcej godzin. Z ich punktu widzenia praca dla Ubera za pośrednictwem aplikacji nie wiązała się z niepewnością ani z ryzykiem (Polkowska 2019a). Podobne wyniki uzyskał również Mika (2022) w badaniu z 2020 roku, podczas którego osoby pracujące za pośrednictwem platform

[7] Fakt ten jest o tyle istotny, że powodował okresowy spadek udziału imigrantów w pracy platformowej. Cześć z nich wróciła wówczas do swoich ojczyzn i nie mogła swobodnie ponownie wjechać do Polski z uwagi na ograniczenia nałożone przez lockdown.

szczyciły się umiejętnością indywidualnego oswojenia niepewności, polegającą na pracy w odpowiednich (czyli lepiej płatnych) porach dnia.

Z drugiej strony, być może nie zdawali sobie sprawy z tego, że aplikacja narzuca styl pracy, zasady, standardy i normy, a w zamian oferuje pozorną „swobodę" pracy, kiedy im się podoba i jak długo chcą. Można to określić jako „iluzoryczny autorytet" kierowcy: choć aplikacja pozornie upraszcza pracę kierowców pod każdym względem, to przy bliższym przyjrzeniu się zmienia zasady tak, że większość korzyści jest po stronie Ubera (Polkowska 2019b). Skoro jednak praca kierowców Ubera spełnia wszystkie ogólnie przyjęte obiektywne kryteria pracy prekarnej, to dlaczego sami kierowcy myślą inaczej? Jedną z możliwych odpowiedzi jest tymczasowość sytuacji, w której się znaleźli. Żaden z nich nie widzi się w tej samej pracy za 5 lat. Wręcz przeciwnie, większość podkreśla, że są na dobrej drodze do zmiany pracy (uczęszczają na wymagane kursy, doszkalają się) albo zamierzają to zrobić w najbliższej przyszłości. Przyjmując perspektywę krótkoterminową, są stosunkowo zadowoleni ze swojej pracy i nie mają powodu do narzekania. W ich odczuciu brak stabilności nie jest problemem: na razie zarabiają wystarczająco dużo (i zawsze mogą dłużej pracować, żeby zarabiać więcej) i nie przeszkadzają im pozostałe warunki pracy, które wskazują na prekarność ich sytuacji.

Może to wynikać z tego, że punktem odniesienia nie jest Uber, ale praca „po Uberze", którą zwykle idealizują. Koncepcję tymczasowości można więc wykorzystać do wypełnienia luki między „obiektywną" a „subiektywną" perspektywą prekarności. Fakt, że kierowcy Ubera nie postrzegają siebie jako osób wykonujących pracę o niepewnym charakterze, a jednocześnie zaakceptowali jej obiektywnie prekarne warunki (brak umów, wydłużone godziny pracy, brak zabezpieczenia społecznego czy reprezentacji interesów), może być też zinterpretowany przez pryzmat foucaultowskiej perspektywy bycia „przedsiębiorcą samego siebie" (Foucault 2008). Bycie „przedsiębiorczym ja" oznacza naukę ciągłego sprawdzania własnych inwestycji i, jeśli to konieczne, ich korygowania. Podobne ustalenia prezentuje w licznych publikacjach Schor, dowodząc na podstawie wyników badań prowadzonych w Stanach Zjednoczonych, że przeciętny użytkownik platformy jest zwykle zadowolony z elastyczności i swobody na stanowisku pracy (Schor, Atwood-Charles 2017; Vallas, Schor 2020; podobne postawy zdradzali respondenci Miki [2022]). Co więcej, w wymiarze społecznym praca platformowa może mieć wpływ na zmniejszenie stygmatu niektórych prac usługowych kojarzonych z prostymi kwalifikacjami i brakiem wykształcenia. Okazuje się, że dorywcza praca na platformach jest często udziałem osób dobrze wykształconych o rozległych kompetencjach (Schor i in. 2020), co w sposób oczywisty może wpływać na zmianę perspektywy, przez którą postrzegane są te zawody.

Mechanizmy i konsekwencje pracy platformowej

Opisane wcześniej ustalenia empiryczne wskazują również na zjawisko normalizacji prekarności (Polkowska 2021a). Pogląd, że niestabilność pracy platformowej

jest „normalna" (Lorey 2015), skutkuje prekarnością kierowców Ubera. Co więcej, ta normalizacja wydaje się trwała, a nie chwilowa. Chociaż wszyscy kierowcy traktują swoją pracę jako tymczasową, nie mają jednocześnie planów, jak przezwyciężyć tę tymczasowość. Wbrew założeniom czasowej normalizacji prekarności obecnie wykonywane zajęcie nie będzie w przyszłości prowadziło do stałej pracy. Kierowcy wpadają w błędne koło prekarnej pracy platformowej (długie godziny pracy, niskie wynagrodzenie, brak świadczeń socjalnych), co uniemożliwia im znalezienie lepszego zatrudnienia. W efekcie zdają się akceptować odrzucenie fordowskiego modelu pracy, zakorzenionego w głębokiej transformacji kapitalizmu (Karolak, Mrozowicki 2017, s. 11). To z kolei prowadzi wtórnie do ich prekaryzacji (Lorey 2009). Owo odrzucenie fordowskiego modelu pracy było widoczne również w badaniu Miki prowadzonym w okresie lockdownu w 2020 roku. Respondenci zgodnie wskazywali, że największą zaletą pracy dla Ubera jest możliwość swobodnego dysponowania czasem pracy. Odmienne zdanie mieli jedynie ci kierowcy, którzy pracowali zmianowo (w zmianach po 12h). Ich marzeniem było przejście z systemu regularnych godzin pracy do trybu opartego na swobodnym ich doborze. Paradoksalnie, w innym miejscu wywiadu wielu badanych wskazywało, że realna kontrola czasu pracy jest w istocie znikoma. Problemem nie był nawet często podkreślany w literaturze nadzór cyfrowy (Mould 2018; Rosenblat, Stark 2016), o którym kierowcy wypowiadali się raczej z lekceważeniem. Kontrola czasu pracy dokonywana przez kierowcę była nieskuteczna, jak bowiem wskazywali rozmówcy, aby zarobić przyzwoite pieniądze, należało spędzić w samochodzie wiele godzin. Efekt był taki, że ci sami rozmówcy, którzy cieszyli się ze swojej pracowniczej autonomii, deklarowali, że podczas pracy nie mają czasu zrobić postoju na ciepły posiłek lub zaspokojenie potrzeb fizjologicznych, co wykazało również badanie Alex Rosenblat (2018).

Skoro więc tymczasowość i niepewność są wpisane w zawód kierowcy Ubera, to jakie konkretnie strategie przyjmują oni w swojej pracy? Wykorzystując kontekst niewłaściwego zachowania organizacyjnego (*organizational misbehaviour*; zob. Ackroyd, Thompson 1999), można zauważyć, że dominująca wśród kierowców strategia to **kombinowanie** (Polkowska, Mika 2023). Z przeprowadzonej analizy wynika, że postawa kierowców Ubera pod wieloma względami przypomina typowe niewłaściwe zachowanie organizacyjne. Kierowcy wypełniają tylko te reguły, które sprzyjają ich osobistym interesom, przy jednoczesnym szukaniu luk i kruczków prawnych w celu pominięcia innych. Strategia kombinowania może być realizowana na trzy sposoby: 1) próby przechytrzenia algorytmu, 2) poszukiwanie wynagrodzenia oraz 3) strategia cyniczna polegająca na eksploatowaniu luk w systemie zabezpieczenia socjalnego. Niewłaściwe zachowania organizacyjne kierowców Ubera można ogólnie podzielić na dwie kategorie: te skierowane wyłącznie przeciwko Uberowi oraz te skierowane przeciwko całemu systemowi pracy. W ramach tej pierwszej grupy znajdziemy odrzucanie kursów z długimi dojazdami do klienta, anulację kursów, które są krótkie, w skrajnych

przypadkach „ucieczkę" od klienta, aby to on ostatecznie anulował kurs (za co kierowca dostaje minimalną opłatę). Ponadto kierowcy jeżdżą na kilku kontach (zakładanych często na osoby postronne), dzięki czemu realizują dużo więcej zleceń (możliwość jazdy na kilku kontach została jednak zlikwidowana 1 stycznia 2020 roku, wraz z wejściem w życie tzw. Lex Uber), używają kilku telefonów i jeżdżą na wszystkich możliwych aplikacjach. Jeżeli chodzi o niewłaściwe zachowania skierowane ogólnie przeciwko całemu „światowi pracy", to przede wszystkim jest to nagminne chodzenie na długie zwolnienia lekarskie u pracodawcy, z którym kierowca związany jest umową o pracę, i w tym czasie praca na Uberze, z pobieraniem jednocześnie zasiłku chorobowego w wysokości 80% wynagrodzenia (część „cynicznej strategii"). Tym samym narażają pierwszego pracodawcę oraz państwo (a pośrednio wszystkich tych, którzy pracują uczciwie) na nieuzasadnione koszty. Inny sposób to np. czerpanie dochodów ze źródeł innych niż praca (np. wynajem lokali) i permanentne podtrzymywanie statusu bezrobotnego (dzięki czemu otrzymuje się np. bezpłatną opiekę zdrowotną), a w tym czasie jazda dla Ubera i otrzymywanie wynagrodzenia w gotówce (żeby nie zostawić po pracy na Uberze żadnych śladów fiskalnych), co w praktyce oznacza pracę w szarej strefie (teoretycznie ukrócone przez wejście w życie tzw. Lex Uber, a w praktyce dalej spotykane).

Z kolei badania wśród kurierów Glovo przeprowadzone w trakcie pandemii COVID-19 (Polkowska 2021b) pokazały, jak bardzo niepewna i niestabilna jest praca platformowa. Wraz z nadejściem pandemii i pierwszego lockdownu obroty kierowców Ubera, Bolta i innych platform przewozowych na żądanie spadły – zgodnie z deklaracjami partnerów flotowych – nawet o 80%. W tej sytuacji wielu kierowców przebranżowiło się w ramach pracy platformowej, **poszukiwało wynagrodzenia** (inna ze wskazanych w naszych badaniach strategii) i zamiast wozić ludzi, zaczęli wozić jedzenie. Sytuacja powtórzyła się również w czasie drugiego lockdownu – na jesieni 2020 roku. Badania prowadzone w trakcie pierwszej fali zachorowań na COVID-19 pokazały, że zawód kuriera jest „dobrą pracą na obecne czasy": umożliwia zachowanie płynności finansowej tym, którzy nieoczekiwanie stracili źródło dochodu. Z drugiej stron daje również satysfakcję, głównie ze względu na wzrost liczby zamówień, a tym samym wzrost zarobków. Co więcej, wielu kurierów twierdziło, że lubią swoją pracę i traktują ją jak swego rodzaju „misję" w czasie pandemii, kiedy wiele osób zostało w domach (Unia Europejska zaliczyła kurierów, obok lekarzy, pielęgniarek czy policjantów, do tzw. *essential workers* w czasie pandemii). Po początkowym wzroście prestiżu i szacunku dla ich pracy (ludzie byli wdzięczni, że ktoś dostarczał im pożywienie) w czasie drugiej fali nie dawało się już tego odczuć. Co ciekawe, część kurierów, którzy dołączyli do platformy Glovo w marcu 2020, w dalszym ciągu kontynuowała pracę platformową w grudniu 2020. Tłumaczyli to głównie satysfakcją z zarobków i względną elastycznością godzin pracy (mniejszą w przypadku firmy Glovo, większą w przypadku

UberEats). Może to oznaczać, że zauważony w innych badaniach tzw. **efekt straty przy zmniejszaniu skali** (Stephany i in. 2020) w Polsce nie wystąpił i raczej mieliśmy do czynienia z tzw. **bonusowym efektem dystansowania**. Z jednej strony nastąpił znaczący wzrost liczby kurierów (przypływ z innych platform oraz z innych branż, np. gastronomicznej), ale kilkukrotnie więcej razy wzrosła liczba zamówień (przynajmniej w większości miast), dzięki czemu ostateczny bilans był na korzyść kurierów (Polkowska 2021b).

Dwa wywiady z partnerami flotowymi przeprowadzone w styczniu 2021 roku oraz kolejne 11 wywiadów z lutego i marca 2023 roku potwierdziły wszystkie powyższe prawidłowości. Zauważalny był spadek obrotów wśród kierowców jeżdżących dla platform na żądanie w czasie pierwszego lockdownu (nawet o 80%), który utrzymywał się także w trakcie drugiego lockdownu, chociaż już nie na tak drastycznie wysokim poziomie (ok. 50% obrotów sprzed pandemii). Partnerzy potwierdzili również bardzo duży wzrost zainteresowania pracą platformową kuriera (jeden z nich stwierdził, że pod koniec marca miał średnio 400 telefonów dziennie z pytaniami o Glovo czy UberEats), przy jednoczesnym dużym zwiększeniu zapotrzebowania na tego typu usługi – zwłaszcza na wiosnę 2020. To, co w szczególności podkreślają partnerzy flotowi, to fakt, że największy atut platform wynika z efektu skali, który udało im się osiągnąć i który jest bardzo trudny do powtórzenia przez platformy o zasięgu wyłącznie lokalnym.

Warto na koniec zatrzymać się nad oceną zmian wprowadzoną przez ustawę Lex Uber. Generalnie partnerzy flotowi pozytywnie oceniali wprowadzone zmiany. Dzięki nowym regulacjom wykonywanie pracy platformowej w obszarze pasażerskiego transportu samochodowego stało się w pełni legalne i zniknęło wiszące nad nimi od kilku lat widmo ciągłych kontroli ze strony uprawnionych służb (głównie Inspekcji Transportu Drogowego). Jednak zrównanie w sensie formalnym kierowcy Ubera i taksówkarza korporacyjnego (muszą spełnić obecnie takie same wymogi, aby wykonywać swoją pracę) przekształciło ideę pracy platformowej, rozumianej wcześniej jako swoisty „dodatek" do obecnie wykonywanego zajęcia. Ustawodawca sprawił więc, że można mówić w Polsce o swego rodzaju profesjonalizacji pracy platformowej w zakresie transportu pasażerskiego na żądanie. Praca kierowcy Ubera przestała być pracą dorywczą i dodatkową, bo w takiej formule stała się nieopłacalna (zbyt dużo formalności i kosztów trzeba ponieść na starcie). W zamian za to zniesiono monopol korporacji taksówkarskich w tym obszarze, ale zostało to okupione obniżeniem ogólnych wymogów spełnianych przez kierowców. Okazało się jednak, że na tym rynku jest miejsce zarówno dla korporacyjnego taxi, jak i platform przejazdów na żądanie. Warto być może dodać, że z perspektywy jakości miejsca pracy sytuacja niewiele się zmieniła, nawet bowiem przed pojawieniem się Ubera czy mytaxi polscy kierowcy byli najczęściej osobami samozatrudnionymi i pracującymi w warunkach prekarności (podobne obserwacje dotyczą innych krajów Europy Środkowo-Wschodniej, np. Bułgarii; zob. Tsoneva 2015).

Ostatecznie to klient zyskuje możliwość wyboru sposobu podróżowania i nie jest skazany wyłącznie na tradycyjne taxi. Możliwość porównania cen przejazdu jeszcze przed jego rozpoczęciem jest niewątpliwie istotnym udogodnieniem dla pasażera. Jednocześnie wymusza to na korporacjach taksówkarskich i innych podmiotach rynku przewozów coraz większe otwarcie się na nowe technologie i obniżenie cen. Jak wiemy z innych pól aktywności ekonomicznej, presja tego rodzaju najczęściej przekłada się na gorsze warunki pracy i niższe standardy bezpieczeństwa (Friedman 2014; Suwandi 2019).

Bilans regulacji pracy platformowej

Praca platformowa w Polsce wciąż jest zjawiskiem marginalnym, zwłaszcza jeżeli chodzi o tych, którzy czynią z niej główne źródło utrzymania. Niemniej wydaje się, że w przyszłości udział takich prac-fuch w gospodarce będzie rósł. W związku z tym wszelkie próby uregulowania takiej działalności trzeba uznać za właściwy krok. Polska jednak zdaje się iść w inną stronę niż kraje zachodnie. Uregulowanie samej działalności, jaką jest praca na żądanie (w tym przypadku w odniesieniu wyłącznie do pasażerskiego transportu osobowego), jest niewystarczające w kontekście ciągłego braku uregulowań statusu samych pracowników platform i ich praw pracowniczych. Sądy w wielu krajach coraz częściej przyznają, że Uber i inne platformy na żądanie są *de facto* pracodawcą, ze względu na rodzaj relacji łączących kierowcę z aplikacją (w lutym 2021 roku brytyjski sąd najwyższy wydał wyrok, na mocy którego kierowcy Ubera muszą być klasyfikowani jako pracownicy, a nie jako osoby samozatrudnione)[8]. Bardzo interesujące w tym kontekście wydają się konsekwencje wdrożenia w krajach Unii Europejskiej Dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych (2021/0414 [COD]), która została uchwalona w kwietniu 2024 roku i w ciągu najbliższych dwóch lat należy zaimplementować ją do prawodawstwa krajów członkowskich. Głównym założeniem Dyrektywy jest domniemanie prawne istnienia stosunku pracy pomiędzy cyfrową platformą pracy a pracownikiem platformowym. Domniemanie jest wzruszalne, ale ciężar udowodnienia, że stosunek pracy nie zachodzi, będzie leżał na platformie, która – z automatu – zyskała status domniemanego pracodawcy. Oznacza to, że każdy pracownik platformowy automatycznie będzie zyskiwał status pracownika. W momencie pisania tych słów trudno przewidzieć[9], jaki kształt przyjmie wdrażana dyrektywa na gruncie prawa polskiego, w którym istotnym elementem systemu są partnerzy flotowi, a dominującym typem umowy są umowy cywilnoprawne.

---

[8] https://www.money.pl/gospodarka/uber-w-sadzie-to-wazny-wyrok-dla-kierowcow-6609928053033824a.html (dostęp 24.02.2021).

[9] Początki prac nad artykułem sięgają jeszcze 2020 roku. Jego zasadnicza część powstała w latach 2021–2023. W kolejnych latach był on uzupełniany o nowe szczegóły, m.in. odwołania do wchodzących w życie aktów prawnych oraz zmieniających się praktyk rynku przewozów osobowych, jednak zasadniczy kształt nadany argumentacji w latach 2021–2023 nie uległ zmianie.

Wszystkie działania legislacyjne prowadzą do profesjonalizacji pracy kierowców i pośredników, lecz nie rozwiązują do końca problemu szerszego dobrostanu społecznego i zabezpieczeń socjalnych. Jeżeli praca platformowa okaże się istotnym wzorem instytucjonalnym dla innych obszarów zatrudnienia, fakt ten będzie miał doniosły wpływ na kształt stosunków przemysłowych w Polsce. Stagnacyjne tendencje gospodarki światowej diagnozuje się coraz częściej jako wynik – przynajmniej częściowy – przesunięć siły roboczej w kierunku usług (Benanav 2020a; Smith 2020; Vollrath 2020). Platformy pracy na żądanie, jak widzieliśmy, są niczym innym jak specyficznego rodzaju ramą organizacyjną dla usług. Jeśli Polska podąży śladem krajów wysoko rozwiniętych w zakresie dynamiki wzrostu i struktury zatrudnienia, praktyki wypracowane w sektorze platform mogą okazać się istotnym wzorem dla innych branż usługowych. Niechęć ustawodawcy i innych interesariuszy (jak widzieliśmy, nawet samych kierowców) do objęcia pracy usługowej ochroną pracowniczą może mieć zgubne konsekwencje dla wydolności przyszłego polskiego systemu świadczeń socjalnych.

Literatura & materiały dodatkowe

Odwiedź stronę European Trade Union Institute na YouTube, by znaleźć materiały o przemianach pracy, dyrektywie cyfrowej i innych kwestiach związanych z platformami: (1460) ETUI – YouTube.

Poczuj niepewność pracy na żądanie za pośrednictwem wydarzenia artystycznego, jakim jest sztuka *Delivery Heroes – bohaterowie na wynos* wystawiana w Teatrze Polskim w Poznaniu.

Delivery Heroes. Bohaterowie na wynos | Teatr Polski w Poznaniu (teatr-polski.pl).

Zagadnienia do dyskusji

- ▷ Jakie znamy typy platform?
- ▷ Czym różnią się platformy współdzielenia od platform komercyjnych?
- ▷ Jakie zagadnienia związane z pracą platformową są najczęściej omawiane w literaturze socjologicznej?
- ▷ Jaka jest skala pracy platformowej w Polsce i na świecie?
- ▷ Jakie rodzaje prac są najczęściej wykonywane za pośrednictwem platform?
- ▷ Dlaczego platformy utrzymują się na rynku mimo niewielkich lub żadnych zysków operacyjnych?
- ▷ Dlaczego dyrektywa w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych jest ważna z punktu widzenia pracowników platformowych?

Bibliografia

Ackroyd, S., Thompson, P. (1999). *Organizational Misbehaviour*. London: Sage Publications.

Adriaanse, M. (2016). Profits and precarity: Uber and the crisis of work. *Working Paper, Leiden University* 1: 1–15.

Aloisi, A. (2016). Commoditized workers. Case study research on labor law issues from a set of 'on-demand/gig economy' platforms. *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37(3): 653–690.

Baumol, W.J. (2012). *The Cost Disease Why Computers Get Cheaper and Health Care Doesn't*. New Haven–London: Yale University Press.

Bellon, M. (2018). Fiński Wolt przejął polskie Daily.pl. Chce rywalizować jakością usług realizowanych przez kurierów mówiących po polsku. *Business Insider,* 14 grudnia 2018. https://businessinsider.com.pl/firmy/strategie/wolt-przejal-polskie-dailypl-gdzie--dziala/s43v457 (dostęp 23.02.2021).

Benanav, A. (2020a). *Automation and the Future of Work*. London: Verso.

Benanav, A. (2020b). Why Uber's business model is doomed. *The Guardian,* 24 sierpnia 2020. https://www.theguardian.com/commentisfree/2020/aug/24/gig-economy--uber-lyft-insecurity-crisis (dostęp 24.08.2020).

Berger, T., Frey, C., Levin, G., Danda, S. (2019). Uber happy? Work and well-being in the "gig economy". *Economic Policy* 34(99): 429–477.

Cheney-Lippold, J. (2011). A new algorithmic identity: Soft biopolitics and the modulation of control. *Theory Culture & Society* 28(6): 164–181.

Christensen, C.M. (1997). *The Innovator's Dilemma When New Technologies Cause Great Firms to Fail*. Boston: Harvard Business School Press.

De Stefano, V. (2016). The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'. *Conditions of Work and Employment Series* 71, International Labour Office.

Donavan, A.S., Bradley, D.H., Shimabukuro, O.J. (2016). What does the gig economy mean for workers? *CRS Report* R44365, Congressional Research Service.

Dubal, V. (2020). Why Uber and Lyft are taking a page out of big tobacco's playbook in labor law battle. *The Guardian,* 11 września 2020. https://www.theguardian.com/commentisfree/2020/sep/11/why-uber-and-lyft-are-taking-a-page-out-of-big-tobaccos-playbook-in-labor-law-battle (dostęp 11.09.2020).

Dudley, G., Banister, D., Schwanen, T. (2017). The rise of Uber and regulating the disruptive innovator. *The Political Quarterly* 88(3): 492–499.

Dunn, M. (2017). Digital work: New opportunities or lost wages? *American Journal of Management* 17(4): 10–27.

Foucault, M. (2008). *The Birth of Biopolitics. Lectures at the Collège de France, 1978–1979*. Tłum. G. Burchell. New York: Palgrave Macmillan.

Friedman, G. (2014). Workers without employers: Shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics* 2(2): 171–188.

Fuchs, Ch. (2012). Google capitalism. *TripleC* 10(1): 42–48.

Galière, S. (2020). When food-delivery platform workers consent to algorithmic management: A Foucauldian perspective. *New Technology, Work and Employment* 35(3): 357–370.

Harris, S., Krueger, A. (2015). A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: The independent worker. *The Hamilton Project, Discussion Paper* 10, December. Washington, DC: Brookings Institution.

Hill, S. (2015). *Raw Deal: How the "Uber Economy" and Runaway Capitalism are Screwing American Workers*. New York: St. Martin's Press.
Horan, H. (2017). Will the growth of Uber increase economic welfare? *Transportation Law Journal* 44(1): 33–73.
Huws, U., Spencer, N.H., Syrdal, D.S. (2018). Online, on call: The spread of digitally organised just-in-time working and its implications for standard employment models. *New Technology, Work and Employment* 33(2): 113–129.
Kalleberg, A. (2014). Measuring Precarious Work. *A Working Paper of the EINet Measurement Group*.
Kalleberg, A., Dunn, M. (2016). Good jobs, bad jobs in the gig economy. *Perspective on Work* 20(2): 10–14.
Karolak, M., Mrozowicki, A. (2017). Between normalisation and resistance: Life strategies of young precarious workers. *Warsaw Forum of Economic Sociology* 8(1): 7–32.
Kashyap, R., Bhatia, A. (2018). Taxi drivers and taxidars: A case study of Uber and Ola in Delhi. *Journal of Developing Societies* 34(2): 1–26.
Kenner, J. (2019). Uber drivers are workers: The expanding scope of the worker concept in the UKs gig economy. W: J. Kenner, I. Florczak, M. Otto (red.), *Precarious Work: The Challenge for Labour Law in Europe* (s. 197–221). Cheltenham–Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.
Kenney, M., Zysman, J. (2016). The rise of the platform economy. *Issues in Science and Technology* 32(3). issues.org/the-rise-of-the-platform-economy (dostęp 15.02.2021).
Kirkham, K., Lien, T. (2015). Facing regulatory roadblocks, Uber ramps up its lobbying in California. *Los Angeles Times*, 26 lipca 2015. https://www.latimes.com/business/la-fi-uber-california-20150726-story.html#page=1 (dostęp 1.02.2021).
Konopczyński, F. (2019). Uber: Innowacyjność czy dumping na sterydach? *Kultura Liberalna* 569. https://kulturaliberalna.pl/2019/12/03/uber-innowacyjnosc-komentarz-konopczynski/ (dostęp 1.02.2021).
Kornberger, M., Pflueger, D., Mouritsen, J. (2017). Evaluative infrastructures: Accounting for platform organization. *Accounting, Organizations and Society* 60: 79–95.
Lorey, I. (2009). Governmentality and self-precarization: On the normalization of cultural producers. W: G. Raunig, G. Ray (red.), *Art and Contemporary Critical Practice: Reinventing Institutional Critique* (s. 187–202). London: MayFly.
Lorey, I. (2015). *State of Insecurity: Governement of the Precarious*. London: Verso.
Malin, B., Chandler, C. (2017). Free to work anxiously: Splintering precarity among drivers for Uber and Lyft. *Communication, Culture and Critique* 10(2): 382–400.
Mika, B. (2017). O jedno kliknięcie od fabryki potu – stosunki pracy wokół Google jako egzemplifikacja trendów we współczesnych praktykach zatrudnienia. *Miscellanea Anthropologica et Sociologica* 18(4): 100–123.
Mika, B. (2020). Digital "putting-out system" – an old new method of work in platform economy. *Polish Sociological Review* 211(3): 265–279.
Mika, B. (2022). Satisfaction despite precarity. Applying the concept of flexibility to understand tricity Uber drivers' attitudes to their work. *Miscellanea Anthropologica et Sociologica* 23(2–3): 125–141.
Mika, B., Polkowska, D. (2023). Work-on-demand in patchwork capitalism: The peculiar case of Uber's fleet partners in Poland. *New Technology, Work and Employment* 38(3): 513–528.

Mika, B., Winczewski, D. (2024). The Work-on-Demand Platform as a Part of Monopoly Capital: The Example of a Global Ride-Hailing Company. *Polish Sociological Review* 225(1): 31–48.

Mould, O. (2018). *Against Creativity*. London–New York: Verso Books.

Munn, L. (2019). Cash burning machine: Uber's logic of planetary expansion. *TripleC* 17(2): 1–17.

Muszyński, K. (2018). Labor law violations as innovations in Central Eastern European countries. *Przegląd Socjologiczny* 67(3): 9–34.

Muszyński, K. (2019). *Polityka regulacji zatrudnienia w Polsce. Kryzys ekonomiczny a destandaryzacja stosunków pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Newcomer, E. (2017). Uber Lifting Financial Veil, Says Sales Growth Outpaces Losses. *Bloomberg*, 14 kwietnia 2017. https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-04-14/embattled-uber-reports-strong-sales-growth-as-losses-continue (dostęp 1.10.2020).

Owczarek, D. (red.) (2018). *Nowe formy pracy w Polsce*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.

PAP (2020). Kalifornia uznała kierowców Ubera za pracowników kontraktowych. https://www.pap.pl/pap-technologie/751248%2Ckalifornia-uznala-kierowcow-ubera-za-pracownikow-kontraktowych.html (dostęp 10.03.2021).

Peticca-Harris, A., DeGama, N., Ravishankar, M.N. (2020). Postcapitalist precarious work and those in the 'drivers' seat: Exploring the motivations and lived experiences of Uber Drivers in Canada. *Organization* 27(1): 36–59.

Piasna, A., Drahokoupil, J. (2019). Digital labour in Central and Eastern Europe: Evidence from the ETUI Internet and Platform Work Survey. *ETUI Research Paper – Working Paper* 2019.12. SSRN. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=35007.

Piketty, T. (2015). *Kapitał w XXI wieku*. Tłum. A. Bilik. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

Polkowska, D. (2019a). Does the app contribute to the precarization of work? A case of uber drivers in Poland. *Partecipazione e Conflitto* 12(3): 717–741.

Polkowska, D. (2019b). Uber jako socjo-techniczna sieć. Zastosowanie teorii aktora-sieci do analizy pracy platformowej. *Studia Socjologiczne* 4(235): 245–272.

Polkowska, D. (2019c). Między światem realnym a wirtualnym: obietnice vs. rzeczywistość. Prekarna praca kierowcy Ubera? *Przegląd Socjologii Jakościowej* 15(4): 224–249.

Polkowska, D. (2021a). Unionisation and mobilisation within platform work: Towards precarization – a case of Uber drivers in Poland. *Industrial Relations Journal* 52(1): 25–39.

Polkowska, D. (2021b). Platform work during the COVID-19 pandemic: A case study of Glovo couriers in Poland. *European Societies* 23(S1): S321–S331.

Polkowska, D., Mika, B. (2023). Is it possible to outsmart Uber? Individual working tactics within platform work in Poland. *European Societies* 25(4): 606–626.

Rapacki, R. (red.) (2019). *Kapitalizm patchworkowy w Polsce i krajach Europy Środkowo-Wschodniej*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.

Ravenelle, A.J. (2019). *Hustle and Gig. Struggling and Surviving in The Sharing Economy*. Oakland, CA: University of California Press.

Rosenblat, A. (2018). *Uberland. How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*. Oakland, CA: University of California Press.

Rosenblat, A., Stark, L. (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication* 10: 3758–3784.

Schor, J. (2020). *After the Gig: How the Sharing Economy Got Hijacked and How to Win It Back*. Berkeley, CA: University of California Press.
Schor, J.B., Attwood-Charles, W. (2017). The 'sharing' economy: Labor, inequality, and social connection on for-profit platforms. *Sociology Compass* 11(8): e12493.
Schor, J.B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., Ladegaard, I., Wengronowitz, R. (2020). Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society* 49(5–6): 833–861.
Sędek, M. (2017). Sukces z dostawą do domu – historia Pyszne.pl. *Marketing Biznes, 24 kwietnia 2017*. https://marketingibiznes.pl/start-up-zone/sukces-dostawa-domu-historia-pyszne-pl/ (dostęp 23.02.2021).
Shapiro, A. (2018). Between autonomy and control: Strategies of arbitrage in the 'on-demand' economy. *New Media & Society* 20(8): 2954–2971.
Sierant, M. (2013). Mytaxi udostępnia mobilne płatności bezgotówkowe. *Forbes, 10 grudnia 2013*. https://www.forbes.pl/technologie/mytaxi-udostepnia-mobilne-platnosci-bezgotowkowe/mv2znrl (dostęp 23.02.2021).
Smith, J.E. (2020). *Smart Machines and Service Work*. London: Reaktion Book.
Smythe, D.W. (1981). On the audience commodity and its work. W: D.W. Smythe (red.), *Dependency Road: Communications, Capitalism, Consciousness, and Canada*. Norwood, NJ: Ablex Publishing Corporation.
Söderqvist, F. (2017). A Nordic approach to regulating intermediary online labour platforms. *Transfer: European Review of Labour and Research* 23(3): 349–352.
Srnicek, N. (2016). *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity.
Stein, E.J., Head, B.W. (2020). Uber in Queensland: From policy fortress to policy change. *Australian Journal of Public Administration* 79(4): 462–479.
Stephany, F., Dunn, M., Sawyer, S., Lehdonvirta, V. (2020). Distancing bonus or downscaling loss? The changing livelihood of US online workers in times of COVID-19. *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie* 111(3): 561–573.
Sundararajan, A. (2016). *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*. Cambridge–London: MIT Press.
Sutherland, W., Jarrahi, M.H. (2018). The sharing economy and digital platforms: A review and research agenda. *International Journal of Information Management* 43: 328–341.
Suwandi, I. (2019). *Value Chains. The New Economic Imperialism*. New York: Monthly Review Press.
Swartz, J. (2019). Slack listing comes during banner year for tech IPOs despite Uber and Lyft's troubled debuts. www.marketwatch.com/story/slack-listing-comes-during-banner-year-for-tech-ipos-despite-uber-and-lyfts-troubled-debuts-2019-06-20 (dostęp 1.02.2021).
Thelen, K. (2014). *Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity*. Cambridge: Cambridge University Press.
Thelen, K. (2018). Regulating Uber: The politics of the platform economy in Europe and the United States. *Perspectives on Politics* 16(4): 938–953.
Tsoneva, J. (2015). An Economy of Taste: The case of Uber in Bulgaria. *LeftEast*, 9 listopada 2015. https://lefteast.org/an-economy-of-taste-the-case-of-uber-in-bulgaria/ (dostęp 30.08.2021).
Vallas, S., Schor, J.B. (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology* 46: 273–294.

Van Dijck, J., Poell, T., De Waal, M. (2018). *The Platform Society: Public Values in a Connective World*. New York: Oxford University Press.
Vollrath, D. (2020). *Fully Grown. Why Stagnant Economy is a Sign of Success*. London–Chicago: The University of Chicago Press.
Wood, A.J., Graham, M., Lehdonvirta, V., Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society* 33(1): 56–75.
Zuboff, S. (2020). *Wiek kapitalizmu inwigilacji. Walka o przyszłość ludzkości na nowej granicy władzy*. Tłum. A. Unterschuetz. Poznań: Zysk i S-ka.
Zygmuntowski, J.J. (2020). *Kapitalizm sieci*. Warszawa: RozRuch.

Justyna Zielińska
Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej
ORCID: 0000-0001-6645-023X

Położenie i strategie radzenia sobie na rynku pracy wśród bezrobotnych i pracowników nisko opłacanych. Analiza sytuacji wybranych grup zarobkujących na peryferyjnym rynku pracy w Polsce

Abstrakt

W rozdziale przedstawiam sytuację osób zarobkujących na peryferyjnym rynku pracy, które wykonują niskopłatne prace i/lub są zarejestrowane w urzędach pracy jako bezrobotni. Przedstawiam doświadczenia, postrzeganie i wyjaśnienia dotyczące ich położenia, a także analizuję ich strategie radzenia sobie w wymiarze pracy. Wyróżnione przeze mnie strategie to: „chwytanie okazji", „ekstensyfikacja pracy", „nastawienie na nienajemną pracę domową", „budowanie i odbudowywanie pozycji zawodowej" oraz „trwanie w pracy wykonywanej". Strategie te często są niewidoczne, gdyż są skoncentrowane na codziennym przetrwaniu i „wiązaniu końca z końcem". Niemniej obrazują one aktywność i wysiłki podejmowane na co dzień przez osoby o słabej pozycji na rynku pracy.

Słowa kluczowe: peryferyjny rynek pracy, położenie pracownicze, nisko opłacani pracownicy, bezrobotni, położenie, strategie radzenia sobie

Abstract

In this chapter, I present the situation of individuals earning their livelihood in the peripheral segment of the labor market, who perform low-paid work and/or are registered as unemployed with public employment offices. I examine their experiences, perceptions, and explanations of their position, and I analyze their coping strategies in relation to work. The strategies I identify include: "seizing opportunities," "extensification of work," "orientation toward non-waged domestic labor," "building and rebuilding occupational position," and "enduring in the work performed." These strategies often remain invisible, as they are primarily oriented toward everyday survival and "making ends meet." Nevertheless, they illustrate the agency and sustained efforts undertaken on a daily basis by individuals occupying a weak position in the labor market.

Keywords: peripheral labor market, labor position, low-paid employees, the unemployed, position, coping strategies

Przemiany na rynku pracy w Polsce – wstęp

Od 2015 roku polski rynek pracy zaczął charakteryzować się względnie stabilną sytuacją. Pomimo kryzysów, takich jak wybuch pandemii koronawirusa oraz agresja Rosji na Ukrainę i masowa migracja ludności ukraińskiej do Polski, ogólna sytuacja pracownicza jest relatywnie zrównoważona. Wynika to głównie z utrzymującego się od niemal dekady (2015–2025) niskiego poziomu rejestrowanego bezrobocia, co wzmocniło siłę przetargową pracowników względem pracodawców. Pracownicy mają dostęp do pracy (przynajmniej w dużych miastach), łatwiej mogą ją zmieniać, szukać lepszych warunków zatrudnienia, a pracodawcy są bardziej skłonni zatrudniać na umowy o pracę, co ogólnie zmniejszyło wysoki wcześniej poziom uelastycznienia pracy i jej prekaryzacji. Wysokość wynagrodzeń pozostaje zróżnicowana w zależności od sektora, branży i stanowiska, co pokazuje, że zarobki oraz ogólniej warunki pracy zależą od segmentu, w którym się pracuje.

Nie zawsze tak było. Przez wiele lat po transformacji ustrojowej i gospodarczej w Polsce sytuacja pracowników była dużo trudniejsza, co wynikało z gwałtownej deindustrializacji i masowych likwidacji oraz restrukturyzacji dużych zakładów pracy w latach 90. XX wieku. Rezultatem tych przemian było wysokie bezrobocie, wzrost stopy ubóstwa oraz prekaryzacji pracy.

Badania prowadziłam w dekadzie, w której polskie społeczeństwo borykało się jeszcze z efektami tych przemian. W latach 2013–2016 polski rynek pracy wciąż charakteryzował się wysokim poziomem bezrobocia i elastycznością zatrudnienia – szczególnie w pierwszych dwóch latach, czyli 2013–2014. Dziś, choć średnia stopa bezrobocia rejestrowanego jest niska, to należy pamiętać, że jest ona silnie zróżnicowana terytorialnie – szczególnie na poziomie powiatów, a powiatami z najwyższym poziomem bezrobocia są te znajdujące się we wschodniej części Polski (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej 2024, s. 4–6). Grupami szczególnie narażonymi na bezrobocie są słabiej wykształceni i osoby z niepełnosprawnością. Warto też wspomnieć, że współcześnie prekaryzacji pracy i niepewności zatrudnienia doświadczają przede wszystkim migranci oraz młodzi wchodzący na rynek pracy (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej 2024, s. 5, 17–21). Dane te wskazują na aktualność przeprowadzonych przeze mnie badań.

W poniższym rozdziale przedstawiam omówienie tego, co dla ludzi pracy oznacza niekorzystna sytuacja na rynku pracy, szczególnie dla grup, które mają relatywnie słabą pozycję: osób młodych wchodzących na rynek pracy, osób długotrwale bezrobotnych, osób o niskich lub zdezaktualizowanych kwalifikacjach, kobiet opiekujących się dziećmi. Analizuję położenie na rynku pracy oraz strategie radzenia sobie (*coping strategies*) wśród ludzi zarobkujących na peryferyjnym rynku pracy w Polsce, czyli w „gorszych" segmentach rynku pracy. Pojęcie peryferii w tym ujęciu odnosi się do koncepcji dualnego rynku pracy, w której rynek

dzieli się na dwie różniące się między sobą części – rdzeń i peryferie (Doeringer, Piore 1985; Harvey 1995, s. 150–152; Kozek 2013, s. 115–119). Na peryferyjnym rynku pracy są oferowane zatrudnienie i warunki pracy niższej jakości niż w rdzeniu. Znamienne tutaj są: okresowe umowy o pracę, deficyt świadczeń socjalnych, relatywnie niskie zarobki oraz brak systemów szkoleniowych i możliwości awansu (zob. Kozek 2013, s. 115–119). Powyższe czynniki wpływają na wysokie ryzyko prekaryzacji pracy w peryferyjnych segmentach (zob. np. Mrozowicki, Czarzasty 2020).

W rozdziale analizuję sytuację osób, które wykonują niskopłatne prace w różnych branżach, zarówno na rynku formalnym, jak i nieformalnym (tj. pracują na czarno). Zajmuję się trzema grupami ludzi: (1) młodymi pracownikami wykonującymi niskopłatne prace w sektorze usługowym, a dokładniej w branży call center na stanowiskach konsultantów telefonicznych lub menedżmentu najniższego szczebla, (2) pracownikami zarobkującymi w różnych branżach, na ogół wykonujących prace fizyczne na rynku formalnym, czasem na nieformalnym, dla których charakterystyczne jest doświadczanie ubóstwa (*in-work poverty*) oraz (3) osobami zarejestrowanymi w urzędach pracy. Ci ostatni to przeważnie długotrwale bezrobotni, czyli zarejestrowani w urzędach pracy ponad 12 miesięcy w ciągu ostatnich dwóch lat. Również oni często doświadczają ubóstwa i korzystają ze wsparcia ośrodków pomocy społecznej. Uznaję badanych bezrobotnych za pracujących, gdyż jak pokażę w dalszej części tego tekstu, wykonują oni różnego rodzaju prace.

Powyższe grupy pracujących ilustrują do pewnego stopnia różnorodność współczesnej klasy pracującej, która doświadcza w swoim obrębie procesów tworzenia, rozbijania i przeobrażania (*making, unmaking and remaking*; Silver 2013, s. 47). Badani bezrobotni i pracujący ubodzy reprezentują „schodzące" segmenty klasy pracującej (tzw. klasę robotniczą), a pracownicy call center segmenty „wschodzące", tj. zarobkujących w usługach, wykonujących przede wszystkim pracę niematerialną w sektorze usługowym (zob. też Mrozowicki 2017, s. 42).

Pytania badawcze, na które odpowiem w tym tekście, brzmią: (1) W jakim położeniu na rynku pracy znajdują się bezrobotni i osoby wykonujące niskopłatne prace? (2) Jak bezrobotni i pracownicy wykonujący niskopłatne prace postrzegają i oceniają swoje położenie na rynku pracy? (3) Jakie strategie stosują oni w odniesieniu do rynku pracy i na czym te strategie polegają? Zakładam, że poznanie perspektyw i opinii badanych umożliwi lepsze zrozumienie ich doświadczeń w sferze pracy oraz działań, jakie na co dzień oni podejmują.

W kolejnych częściach tekstu przedstawiam przegląd literatury badawczej dotyczącej omawianej problematyki, a następnie prezentuję wybraną przeze mnie perspektywę teoretyczną – marksizm klasyczny oraz operaizm i koncepcje odwołujące się do pojęcia sprawstwa i strategii, które pomagają mi zinterpretować kontekst społeczno-gospodarczy, w jakim pracują i żyją analizowane przeze mnie grupy osób, i w których przyjmuje się, że ludzie są aktywnymi i twórczymi

podmiotami dążącymi do pokonywania różnych trudności i kształtowania swojego życia. W kolejnej części przedstawiam i omawiam wyniki badań własnych. Analiza zebranego przeze mnie materiału jest oparta na jakościowych badaniach terenowych, które były prowadzone w latach 2013–2016 w trzech ośrodkach miejskich: w Warszawie, Toruniu i Radomiu, a każdy z nich reprezentuje inny rodzaj lokalnego rynku pracy. Warszawę można scharakteryzować jako głęboki rynek pracy, co oznacza, że występuje tu zróżnicowana struktura branżowa i duża liczba firm, a poziom bezrobocia należy do najniższych w kraju (Kozek 2013, s. 121). Toruń ma cechy głębokiego rynku pracy, choć nie w takim wymiarze jak stolica. Z kolei Radom był w przeszłości rynkiem zmonopolizowanym jedną branżą, a obecnie jest to płytki rynek pracy, o czym świadczą utrzymujące się tu od lat wysokie bezrobocie i migracje za pracą na inne lokalne rynki pracy.

Transformacja społeczno-gospodarcza i jej wpływ na ludzi pracy – przegląd badań

Amerykańska badaczka ruchów pracowniczych Beverly Silver zwraca uwagę na przeobrażenia zachodzące w obrębie klas społecznych w perspektywie długookresowej (Silver 2013). Współcześnie takie przemiany dokonały się wraz z przejściem od fordyzmu do postfordyzmu, kiedy w krajach zachodnich od lat 70. XX wieku, a 20 lat później także w krajach Europy Środkowo-Wschodniej likwidowano wielkoprzemysłową produkcję i zastępowano ją sektorem usługowym, który zaczął się dynamicznie rozwijać i różnicować (zob. np. Sassen 2007, s. 129–141). Badaczki i badacze społeczni analizowali wpływ tych przemian na różne grupy społeczne, a także ich reakcje na te zmiany (zob. np. Burawoy, Krotov, Lytkina 2000; Burawoy, Verdery 1999; Marody 2002, s. 252–271).

Poniższy przegląd badań odnosi się głównie do polskiego kontekstu i takich zagadnień, jak: sposoby tworzenia nowego ładu społeczno-gospodarczego po transformacji ustrojowej z 1989 roku, przemiany organizacyjne wynikające z kapitalistycznej orientacji na zysk, tworzenie nowych hierarchii społecznych, analizy losów robotników od lat 90. XX wieku oraz typy karier i sposoby radzenia sobie wśród robotników i innych grup społeczno-zawodowych. W kolejnych badaniach analizowane są problemy społeczne, takie jak bieda i bezrobocie, przy uwzględnieniu zarówno doświadczania ich przez ludzi, jak i funkcjonowania polityk publicznych, których celem jest pomoc osobom doświadczającym ubóstwa i bezrobocia. Ostatni wątek dotyczy badań nad specyfiką i kulturą organizacyjną w branży call center.

W latach 90. Elisabeth Dunn (2008) przyglądała się procesowi restrukturyzacji i prywatyzacji polskiej gospodarki i na podstawie 16-miesięcznych badań etnograficznych, prowadzonych w rzeszowskiej fabryce Alima-Gerber, zanalizowała proces przekształcania fabryki socjalistycznej w fabrykę kapitalistyczną. Badaczka opisuje zmiany w kulturze organizacyjnej i zarządzaniu wynikające z przeorientowania przedsiębiorstwa na zysk. W wyniku powyższych zmian tworzone

są nierówności pomiędzy grupami pracowników, a szerzej nierówności społeczne na bazie kategoryzowania i dzielenia pracowników według ich znaczenia w kapitalistycznym systemie społeczno-gospodarczym (Dunn 2008, s. 149). Na dole hierarchii znaleźli się robotnicy, postrzegani przez nowych zarządzających jako pracownicy nieposiadający kwalifikacji i umiejętności, a dodatkowo rzekomo obciążeni złymi nawykami pracy, które można odnieść do pojęcia *homo sovieticus* (zob. Tischner 2018). Aleksandra Leyk i Joanna Wawrzyniak (2020, s. 44–47) zwracają zaś uwagę na problem rozpadających się więzi międzyludzkich w miejscach pracy na podstawie analizy wspomnień pracowników sprywatyzowanych przedsiębiorstw w różnych regionach Polski.

Również David Ost (2007) pisze o antyrobotniczym klimacie polskiej transformacji. Przedstawia on politykę marginalizowania robotników, która nastąpiła zaraz po przejęciu władzy przez opozycję w 1989 roku: „pod koniec tej dekady [lat 80. XX wieku – JZ] [robotnicy – JZ] zostali obsadzeni w roli symbolu patologii społecznej – szpetnego przeżytku starego systemu, toczącego irracjonalną (kluczowy termin nowej narracji) walkę o utrzymanie przywilejów, na które ani nie zarobili, ani nie zasłużyli i które, gdyby pozostały, przekreśliłyby szanse nowego systemu" (Ost 2007, s. 93). Podobnie pisze Michał Siermiński (2017, s. 163–192), który zwraca uwagę na postrzeganie „mas robotniczych" przez nowe elity polityczne jako roszczeniowe, zbyt przywiązane do idei egalitaryzmu i kolektywizmu, radykalne i nieodpowiedzialne.

W okresie transformacji badano sposoby radzenia sobie i dostosowywania się do zmian społeczno-gospodarczych wśród różnych grup społecznych. Markieta Domecka i Adam Mrozowicki śledzili typy karier zawodowych wśród ludzi biznesu i robotników (2008). Następnie Mrozowicki (2011) analizował strategie życiowe (*life strategies*; zob. Archer 2007) robotników we współczesnej Polsce i wyróżnił ich cztery typy: osadzenie (*embedding*), integrowanie (*integrating*), radzenie sobie (*getting by*) i konstruowanie (*constructing*). W wyróżnianiu powyższych typów ważnym komponentem jest refleksyjność, jaką reprezentują robotnicy (wspólnotowa *versus* sprywatyzowana).

Od lat 90. XX wieku zaczęło pojawiać się coraz więcej prac dotyczących dotkliwych problemów społecznych, jakimi stały się rosnące bezrobocie oraz ubóstwo. Należy wspomnieć o badaniach prowadzonych przez Elżbietę Tarkowską (np. 2000), Hannę Palską (np. 2002), Stanisławę Golinowską (np. 2018), Wielisławę Warzywodę-Kruszyńską (np. 2012), Małgorzatę Potoczną i Agnieszkę Golczyńską-Grondas (np. 2024) czy Jolantę Grotowską-Leder (np. 2010). Tarkowska zaznacza, że problem ubóstwa nie zaczął się w latach 90. i że w okresie PRL-u również istniało zjawisko biedy, choć było ono bardziej rozproszone, a jego badanie było utrudnione, gdyż ówczesne władze wyciszały ten problem (2015). Badaczka podkreśla, że współczesna bieda („nowa bieda") często jest zakorzeniona w przeszłości („stara bieda"), co oznacza, że jest związana z dawnymi procesami ekonomicznymi, społecznymi i politycznymi, a w nowych warunkach nie

tyle powstaje nowe zjawisko, ile raczej ujawnia się i intensyfikuje bieda dawna (Tarkowska 2000, s. 14–15, 66). Potoczna i Warzywoda-Kruszyńska (2009) oraz Golczyńska-Grondas (2004) badają problemy wielkomiejskiej biedy w dezindustrializowanej Łodzi. Na szczególną uwagę zasługują badania ukazujące różnice w przeżywaniu biedy i sposobach radzenia sobie z nią w podziale na płeć. Ponadto badania te obrazują długie cykle trwania ubóstwa, poprzez śledzenie losów ludzi w kolejnych fazach ich życia oraz w kilku pokoleniach w tej samej rodzinie, co pozwala uchwycić życie kobiet i mężczyzn oraz ich problemy w wymiarze diachronicznym, na tle wydarzeń i procesów społeczno-gospodarczych. Praktyki radzenia sobie z ubóstwem śledzą także Tomasz Rakowski (2009) i Piotr Binder (2014). Binder analizuje strategie radzenia sobie z biedą przez młodych mieszkańców wsi pokołchozowych w Rosji i popegeerowskich w Polsce. Autor opisuje sposoby radzenia sobie ludzi w sytuacji nagłej zmiany społecznej i braku wsparcia ze strony państwa. Dostrzega on dużą aktywność, inicjatywę oraz przedsiębiorczość w badanych przez niego społecznościach. Ich strategie radzenia sobie w tym kontekście nazywa wymuszoną zaradnością. Przykładem takiej wymuszonej zaradności są masowe emigracje zarobkowe do krajów zachodnich, jeszcze przed wejściem Polski do Unii Europejskiej, oraz praktyki związane z „kombinowaniem", czyli zastanawianiem się i podejmowaniem działań mających na celu rozwiązanie problemu, przybierających czasem postać nieformalną bądź nielegalną (Binder 2014, s. 162).

Jeśli chodzi o tematykę osób bezrobotnych, to zajmuje się nią m.in. Karolina Sztandar-Sztanderska (2016), która analizuje funkcjonowanie powiatowych urzędów pracy w Polsce i śledzi drogę, jaką przechodzą osoby rejestrujące się w urzędach pracy, oraz sposób, w jaki bezrobotni i pracownicy urzędów doświadczają polityki rynku pracy. Badaczka stawia pytanie o to, jak pracownicy urzędów formatują ludzi, czyli przekształcają „bezrobotnych w pracowników dopasowanych do realiów kapitalistycznej gospodarki oraz w «samosterowne» podmioty, których – zdaniem części komentatorów życia publicznego – trzeba było najpierw oduczyć «roszczeniowego» podejścia i «wyuczonej bezradności» przypisywanej *homo sovieticusowi*" (Sztandar-Sztanderska 2016, s. 10). Zjawisko bezrobocia często łączy się z doświadczaniem biedy. Polski system pomocowy charakteryzuje się niskimi nakładami finansowymi oraz niskimi świadczeniami pieniężnymi wypłacanymi najuboższym gospodarstwom domowym, dodatkowo system ich dystrybuowania jest nieprzejrzysty, a kwoty zasiłków są nieprzewidywalnie zmienne (Zieleńska 2017a, s. 96; 2017b, s. 162–163). W efekcie instytucje pomocy społecznej pomagają przetrwać osobom doświadczającym ubóstwa, ale nie dostarczają odpowiednich narzędzi do wydobycia się z niego. Wiesława Kozek, Julia Kubisa i Marianna Zieleńska analizują zjawisko biedy nie tylko wśród bezrobotnych, ale też wśród pracujących, która jest wynikiem m.in. „wypychania" bezrobotnych na rynek pracy, gdzie dostępne prace okazują się na ogół niskopłatne i niskiej jakości (Kozek, Kubisa, Zieleńska 2017).

To, co łączy – prócz problematyki – powyższe prace badawcze, to perspektywa krytyczna, która odrzuca hegemoniczny dyskurs ustanawiany przez uprzywilejowane grupy społeczne, mające dostęp do władzy. W hegemonicznym dyskursie oskarża się osoby bezrobotne i doświadczające ubóstwa o lenistwo, roszczeniowość, wyuczoną bezradność, bycie *homo sovieticus* itd. (por. Buchowski 2006). Perspektywa krytyczna jest rozwijana poprzez odrzucenie podejścia do wiedzy jako rzekomo wytwarzanej obiektywnie i przyjęcie perspektywy oddolnej (np. pracowniczej). Prowadzenie oddolnych badań służy poznaniu codziennych doświadczeń ludzi oraz ich punktów widzenia, po to, aby lepiej zrozumieć ich sytuację, motywacje oraz działania, jakie podejmują, a także uwidocznić ich perspektywę w debacie publicznej (por. koncepcja wiedz usytuowanych; Haraway 2009).

Najwięcej badań o branży call center, która stanowi przykład zarobkowania w usługach, zrealizowali badacze i badaczki z krajów zachodnich, gdyż call center zaczęło się tam rozwijać najwcześniej, tj. w latach 80. XX wieku. Prowadzone na świecie badania odnoszą się do takich tematów, jak: segmentacja ze względu na organizację i warunki pracy oraz ze względu na płeć (np. call center jako getto kobiet; Belt 2002), relokacja call centers, badanie wzrostu znaczenia pracy emocjonalnej, wpływ pracowników na warunki pracy i zatrudnienia oraz kwestie związane z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym (*work-life balance*) pracowników. Szczególnie ciekawym obszarem badań są sposoby zarządzania i kontrolowania pracownic i pracowników przez przełożonych w celu ciągłego zwiększania ich produktywności (np. Mulholland 2004; Woodcock 2017). Praca w call centers jest zorganizowana według neofordowskich oraz taylorowskich wytycznych, takich jak fragmentaryzacja i uproszczenie procesu pracy, standaryzacja, duża liczba rozmów z klientami i wysokie tempo pracy, ciągle nadzorowane przez menedżerów przy użyciu nowoczesnych technologii[1]. Phil Taylor i Peter Bain używają pojęcia „linia montażowa w głowie" (*assembly-line in the head*) w odniesieniu do intensyfikacji pracy w call center (1999, s. 109). „Linia montażowa w głowie" oznacza pracę pod presją czasu i natłok kolejnych zadań do wykonania, a ponadto jest to porównanie organizacji pracy w call center do pracy w fabrykach. Wprowadzenie w fabrykach przemysłowych linii montażowych (inaczej taśm produkcyjnych), wzdłuż których poruszał się produkt podczas jego produkcji, zwiększało wydajność pracy, ale dla robotników często oznaczało to wykonywanie pracy, nad którą nie mieli kontroli. Nie mogli oni opuszczać swojego stanowiska pracy, a tempo poruszania się taśmy i liczba zadań do wykonania była wyznaczana przez kierowników produkcji.

[1] Termin neofordyzm odnosi się do fordyzmu. Fordyzm oznacza system produkcji, który dominował w Europie i USA do lat 70. XX wieku, kiedy głównym sektorem w gospodarce był przemysł. Fordyzm charakteryzował się masową i wystandaryzowaną produkcją towarów, a także fragmentaryzacją i uproszczeniem procesu pracy oraz silną pozycją związków zawodowych. Neofordyzm (w przeciwieństwie do postfordyzmu) oznacza kontynuowanie produkcji zgodnie z zasadami fordyzmu po tak zwanym kryzysie fordyzmu, który miał miejsce od połowy lat 70. XX wieku.

Jamie Woodcock (2017) przeprowadził obserwację uczestniczącą w call center w Wielkiej Brytanii i zanalizował zebrane wyniki, używając teorii marksistowskiej, w tym operaizmu. Opisuje on kulturę organizacyjną call center i formy nadzoru nad pracownikami, a także praktyki oporu pracowników w miejscu pracy, przykłady udanych inicjatyw prowadzących do uzwiązkowienia w różnych call centers oraz trudności, jakie stoją na drodze do uzwiązkowienia tej branży. Zarobkowanie w call center, w peryferyjnym segmencie tej branży, porównywane jest do pracy w fabryce (np. Woodcock 2017, s. 1). Celem zorganizowania pracy według taylorowskich wytycznych jest maksymalizacja produktywności i zysku. Jednocześnie dla pracowników oznacza to niską jakość pracy i jej prekaryzację.

Problemy z pracą w kapitalistycznym systemie produkcji – ramy teoretyczne

Ramami teoretycznymi służącymi do analizy omawianej problematyki i zebranych danych empirycznych są marksizm oraz socjologiczne koncepcje odwołujące się do pojęć sprawstwa i strategii. Marksizm to paradygmat, który w zachodniej socjologii jest uznawany za ważny i aktualny (np. zob. prace Michaela Burawoya, Erika O. Wrighta, Immanuela Wallersteina), a także inspirujący do powstawania różnych teorii, jak na przykład teoria systemu światowego, teoria postkolonialna, różne kierunki feminizmu czy posthumanizm. Z kolei w polskiej socjologii stosowany jest wciąż dość niechętnie, szczególnie w badaniach empirycznych. Owa niechęć wynikała z wykorzystywania marksizmu do budowania ideologii państwowej, służącej legitymizacji władzy partii rządzącej w okresie socjalizmu państwowego w Polsce i innych krajach należących do bloku radzieckiego.

W centrum rozważań klasycznego marksizmu znajduje się konflikt pomiędzy dwiema klasami społecznymi, czyli tymi, którzy posiadają i kontrolują środki produkcji[2] (burżuazja, klasa posiadająca, kapitaliści), a tymi, którzy ich nie posiadają i nie kontrolują (klasa robotnicza, proletariat, współcześnie klasa pracująca). W marksizmie podstawowym założeniem dotyczącym pracy, a szerzej systemu kapitalistycznego, jest nieprzerwana akumulacja kapitału, stanowiąca siłę napędową tego systemu. Nieprzerwana akumulacja kapitału jest oparta na prywatnej własności środków produkcji, pracy najemnej i konkurencji między właścicielami środków produkcji, a także między pracownikami (np. Engels 1971; Marks 1951; Marks, Engels 1949). Marksizm zaliczany jest do teorii konfliktowych, ponieważ według tej teorii organizacja życia społecznego, w tym pracy, w systemie kapitalistycznym prowadzi do antagonistycznych stosunków między klasą panującą a klasą pracującą. Klasa kapitalistyczna jest właścicielem środków produkcji i dąży ona do pomnażania swoich zysków. Dokonuje tego poprzez

[2] Środki produkcji to inaczej zasoby, które są niezbędne w procesie produkcji, takie jak surowce, ziemia, półprodukty, fabryki, maszyny, narzędzia itd.

przywłaszczanie sobie wartości dodatkowej, wypracowywanej przez pracowników najemnych (Marks 1951, s. 188–575)[3]. Klasa robotnicza nie posiada na własność środków produkcji i żeby przeżyć, musi sprzedawać swoją siłę roboczą na rynku pracy, czyli pracować najemnie, konkurując o miejsca pracy z innymi pracownikami oraz bezrobotnymi. Jak pisał Karol Marks, w kapitalizmie „robotnik stał się towarem i jest dla niego szczęściem, jeśli uda mu się znaleźć nabywcę" (1962, s. 503). Zatem praca i siła robocza zostały w kapitalizmie utowarowione i podobnie jak inne towary są narażone na zmienną koniunkturę w gospodarce. Karl Polanyi (2010) i Beverly Silver (2013) zwracają uwagę, że pracownicy zawsze przeciwstawiają się zbytniemu utowarowieniu (komodyfikacji) i dążą do odtowarowienia pracy i innych wymiarów życia społecznego.

Część współczesnych badaczek i badaczy zajmujących się tematyką klas społecznych uważa, że dzisiejsza klasa pracująca to uwspółcześniona klasa robotnicza, która przeszła transformację (na przykład obecnie w Polsce często pracuje w sektorze usługowym, a nie przemysłowym), ale podobnie jak jej poprzednicy jest zmuszona sprzedawać swoje zdolności, czas i wysiłek na rynku pracy, często nie mając kontroli nad warunkami zatrudnienia (zarobkami, czasem pracy, typem umowy itd.), jak i organizacją pracy (sposobem jej wykonywania, zakresem obowiązków, warunkami pracy itd.). Dzisiejsza postfordowska siła robocza jest zróżnicowana, zindywidualizowana oraz zdecentralizowana, a podstawową pracą jest dla niej praca niematerialna (Hardt, Negri 2005). Jane Hardy zwraca uwagę, że współczesnych pracowników zatrudnionych na prekaryjnych umowach powinno się analizować jako część *working class*, a nie jako odrębny podmiot (2015, s.22).

Dwudziestowieczne feministki wywodzące się z marksizmu operaistycznego, czyli z nurtu teoretycznego, ruchu społecznego i politycznego należącego do włoskiej Nowej Lewicy, zwróciły uwagę na rolę pracy nienajemnej świadczonej poza rynkiem pracy. Chodzi o nieodpłatne zajęcia domowe, wykonywane głównie przez kobiety w ramach ich gospodarstw domowych. Badaczki takie jak Mariarosa Dalla Costa, Selma James, Alisa Del Re postrzegają pracę domową (opiekuńczą) jako pracę służącą reprodukcji siły roboczej, co znacznie obniża koszty ponoszone przez kapitał (np. Dalla Costa, James 1972; Del Re 2014). To poprzez codzienne wykonywanie tej niewidocznej pracy, postrzeganej jako niewykwalifikowana, tworzeni są przyszli pracownicy (przez rodzenie i opiekę nad dziećmi) oraz odtwarzana jest zdolność do pracy najemnej (poprzez gotowanie,

[3] Wartość dodatkowa oznacza nadwyżkę będącą podstawą zysku, jaką właściciele środków produkcji otrzymują z pracy robotników. Marks wyodrębniał dwa sposoby osiągania wartości dodatkowej przez kapitalistów – bezwzględną i względną. Pierwsza z nich polega na wydłużaniu dnia roboczego, co było powszechnie praktykowane na początku kapitalizmu przemysłowego (zob. Marks 1951, s. 244–325). Wartość dodatkowa względna jest osiągana m.in. poprzez wprowadzanie nowych technologii, dzięki którym zwiększa się wydajność pracy, oraz przez wywieranie nacisku na pracowników, aby pracowali jak najwydajniej.

karmienie, sprzątanie, pranie itd.). Według wyliczeń międzynarodowej organizacji humanitarnej Oxfam funkcjonowanie współczesnej gospodarki jest w dużym stopniu oparte na pracy reprodukcyjnej, która przynosi globalnej gospodarce trzy razy więcej zysku niż branża technologiczna (Oxfam 2020, s. 8).

Współczesne koncepcje sprawstwa i strategii, choć nie są zakorzenione w marksizmie, są użyteczne do badania aktywności i działań aktorów społecznych w perspektywie mikrospołecznej, w odniesieniu do ich codziennego funkcjonowania, tego, jak postrzegają i organizują swoje życie, realizują cele oraz zmagają się z trudnościami (zob. np. Wallace 2002). W naukach społecznych koncepcja strategii jest znana i szeroko stosowana. W Polsce i Europie Środkowo-Wschodniej stała się ona szczególnie popularna w odniesieniu do badania strategii adaptacyjnych i radzenia sobie ze zmianą społeczną wśród różnych grup społecznych od okresu transformacji systemowej (np. Burawoy, Verdery 1999; Marody 2002; Mrozowicki 2011; Urbanik 2018). Sprawstwo rozumiem jako zdolność ludzi do działania niezależnie od ich położenia, a strategie radzenia sobie jako wybory i strukturyzowanie swoich działań w perspektywie długo- i krótkoterminowej w celu rozwiązywania różnych problemów i osiągnięcia pożądanego sposobu życia. Przyjmuję, że strategie obejmują różne działania, niezależnie od tego, czy są one świadomie planowane, czy nie. Świadome planowanie odnosi się do koncepcji, w której jednostki racjonalnie określają swoją sytuację i projektują swoje cele (zob. np. Crow 1989, s. 2). Jednak część badaczek i badaczy społecznych zwraca uwagę, że stosowane przez ludzi strategie nie muszą mieć charakteru zaplanowanych i świadomie realizowanych działań, a mogą wynikać z habitusu posiadanego przez ludzi, który kształtuje dyspozycje do postrzegania, odczuwania i działania w zależności od ich pochodzenia klasowego (Bourdieu 2008, s. 73–74).

W kontekście strategii szczególnie interesuje mnie, jak ludzie radzą sobie w wymiarze pracy, w różnych segmentach peryferyjnego rynku pracy, gdzie warunki pracy i zatrudnienia są gorszej jakości niż w segmentach należących do rdzenia rynku pracy. Ponadto badam, jak radzą sobie w ramach pracy nienajemnej, wykonywanej głównie przez kobiety.

Podsumowując, marksizm to teoria konfliktowa, stosowana do badania właściwości kapitalistycznego systemu produkcji, relacji między klasami społecznymi, a także stosunków w sferze pracy. Marksizm jest też teorią krytyczną, gdyż Marks i Engels podważali ówczesny ład i stosunki społeczne, a ich celem było stworzenie teorii społeczeństwa, która miała też być emancypująca, czyli miała wyrażać potrzeby i dążenia proletariatu do poprawy warunków pracy i swojego życia (Szacki 1983, s. 216). Koncepcje sprawstwa i strategii radzenia są użyteczne do badania aktywności i działań ludzi w perspektywie mikrospołecznej, w odniesieniu do ich codziennego funkcjonowania, tego, jak organizują swoje życie, realizują cele oraz zmagają się z trudnościami.

Poznawanie doświadczeń i perspektywy osób bezrobotnych i pracujących – kontekst metodologiczny

Badania zostały przeprowadzone przy użyciu jakościowych technik gromadzenia danych. Prace terenowe odbyły się w latach 2013–2016 w Radomiu, Toruniu i Warszawie w ramach sześciu naukowych projektów badawczych.

W odniesieniu do rynku pracy okres prowadzenia badań charakteryzował się doświadczaniem następstw globalnego kryzysu finansowego z lat 2007–2009, czyli trzecią falą prekaryzacji (Karolak 2020, s. 55). Polegała ona głównie na uelastycznianiu zatrudnienia, w postaci deregulacji Kodeksu pracy i umasowienia stosowania przez pracodawców umów tymczasowych, szczególnie cywilnoprawnych, w celu ominięcia przepisów Kodeksu pracy (Karolak 2020, s. 55–56). Był to też okres wciąż wysokiego bezrobocia, zwłaszcza dla Radomia, którego mieszkańcy ponosili konsekwencje deindustrializacji lokalnej gospodarki przez wiele lat.

Od 2015 roku na skutek wzmożonej krytyki społecznej elity rządzące wprowadziły formalnie częściową poprawę jakości pracy pod względem: ułatwienia dostępu do zabezpieczeń społecznych, uregulowania i redukcji możliwości podpisywania umów tymczasowych, systematycznego podnoszenia płacy minimalnej, przyjęcia minimalnej stawki godzinowej dla umów zleceń oraz umożliwienia wstępowania do związków zawodowych pracownikom zatrudnionym na umowach cywilnoprawnych i samozatrudnionym (Karolak 2020, s. 56). Następnie, 1 kwietnia 2016 roku, rząd wprowadził świadczenia wychowawcze dla rodzin posiadających niepełnoletnie dzieci w ramach programu „Rodzina 500 Plus", co wyraźnie wpłynęło na spadek poziomu ubóstwa skrajnego i relatywnego w Polsce (GUS 2019).

W wyniku przeprowadzonych badań zebrano 57 indywidualnych wywiadów z pracownikami i osobami bezrobotnymi (w tym wywiady skoncentrowane na problemie, indywidualne wywiady pogłębione, wywiady quasibiograficzne), dwa zogniskowane wywiady grupowe z osobami długotrwale bezrobotnymi oraz dwie ukryte obserwacje uczestniczące przeprowadzone w zakładach pracy należących do branży call center. Ponadto przeprowadzono 26 wywiadów eksperckich z lokalnymi informatorami (głównie z pracownikami instytucji i organizacji pomocowych, a także z przedstawicielami lokalnych władz miasta), które nie są wykorzystywane bezpośrednio w analizie materiału badawczego, ale stanowią istotny kontekst dla omawianej problematyki.

Zastosowane metody badawcze miały na celu uchwycenie codziennych doświadczeń i działań rozmówców i rozmówczyń oraz poznanie ich perspektywy, czyli tego, jak postrzegają i interpretują swoje doświadczenia. Dodatkowo użycie obserwacji uczestniczącej służyło poznaniu warunków pracy w call center „od środka", poprzez bezpośrednie doświadczenie przez dwójkę badaczy pracy na stanowisku konsultantów telefonicznych.

Ważnym wymiarem prowadzonych i współprowadzonych przeze mnie badań był wymiar etyczny, szczególnie podczas kontaktów z osobami doświadczającymi

ubóstwa. Brytyjska badaczka problematyki ubóstwa Ruth Lister wskazuje, że należy mieć na uwadze, że są to osoby, które cierpią z powodu „nadmiernego uprzedmiotowienia i analiz" (2007, s. 154). Dlatego należy przeprowadzać badania w sposób bardzo ostrożny i refleksyjny, żeby nie uprzedmiotawiać rozmówców, ale też ich nie romantyzować i nie idealizować (Lister 2007, s. 154–155; zob. też Haraway 2009, s. 13).

W badaniach prowadzonych wśród pracowników i bezrobotnych wzięło udział łącznie 65 osób w wieku od 20 do 59 lat, w tym 42 kobiety i 23 mężczyzn. Przewaga kobiet nad mężczyznami jest szczególnie widoczna w grupie pracowników wykonujących prace w call center i wynika z feminizacji struktury zatrudnienia w tej branży. Rozmówczynie i rozmówcy z call center to przeważnie osoby młode (20–34 lata), co również oddaje charakterystykę tej branży. Posiadają oni na ogół wykształcenie średnie i są w trakcie studiów, przerwali studia bądź mają wykształcenie wyższe. Część osób z tej kategorii pozostaje na utrzymaniu rodziców (przeważnie studenci), a część utrzymuje się samodzielnie (osoby, które zakończyły edukację).

Bezrobotni i nisko opłacani pracownicy, wśród których prowadziłam badania w Radomiu i Toruniu, są dość podobni do siebie: pod względem pochodzenia społecznego (rodziny robotnicze i rolnicze), wykształcenia (na ogół średnie i zasadnicze zawodowe) czy rodzaju wykonywanej pracy (głównie prace fizyczne, takie jak sprzątanie, praca w handlu, na budowach, przy remontach czy w ogrodnictwie, czasem proste prace biurowe). Generalnie rozmówcy z kategorii bezrobotnych i pracujących ubogich z Radomia i Torunia są osobami, które założyły rodziny i mają dzieci – zarówno niepełnoletnie, jak i pełnoletnie.

Obserwacje uczestniczące zostały przeprowadzone w 2015 roku w dwóch różnych call centers w Warszawie. Obserwacje trwały pięć tygodni w jednym call center i dziewięć w drugim. Badane call centers są częścią dużych firm należących do sektora finansowego i badawczego. Zapotrzebowanie na wysoce specjalistyczną wiedzę i umiejętności wśród konsultantów telefonicznych nie jest w tych firmach duże, co oznacza, że stosunkowo łatwo jest zatrudnić się w nich na takim stanowisku.

Podsumowując, badania prowadzone były wśród zróżnicowanych grup rozmówczyń i rozmówców, ich ważnym aspektem było poznanie perspektywy badanych. Zastosowanie różnych metod umożliwiło mi pogłębianie wiedzy dotyczącej badanej tematyki (tzw. triangulacja metod, zob. np. Flick 2010, s. 84–85).

Położenie, postrzeganie oraz strategie radzenia sobie w sferze pracy – wyniki badań

W pierwszej części wyników badań przedstawiam położenie w sferze pracy wśród nisko opłacanych pracowników i bezrobotnych. Pojęcie „położenie" nawiązuje do idei zawartych w pracy Fryderyka Engelsa *Położenie klasy robotniczej w Anglii* (1979) z 1844 roku, w której analizuje on sytuację angielskiego proletariatu. Engels badał różne segmenty robotników w dziewiętnastowiecznej Anglii

i przyglądał się takim kwestiom, jak: powstanie angielskiego proletariatu, realia ich życia (np. ich warunki mieszkaniowe, żywnościowe, odzieżowe). Opisał także pracę robotników w różnych gałęziach przemysłu, skutki biedy i wyzysku, jakiego doświadczają, relacje pomiędzy robotnikami i relacje robotników z burżuazją oraz działalność ruchów robotniczych. W mojej analizie skupiam się na położeniu pracowników i osób bezrobotnych w sferze pracy, w tym m.in. na: sposobie organizacji ich pracy, warunkach zatrudnienia, a także ich relacjach z pracodawcami oraz instytucjami zajmującymi się bezrobotnymi i pracującymi ubogimi. Przyglądam się również, na czym polega praca wykonywana przez bezrobotnych, podziałowi pracy ze względu na płeć oraz głównym problemom, z jakimi badani się mierzą.

Następnie rekonstruuję, jak pracownicy oceniają swoją sytuację i gdzie lokują odpowiedzialność za swoje położenie – w czynnikach wewnętrznych czy zewnętrznych? Poprzez odpowiedzi na te pytania chcę uzyskać wgląd w ich perspektywę, by lepiej zrozumieć ich doświadczenia oraz działania, jakie na co dzień podejmują. W ostatniej części analizuję, co badani robią ze swoim położeniem, jak sobie radzą na rynku pracy i jakie strategie stosują w celu poprawy swojej sytuacji. Na czym polegają te strategie? Na czym pracownicy i bezrobotni koncentrują się i jakie bariery napotykają?

Położenie pracowników i bezrobotnych w pracy najemnej i reprodukcyjnej (opiekuńczej)

Jak wynika z badań, analizowane grupy pracujących nie mają kontroli nad wykonywaną przez siebie pracą, a co więcej, często doświadczają wyzysku ze strony pracodawców[4]. Brak kontroli objawia się w pionowych relacjach z pracodawcami, którzy – nierzadko arbitralnie – decydują o regułach pracy i zatrudnienia. Pionowych relacji doświadczają też badani w kontakcie z instytucjami oraz organizacjami zajmującymi się bezrobotnymi i doświadczającymi ubóstwa, takimi jak ośrodki pomocy społecznej, urzędy pracy i organizacje należące do trzeciego sektora. Osoby potrzebujące i chcące skorzystać z usług powyższych instytucji i organizacji muszą stosować się do odgórnie ustalonych przez nie wymogów, na przykład brać udział w wyznaczonych szkoleniach, stażach i aktywnie szukać pracy. W efekcie pracujący często nie mają wpływu na proces wykonywanej przez siebie pracy i warunki zatrudnienia, a bezrobotni i osoby doświadczające ubóstwa na rodzaj i zakres wsparcia, jakiego potrzebują.

W call centers szczególnie charakterystyczne jest nakierowanie na „wyciskanie" z pracowników jak największej ilości pracy – tzw. wartości dodatkowej względnej, czyli zwiększanie wydajności pracy poprzez stosowanie nowoczesnych technologii usprawniających proces pracy oraz przez wywieranie nacisku na pracowników, aby jak najszybciej wykonywali powierzone im zadania. Zarobkowanie

[4] Kategoria wyzysku jest jedną z ważniejszych w marksizmie. Marks i Engels pojmowali wyzysk jako zawłaszczanie przez burżuazję wypracowanej przez robotników wartości dodatkowej (czyli nadwyżki).

w badanych call centers jest zorganizowane według neofordowskich wytycznych, takich jak: standaryzacja i duża intensyfikacja pracy, wysoki stopień nadzoru nad pracownikami, a także zindywidualizowanie i nacisk na redukcję kosztów. Kluczowym elementem call centers jest kontakt z klientami, dlatego charakteryzuje je także praca emocjonalna (Hochschild 2009) wykonywana przez pracowników, którzy mają taki kontakt, co ilustruje poniższy fragment z dziennika obserwacji osoby pracującej w call center, w którym prowadzone są telefoniczne badania opinii:

> Szczególnie trudny do zaakceptowania był dla mnie fakt, że niektórzy z rozmówców nie dziękują za udział w ankiecie, tylko od razu rzucają słuchawką lub krzyczą, że nie mają ochoty na ankietę (Dziennik obserwacji nr 2).

Ponadto zatrudnienie konsultantów telefonicznych jest wysoce sprekaryzowane, ponieważ są oni zatrudniani głównie na umowach cywilnoprawnych, a ich zarobki nie tylko są niskie, ale też nie są stałe, gdyż zależą od różnych czynników dodatkowych, na przykład od liczby przepracowanych godzin w miesiącu. Za mniejszą liczbę przepracowanych godzin otrzymuje się niższą stawkę godzinową, a za większą – wyższą stawkę, co ma motywować pracowników, żeby pracowali więcej. Wysokość wynagrodzenia zależy także od produktywności (nazywanej w tej branży efektywnością) i osiągania wyznaczonych przez menedżment celów, tzw. targetów (*targets*).

Pracujący ubodzy i bezrobotni z Radomia i Torunia mają na ogół kontakt z małymi, prywatnymi firmami, w których znamienne jest omijanie przepisów prawa pracy i zaleganie z płatnościami. Z powodu słabej kondycji finansowej rozmówcy i rozmówczynie, zwłaszcza z kategorii bezrobotnych, nierzadko zmuszeni są do podejmowania różnych sposobów zarobkowania, w tym prac na nieformalnym rynku[5]. Prace w szarej strefie niosą za sobą zagrożenia, takie jak brak bezpiecznych warunków pracy, brak dostępu do ubezpieczeń społecznych czy problemy z wynagrodzeniem, co obrazują poniższe fragmenty wypowiedzi:

> Ale przykładowo robiłem, kurde, 1,5 miesiąca u... no, już nie powiem, kurde, po nazwisku, u kogo, no. 700 złotych, kurde, jeszcze jest mi winien. Jak on mnie widzi, kurde, na ulicy, to ucieka, nie? I się chowie. Następny, koło mnie, kurde, mieszka, na Kruczej [zmieniona nazwa ulicy – JZ], tak samo ucieka. No i gdzie można iść, kurde, do pracy? A on nie zarejestruje, bo wiadomo, że nie zarejestruje, tylko, kurde, ewentualnie na czarno jak się robi (Włodzimierz, 58 lat)[6].

> Po prostu człowiek jak pracuje na czarno, wiadomo, same były problemy, że pensje się dostawało w zaliczkach... (Marek, 36 lat)

Sytuacja wyzysku powoduje wśród wszystkich kategorii badanych poczucie niepewności i zagrożenia. Szczególnie jest to widoczne w przypadku osób bezrobotnych i części pracujących ubogich, którzy są zmuszeni do życia z dnia na dzień

[5] Pracę nieformalną rozumiem jako pracę „niezarejestrowaną, nieubezpieczoną, od której nie płaci się podatków" (Kozek 2013, s. 123).

[6] Dane rozmówców i rozmówczyń, wśród których prowadzone były badania, zostały zanonimizowane. Podane za cytatami imiona są pseudonimami.

i nie wiedzą, jak będzie wyglądała ich najbliższa przyszłość. Niemniej część pracowników call center – szczególnie osoby ze starszej grupy badanych, które nie są wspierane finansowo przez swoje rodziny – również odczuwa brak stabilizacji i niepewność, co ilustruje wypowiedź Dagmary:

> Nie, nie mam żadnego poczucia stabilności. Zarówno finansowej, jak i takiej bytowej, że nie stracę tej pracy. Nie, absolutnie żadnej. Każdy dzień to zagadka. Być może pójdę jutro do pracy i się okaże, że już tej pracy nie mam (Dagmara, 24 lata).

W tym kontekście pozytywnie wypada wprowadzone w 2016 roku świadczenie „Rodzina 500 plus", które wyraźnie poprawiło sytuację gospodarstw domowych części badanych (tych, którzy mają dzieci) i ich rodzin. Badani mówią, że dzięki temu świadczeniu „śpią spokojniej", są „spokojniejsi psychicznie, nie martwią się, co dzieci będą jutro jeść, nie wyrywają włosów z głowy" (kiedy np. otrzymują rachunki do zapłaty), „mogą kupić dzieciom podręczniki i zrobić podstawowy remont w mieszkaniu".

Na podstawie badań można wywnioskować, że bezrobotni nie są wykluczeni z rynku pracy, ale zajmują na nim zmarginalizowaną pozycję. Okazuje się, że świadczą oni różnego rodzaju prace na nieformalnym rynku, takie jak praca przy remontach, na budowach, przy sprzątaniu itd. Wykonują także „prace dla zatrudnienia" (Standing 2014, s. 245–264), czyli szukają pracy najemnej i podnoszą swoje kwalifikacje, aby zwiększyć swoją zatrudnialność. Ponadto świadczą oni pracę w ramach kursów i staży oferowanych im przez instytucje i organizacje zajmujące się osobami bezrobotnymi i doświadczającymi ubóstwa (powiatowe urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej i organizacje pozarządowe współpracujące z tymi instytucjami). Niemniej, jak pokazują wyniki badania, odbycie kursów i staży na ogół nie prowadzi do zatrudnienia, a ich główną zaletą jest drobne wynagrodzenie, jakie badani otrzymują oraz przełamanie poczucia izolacji, którego na co dzień doświadczają, co ilustruje fragment wypowiedzi samodzielnej matki dwójki niepełnoletnich dzieci: „To jest przede wszystkim takie wyrwanie się z domu, gdzieś kontakt z ludźmi, tak?" (Agnieszka, 43 lata).

W kategorii bezrobotnych i pracujących ubogich ścieżki zawodowe kobiet i mężczyzn są wyraźnie odmienne, szczególnie od momentu, kiedy w rodzinie pojawiają się dzieci, co wynika z tradycyjnego podziału obowiązków ze względu na płeć, charakterystycznego dla klasy robotniczej. Mężczyźni są głównie odpowiedzialni za finansowe utrzymanie rodziny, a kobiety za opiekę nad dziećmi i gospodarstwem domowym. Jak wynika z badań, prowadzenie domu i wychowywanie dzieci, a także opiekowanie się chorymi i starszymi członkami gospodarstw domowych oraz przyjęcie na siebie roli tzw. menedżerek ubóstwa (Tarkowska 2002, s. 111–124) wypełnia większość czasu rozmówczyń. Choć kobiety są produktywnymi członkiniami społeczeństwa, to fakt, że prace domowe są nieopłacane i postrzegane jako niewykwalifikowane, sprawia, że badane uważają się za bezrobotne i wykluczone, a swoją pracę nazywają „siedzeniem w domu",

„lataniem ze szmatą" czy „byciem kurą domową". Wśród badanych z kategorii nisko opłacanych pracowników call center część kobiet również ma niepełnoletnie dzieci. Łączą pracę zarobkową z pracą opiekuńczą, co wymaga od nich wiele wysiłku, umiejętności organizacyjnych i wywołuje różne napięcia w ich życiu. Obrazują to poniższe cytaty:

> Jest ta rutyna, czyli rano przedszkole, ja praca, przychodzimy: obiad, ja siadam, coś piszę, coś czytam, coś robię. Ola się zajmuje się sobą, to jest jeszcze w porządku. Bo jesteśmy razem, mamy razem czas dla siebie, to jest w porządku. Tylko mówię, jak przychodzi weekend, w weekend nie ma przedszkola, więc na każdy weekend muszę załatwiać Oli opiekę, no to to jest niefajne. I Ola wtedy nie spędza wolnego czasu ze mną, bo ja zawsze muszę coś zrobić innego. No i właśnie podczas choroby. Jak Ola jest chora, to też muszę ciągle dzwonić do kogoś, kto przyjdzie (Kinga, 34 lata).

> No wychowywałam dziecko, potem poszło do przedszkola, no i znalazłam pracę w pośrednictwie pracy, ale niestety szef nie był zadowolony, że bez przerwy na zwolnienia chodzę z powodu chorób dziecka. I niestety mnie zwolnili (Bożena, 34 lata).

Podstawowe problemy rozmówców i rozmówczyń z grupy bezrobotnych i pracujących ubogich wiążą się z niskimi i często nieregularnymi dochodami oraz brakiem legalnej i stabilnej pracy. Z kolei u młodych pracowników zatrudnionych w branży call center głównymi problemami są brak poczucia wpływu na wykonywaną przez siebie pracę, problemy z łączeniem pracy zarobkowej ze studiami i pracą opiekuńczą, poczucie niepewności w odniesieniu do swojej przyszłości, a także prekaryzacja pracy.

Wśród badanych ze wszystkich kategorii widoczne jest doświadczanie – w różnym stopniu – alienacji pracy, czyli wyobcowania z wykonywanej przez siebie pracy (zob. Blauner 1964; Marks 1962). Objawia się ona w: bezsilności, będącej przejawem braku kontroli nad wykonywaną przez siebie pracą, braku poczucia sensu pracy, izolacji społecznej (np. brak poczucia przynależności do społeczności pracujących u bezrobotnych) oraz w deficycie zaangażowania i samorealizacji przez pracę.

Postrzeganie i ocena swojego położenia na rynku pracy przez badanych

Pracujący ubodzy i bezrobotni krytycznie oceniają swoją sytuację. Dostrzegają, że mają słabą pozycję przetargową na rynku pracy i że są narażeni na złe warunki pracy oraz nadużycia ze strony pracodawców. Ponadto doświadczenie biedy i korzystanie z zasiłków z ośrodków pomocy społecznej wiąże się nierzadko u nich z poczuciem wstydu i poniżenia. Rozmówcy i rozmówczynie czują się odpowiedzialni za swoją sytuację, częściowo winią za nią siebie i swoje wybory życiowe, takie jak zbyt szybkie zakończenie edukacji, w efekcie czego mają niskie wykształcenie. Z kolei pracownicy i pracownice, którzy pracowali przez wiele lat w jednym miejscu, zastanawiają się, czy nie jest ich winą to, że „zasiedzieli się" w swoich firmach, przez co stali się mało konkurencyjni. Jednakże, jeśli przyjrzymy się bliżej

sytuacji badanych, to można stwierdzić, że nie mają oni za co się winić, gdyż ich decyzje i ścieżki zawodowe są odzwierciedleniem ich pochodzenia klasowego i zasobów, jakie posiadają. Maciej Gdula i Przemysław Sadura (2012, s. 63) piszą, że dla osób z klas ludowych (np. robotników i rolników) często brakuje atrakcyjnych ofert pracy i w ich przypadku racjonalne jest dążenie przede wszystkim do stabilności zatrudnienia, a nie naśladowanie modelu ścieżki zawodowej typowej dla klasy średniej, czyli pięcia się po szczeblach kariery.

Rozmówcy z kategorii bezrobotnych i pracujących ubogich wskazują także na czynniki niezależne od nich, które pogarszają ich pozycję. Mówią o braku pracy, będącym efektem wieloletniego, masowego bezrobocia (szczególnie widocznego w Radomiu), obniżaniu przez pracodawców płac i złych warunkach pracy. Wskazują też na brak wsparcia ze strony elit rządzących, swoje pochodzenie rodzinne oraz brak adekwatnej pomocy ze strony instytucji publicznych. Oto przykładowe wypowiedzi dotyczące oceny własnej sytuacji:

> Nie wiem, może jakbym miała ten rozum, a młode lata, może bym inaczej swoim życiem pokierowała, że może bym chciała zdobyć większe wykształcenie niż mam, ale też nie było warunków, bo pochodzę z bardzo biednej rodziny, rodzice byli bardzo biedni, wioska taka zabita deskami, naprawdę, rodzice mają tylko wykształcenie podstawowe. To niestety rzutuje jak gdyby na całe życie nasze (Iwona, 46 lat).

> To, co się dopuścili wcześniej rządzący, czyli umowy śmieciowe, to była jedna wielka paranoja, to był pstryczek w nos pracownikom, a podlizywanie się pracodawcom (Arkadiusz, 46 lat).

Z kolei pracownicy świadczący niskopłatne prace w call center na ogół lepiej oceniają swoje położenie i bardziej optymistycznie patrzą w przyszłość. Są młodzi i zazwyczaj wierzą, że ich pozycja na rynku pracy nie jest zdeterminowana i z czasem ulegnie poprawie. Zapewne to nastawienie wynika też z ich lepszego położenia niż w przypadku bezrobotnych i pracujących ubogich. Szczególną nadzieję wiążą oni z ukończeniem wyższej edukacji, choć mają też świadomość, że wyższe wykształcenie zdewaluowało się i obecnie nie jest ono gwarantem dobrej pozycji na rynku pracy. Młodzi pracownicy call center uważają, że ich sytuacja zawodowo-ekonomiczna będzie zależała w pierwszej kolejności od nich samych – ich ambicji, pracowitości, wytrwałości, zaradności itd., co współgra z neoliberalnym wzorcem przedsiębiorczych jednostek promowanym w dyskursie publicznym.

Porównując perspektywy badanych, można postawić tezę, że rozmówcy z kategorii bezrobotnych i pracujących ubogich mają większą świadomość klasową niż nisko opłacani, młodzi pracownicy call center. Ci pierwsi potrafią rozpoznać swoje pochodzenie klasowe i bariery, które wpływają na ich położenie. Kwestionują kształt obecnego systemu społeczno-gospodarczego, w tym działań władzy, które spychają ich na margines społeczeństwa. Z kolei w wypowiedziach młodych zatrudnionych w call center widać tendencję do indywidualizowania swojego położenia i przyszłych szans na rynku pracy.

Strategie radzenia sobie

W toku analizy stwierdziłam, że bezrobotni i nisko opłacani pracownicy stosują strategie radzenia sobie w odniesieniu do rynku pracy. Stosowane przez siebie strategie dostosowują do okoliczności zewnętrznych, takich jak posiadana siła przetargowa (poziom wykształcenia, doświadczenie zawodowe itd.), sytuacja na lokalnym rynku pracy, sposób uspołecznienia, a przede wszystkim do zasobów, jakimi dysponują[7]. Część z tych strategii jest nakierowana na doraźne radzenie sobie bądź przetrwanie, a część na budowanie swojej pozycji i poprawę swojego położenia w przyszłości. W trakcie analizy wyróżniłam pięć podstawowych strategii stosowanych przez badanych, które poniżej po kolei omówię. Nazwałam je: „chwytanie okazji", „ekstensyfikacja pracy", „nastawienie na nienajemną pracę domową", „budowanie i odbudowywanie pozycji zawodowej" oraz „trwanie w pracy wykonywanej".

„Chwytanie okazji" polega na szukaniu i podejmowaniu różnych prac oraz zajęć, które dają zarobek. Często są to prace krótkotrwałe, sezonowe, na nieformalnym rynku pracy, a także płatne szkolenia i staże. Jest to strategia z konieczności nakierowana głównie na codzienne przetrwanie, ale w dłuższej perspektywie też na głębsze umocowanie się na rynku pracy. Stosowana jest przede wszystkim przez mężczyzn, szczególnie bezrobotnych, i część pracujących ubogich. Strategię tę stosuje m.in. 44-letni Roman, który podejmuje różne prace, aby mieć zajęcie i dorobić do niskiej renty:

> Łapię każdą pracę, jaka była, gdzie było. I na portierni siedziałem, i prace budowlane, chodziłem, biegałem nawet z miotłą jako porządkowy również. Wszystkiego się już brałem, żeby tylko dorobić sobie do renty (Roman, 44 lata).

„Ekstensyfikacja pracy" to zarobkowanie charakteryzujące się rozszerzaniem zakresu wykonywanej pracy. To oznacza wykonywanie jednej, stałej pracy i dodatkowo branie nadgodzin lub podejmowanie dwóch prac jednocześnie. Jest to strategia stosowana przez kobiety i mężczyzn, którzy nie mają wsparcia materialnego ze strony rodziny oraz mają zwiększone wydatki. Ponadto struktura lokalnego rynku pracy umożliwia im dostęp do zarobkowania na peryferyjnym rynku, co ma miejsce w Warszawie. Oto fragment wypowiedzi 28-letniego Jarosława:

> Jedna, pierwsza praca to jest od 8.00 do 16.00, jestem kierowcą, magazynierem w firmie zaopatrującej drukarnie w różny asortyment do druku. Druga praca to jest od 17.00 do 22.00, jestem ankieterem, który wypełnia ankiety, dzwoniąc do respondentów, czyli na tak zwanym call center. [...] Pracuję od 8.00 do 16.00, więc o 6 muszę wstać, żeby dojechać do pracy. Do 16.00 pracuję, potem jadę do drugiej pracy i tam do 22.00 pracuję, no i w domu jestem przed północą albo przed pierwszą (Jarosław, 28 lat).

---

[7] W niniejszym tekście posługuję się typami zasobów za Ruth Lister, która kładzie nacisk na kwestie dostępności do różnego rodzaju zasobów w procesie gromadzenia środków do życia. Badaczka wymienia zasoby osobiste, materialne, społeczne i kulturowe (Lister 2007, 2015).

Następną strategię nazwałam „trwanie w pracy wykonywanej". Polega ona na kurczowym trzymaniu się swojej obecnej pracy, nawet jeśli jest ona pod różnymi względami niesatysfakcjonująca (na przykład jest nieciekawa i obciążająca fizycznie), ponieważ zapewnia ciągłość zarobków. Strategia ta jest praktykowana przez pracujących ubogich i bezrobotnych zatrudnionych nieformalnie, którzy pracują regularnie. Ponadto jest ona praktykowana przez część pracowników świadczących pracę w call center. Tak o swojej pracy opowiada Krzysztof, którego praca polega na sprzątaniu pociągów:

> Niezadowolony to jestem z tej pracy, bo bym chciał robić coś innego. Ale trzeba robić to, co się ma, nie? No i zarobki [niskie – JZ]. [...] Się idzie do pracy i na dzień dobry zaraz szczoty, ten kwas i się myje te pudła [wagony – JZ]. Zimno, nie zimno, póki myka nie zamarznie, tak jak teraz jest, to w tej wodzie i 12 godzin na dworzu. Da się zmarznąć. Nieraz śnieg jest... to nie ma, że boli (Krzysztof, 46 lat).

Pracownicy stosujący strategię trwania w pracy wykonywanej na ogół deklarują, że chcieliby zmienić pracę, ale często – przynajmniej w najbliższej przyszłości – nie widzą na to perspektyw. Obawiają się podejmować inicjatywę, żeby nie zburzyć kruchej stabilizacji, którą udało im się osiągnąć.

Kolejna strategia – „nastawienie na nienajemną pracę domową" – polega na niepodejmowaniu pracy odpłatnej lub podejmowaniu jej sporadycznie albo w bardzo ograniczonym zakresie. Jest to strategia stosowana przez kobiety będące gospodyniami domowymi, szczególnie gdy posiadają małe lub niepełnoletnie dzieci oraz są samodzielnymi matkami. Na ogół kobiety realizujące tę strategię zwracają dużą uwagę na kwestie związane z edukacją ich dzieci. Szykują je do szkoły, pomagają im w nauce i przy odrabianiu lekcji, mając nadzieję, że dzięki temu dzieci będą miały lepszy start na rynku pracy i lepszą sytuację bytową niż one. W tym aspekcie realizacja tej strategii oznacza pewnego rodzaju inwestycję związaną z rynkiem pracy, ulokowaną w dzieciach. Kobiety nastawione na nienajemną pracę domową są dość mocno oddalone od rynku pracy, na ogół dawno nie podejmowały zatrudnienia bądź nawet nigdy nie pracowały poza domem. Część z nich chciałaby pracować najemnie, choć obawiają się, czy znajdą godną pracę, ale są też kobiety, które nie chcą wykonywać pracy zarobkowej, gdyż realizują się w pracy opiekuńczej, co ilustruje poniższy fragment wypowiedzi:

> Strasznie uwielbiam pielesze domowe, kura domowa, która w domu sprząta, gotuje, pierze, chłopy mnie się słuchają [...], ja to lubię, nie że z musu, po prostu to lubię (Stanisława, 59 lat).

Stosując kategorie marksizmu operaistycznego, można stwierdzić, że rozmówczynie niepracujące najemnie stosują „odmowę pracy", pomimo że podczas spotkań i szkoleń oferowanych przez instytucje i organizacje pomagające osobom bezrobotnym i doświadczającym ubóstwa są poddawane treningom i naciskom, aby wejść na rynek pracy. Odmowa pracy szczególnie widoczna jest u cytowanej wyżej Stanisławy, która wie, że musi ukrywać swoją miłość do „domowych pieleszy"

i roli „kury domowej" i udawać przed pracownikami instytucji i organizacji pomocowych, że aktywnie szuka zatrudnienia.

Ostatnia strategia to „budowanie i odbudowywanie pozycji zawodowej". Polega ona na podejmowaniu działań bardziej celowych i długofalowych, mających pomóc w znalezieniu odpowiedniej pracy lub w odzyskaniu utraconej pozycji i stanowiska. Jest ona typowa dla pracowników call center, którzy często jednocześnie studiują bądź niedawno ukończyli studia. Czasem stosują ją osoby z pozostałych kategorii posiadające zasoby, które umożliwiają im planowe dążenie do poprawy swojej sytuacji. Kluczowe dla tej strategii są zasoby materialne, takie jak pieniądze i mieszkanie, oraz zasoby społeczne, szczególnie wsparcie rodziny. Istotne są także zasoby osobiste, takie jak zaradność i konsekwencja w działaniu. Posiadanie powyższych zasobów umożliwia skoncentrowanie się na realizacji długofalowych celów, choć dążenie do ich urzeczywistnienia niejednokrotnie bywa uciążliwe i stresujące, co obrazują słowa bezrobotnej rozmówczyni: „Po każdej rozmowie o pracę jest takie załamanie... do niczego się nie nadaję, znów mnie nie chcieli" (Ewa, 46 lat).

Przyglądając się strategiom stosowanym przez osoby pracujące i bezrobotne, można zaobserwować typy hybrydalne, to znaczy występowanie w tym samym czasie co najmniej dwóch rodzajów strategii u jednej osoby. Na przykład u Kingi, konsultantki w call center, widać jednoczesne stosowanie strategii ekstensyfikacji pracy i budowania pozycji zawodowej. Ponadto stosowane strategie ulegają zmianie na przestrzeni czasu, w zależności od zmieniających się okoliczności. Na przykład u Patrycji i Iwony w momencie prowadzenia badań widać było przechodzenie z nastawienia na nienajemną pracę domową do budowania i odbudowywania pozycji zawodowej, a Jarosław zmienił budowanie pozycji zawodowej na ekstensyfikację pracy. Zmiana strategii może mieć zatem różne wektory, wznoszący, jak u Patrycji i Iwony, bądź opadający, jak u Jarosława (por. Domecka, Mrozowicki 2008).

Jak wynika z badań, sprawstwo bezrobotnych i pracujących ubogich często jest niewidoczne, ponieważ jest ono skupione na codziennym przetrwaniu, co ilustrują strategie: chwytanie okazji, ekstensyfikacja pracy, nastawienie na nieodpłatną pracę domową i trwanie w pracy wykonywanej. Z kolei sprekaryzowani pracownicy call center, którzy jednocześnie studiują, lokują swoje sprawstwo przede wszystkim w inwestowaniu w przyszłość zawodową. Niemniej wśród wszystkich badanych grup można dostrzec dużą aktywność. Osoby chwytające okazje cały czas starają się być aktywne na rynku pracy, aby regularnie znajdować źródło zarobkowania. Próbują także „chwycić" lepszą, to znaczy przede wszystkim stabilną pracę. Pracownicy stosujący strategię ekstensyfikacji pracy zarobkują w dużym wymiarze czasu pracy, często przekraczającym zakres pełnego etatu. Następnie pracownicy trwający w pracy wykonywanej regularnie chodzą do pracy, gdzie często ciężko i w trudnych warunkach pracują. Kobiety nastawione na nieodpłatną pracę najemną nie są aktywne na rynku pracy, ale wykonują czasochłonne prace

opiekuńcze oraz wiele czynności, aby „wiązać koniec z końcem" w sytuacji, gdy one i ich rodziny doświadczają ubóstwa. W końcu osoby, które budują lub odbudowują swoją pozycję zawodową, dążą do kreowania swojej ścieżki zawodowej, nierzadko łącząc przy tym naukę z zarabianiem i opieką nad dziećmi.

Wyzysk, alienacja i niepewność – przejście od strategii indywidualnych do zbiorowych? Konkluzje

Celem tego tekstu była analiza położenia i strategii radzenia sobie wśród bezrobotnych oraz pracowników wykonujących niskopłatne prace, reprezentujących część współczesnej klasy pracującej, zarobkującej na peryferyjnym rynku pracy. Pomimo zróżnicowania badanych ze względu na takie cechy jak wiek, płeć, miejsce zamieszkania, przynależność do różnych grup zawodowych i wykonywanych prac, status na rynku pracy czy poziom wykształcenia, można wskazać istotne czynniki, które ich łączą. Przede wszystkim jest to doświadczenie wyzysku, alienacji pracy i niepewności odnośnie do obecnej sytuacji, najbliższej przyszłości, a także tej dalszej.

Bezrobotni i pracujący ubodzy z Radomia i Torunia, wykonujący głównie prace fizyczne, reprezentują „schodzące" segmenty klasy pracującej, a warszawscy sprekaryzowani pracownicy call center – „wschodzące". Ci pierwsi, prawdopodobnie z racji szczególnie niekorzystnego położenia, a wręcz marginalizacji na rynku pracy oraz starszego wieku, zdają się mieć większą świadomość klasową niż młodzi, którzy aspirują do poprawienia swojego położenia poprzez zdobycie wyższego wykształcenia i różne zindywidualizowane działania (por. Mrozowicki 2017).

Wyróżnienie i analiza pięciu strategii stosowanych przez badanych ukazują, że obraz bezrobotnych, pracujących ubogich i pozostałych nisko opłacanych pracowników jako osób biernych, niezaradnych, nieracjonalnych i nieelastycznych jest nieprawdziwy. Podobnie jak badani przez Bindera (2014) zubożali mieszkańcy wsi, badani przeze mnie bezrobotni i pracownicy zamieszkujący miasta podejmują różnorodne działania, aby poprawić i ustabilizować swoją sytuację. Jednak dla badanych ze wszystkich grup rynek pracy jest nieprzejrzysty. Ta nieprzejrzystość powoduje, że rozmówcy i rozmówczynie nie wiedzą, co powinni zrobić, aby osiągnąć stabilizację, ciekawą pracę i zarobki umożliwiające im godne życie. Nie mają pewności, czy podejmowane przez nich działania przyniosą oczekiwany skutek. Dotyczy to również osób studiujących, które mają wątpliwości, czy ukończenie wyższych studiów pomoże im zrealizować ich aspiracje.

Warto zwrócić uwagę, że wszystkie strategie podejmowane przez badanych w celu ustabilizowania swojej sytuacji są strategiami indywidualnymi. Trudno określić, jaki w przyszłości przyniosą one skutek. Można się zastanowić, czy w przypadku grup osób o słabej sile przetargowej na rynku pracy nie lepsze byłyby strategie grupowe. Ich tworzenie powinno być oparte na walce z hegemonicznym dyskursem indywidualizującym sytuację klasy pracującej oraz budowaniu dyskursywnej siły przetargowej (Silver 2009, s. 35–39), na podstawie świadomości wspólnych doświadczeń, problemów, obaw i w związku z tym wspólnych interesów.

Literatura & materiały dodatkowe

Eagleton, T. (2014). *Dlaczego Marks miał rację?* Tłum. B. Kuźniarz. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
Bloodworth, J. (2021). *Zatyrani. Reportaż o najgorzej płatnych pracach*. Tłum. P.M. Załuski. Warszawa: Prószyński i Media.
Ehrenreich, B. (2000). *Za grosze. Pracować i (nie) przeżyć*. Tłum. B. Gadomska. Warszawa: Wydawnictwo Relacja.
Gitkiewicz, O. (2017). *Nie hańbi*. Warszawa: Wydawnictwo Dowody.
Steinbeck, J. (2024). *Grona gniewu*. Tłum. A. Liebfeld. Warszawa: Wydawnictwo Prószyński i S-ka.
Szymaniak, M. (2022). *Urobieni. Reportaże o pracy*. Wołowiec: Wydawnictwo Czarne.

Zagadnienia do dyskusji

- Kiedy i dlaczego w badaniach społecznych powinniśmy uwzględniać punkt widzenia badanych przez nas osób?
- Jakie są główne założenia marksizmu dotyczące pracy? Na ile są one aktualne współcześnie?
- Co to znaczy, że marksizm należy do teorii konfliktowych, a także do teorii krytycznych?
- Czym są strategie radzenia sobie? Co umożliwia badanie strategii stosowanych przez ludzi?

Bibliografia

Archer, M. (2007). *Making our Way through the World: Human Reflexivity and Social Mobility*. Cambridge: Cambridge University Press.
Belt, V. (2002). A female ghetto? Women's careers in call centres. *Human Resource Management Journal* 12(4): 51–66.
Binder, P. (2014). *Młodzi a bieda. Strategie radzenia sobie w doświadczeniu młodego pokolenia wsi pokołchozowych i popegeerowskich*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.
Blauner, R. (1964). *Alientation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*. Chicago: University of Chicago Press.
Bourdieu, P. (2008). *Zmysł praktyczny*. Tłum. M. Falski. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
Buchowski, M. (2006). The specter of orientalism in Europe: From exotic other to stigmatized brother. *Anthropological Quarterly* 79: 463–482. https://doi.org/10.1353/anq.2006.0032.
Burawoy, M., Krotov, M., Lytkina, T. (2000). Involution and destitution in capitalist Russia. *Ethnography* 7(1): 43–65.
Burawoy, M., Verdery, K. (1999). *Uncertain Transitions: Ethnographies of Change in the Postsocialist World*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
Crow, G. (1989). The use of the concept 'strategy' in recent sociological literature. *Sociology* 23(1): 1–24.

Dalla Costa, M., James, S. (1972). *The Power of Women and the Subversion of the Community*. https://libcom.org/files/Dalla%20Costa%20and%20James%20-%20Women%20an%20the%20Subversion%20of%20the%20Community.pdf (dostęp 28.11.2022).

Del Re, A. (2014). *Produkcja/reprodukcja*. Tłum. S. Królak. W: K. Szadkowski (red.), *Marks. Nowe perspektywy* (s. 231–256). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Doeringer, P.B., Piore, M.J. (1985). *Internal Labour Markets and Manpower Adjustment*. New York: D.C. Heath and Company.

Domecka, M., Mrozowicki, A. (2008). Robotnicy i ludzie biznesu. Wzory karier zawodowych a zmiana społeczna w Polsce. *Przegląd Socjologii Jakościowej* 4(1): 136–155.

Dunn, E. (2008). *Prywatyzując Polskę. O bobofrutach, wielkim biznesie i restrukturyzacji pracy*. Tłum. P. Sadura. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

Engels, F. (1979). Położenie klasy robotniczej w Anglii. W: K. Marks, F. Engels, *Dzieła*. T. 2 (s. 271–601). Warszawa: Książka i Wiedza.

Flick, U. (2010). *Projektowanie badania jakościowego*. Tłum. P. Tomanek. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Gdula, M., Sadura, P. (2012). Style życia jako rywalizujące uniwersalności. W: M. Gdula, P. Sadura (red.), *Style życia i porządek klasowy w Polsce* (s. 15–70). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Golczyńska-Grondas, A. (2004). *Mężczyźni z enklaw biedy: rekonstrukcja pełnionych ról społecznych*. Łódź: Przedsiębiorstwo Specjalistyczne Absolwent.

Golczyńska-Grondas, A., Potoczna, M. (2024). *Archipelagi wielkomiejskiej biedy. Historia, metodologia, podstawowe ustalenia łódzkiego ośrodka badań nad ubóstwem*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Golinowska, S. (2018). *O polskiej biedzie w latach 1990–2015. Definicje, miary i wyniki*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Grotowska-Leder, J. (2010). Ubóstwo w Polsce w okresie transformacji – aspekty teoretyczne i empiryczne. W: D. Walczak-Duraj (red.), *Społeczeństwo wobec wyzwań współczesności. Wybrane podejścia badawcze i interpretacyjne* (s. 137–157). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

GUS (2019). *Zasięg ubóstwa ekonomicznego w Polsce w 2018 roku (na podstawie wyników badania budżetów gospodarstw domowych)*. https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/ubostwo-pomoc-spoleczna/zasieg-ubostwa-ekonomicznego-w-polsce-w-2018-roku,14,6.html (dostęp 25.11.2020).

Haraway, D. (2009). Wiedze usytuowane. Kwestia nauki w feminizmie i przywilej ograniczonej/częściowej perspektywy. Tłum. A. Czarnacka. Biblioteka Online Think Tanku Feministycznego. http://www.ekologiasztuka.pl/articles.php?article_id=118 (dostęp 12.03.2020).

Hardt, M., Negri, A. (2005). *Multitude. War and Democracy in the Age of Empire*. London: Penguin Books.

Hardy, J. (2015). The institutional, structural and agential embeddedness of precarity: An engagement with Guy Standing. *Warsaw Forum of Economic Sociology* 6(11): 7–25.

Harvey, D. (1995). *The Condition of Postmodernity. An Enquiry into the Origins of Cultural Change*. Cambridge–Oxford: Blackwell.

Hochschild, A.R. (2009). *Zarządzanie emocjami. Komercjalizacja ludzkich uczuć*. Tłum. J. Konieczny. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Karolak, M. (2020). Społeczno-ekonomiczne konteksty prekaryzacji pracy młodych w Polsce. W: A. Mrozowicki, J. Czarzasty (red.), *Oswajanie niepewności. Studia*

społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi (s. 49–72). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
Kozek, W. (2013). *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
Kozek, W., Kubisa, J., Zieleńska, M. (2017). *Utrzymać się na powierzchni. O walce z biedą w pięciu krajach europejskich w perspektywie indywidualnego sprawstwa*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
Leszczyński, M. (2007). Dostęp do rynku pracy w kontekście teorii segmentacyjnych. *Acta Scientifica Academiae Ostroviensis* 29: 19–36.
Leyk, A., Wawrzyniak, J. (2020). *Cięcia. Mówiona historia transformacji*. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
Lister, R. (2007). *Bieda*. Tłum. A. Stanaszek. Warszawa: Wydawnictwo Sic!
Lister, R. (2015). 'To count for nothing'. Poverty beyond statistics. *Journal of the British Academy* 3: 139–165.
Marks, K. (1951). *Kapitał. Krytyka ekonomii politycznej. Tom pierwszy. Księga I – Proces wytwarzania kapitału*. Warszawa: Książka i Wiedza.
Marks, K. (1962). Rękopisy ekonomiczno-filozoficzne z 1844 r. W: K. Marks, F. Engels, *Dzieła*. T. 1 (s. 499–639). Tłum. K. Jażdżewski, T. Zabłudowski. Warszawa: Książka i Wiedza.
Marks, K., Engels, F. (1949). Manifest komunistyczny. W: K. Marks, F. Engels, *Dzieła wybrane*. T. 1 (s. 26–55). Warszawa: Książka i Wiedza.
Marody, M. (2002). Trzy Polski – instytucjonalny kontekst strategii dostosowawczych. W: M. Marody (red.), *Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI wieku* (s. 252–271). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
Marody, M. (2020). Przemiany postaw i wartości. W: M. Marody i in., *Społeczeństwo na zakręcie. Zmiany postaw i wartości Polaków w latach 1990–2018* (s. 15–26). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (2024). *Krajowy plan działań na rzecz zatrudnienia na lata 2024–2026*. Warszawa. https://www.gov.pl/web/rodzina/krajowy-plan-dzialan-na-rzecz-zatrudnienia2 (dostęp 23.10.2025).
Mrozowicki, A. (2011). *Coping with Social Change. Life Strategies of Workers in Poland's New Capitalism*. Leuven: Leuven University Press.
Mrozowicki, A. (2017). Od proletariatu do prekariatu? Doświadczenie klasy w biografiach robotników i młodych pracowników sprekaryzowanych w Polsce. W: M. Gdula, M. Sutowski (red.), *Klasy w Polsce. Teorie, dyskusje, badania, konteksty* (s. 41–59). Warszawa: Instytut Studiów Zaawansowanych.
Mrozowicki, A., Czarzasty, J. (red.) (2020). *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
Mulholland, K. (2004). Workplace resistance in an Irish call centre: slammin', scammin' smokin' an' leavin'. *Work, Employment & Society* 18(4): 709–724.
Ost, D. (2007). *Klęska „Solidarności". Gniew i polityka w postkomunistycznej Europie*. Tłum. H. Jankowska. Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza.
Oxfam (2020). *Time to Care. Unpaid and Underpaid Care Work and the Global Inequality Crisis*. https://policy-practice.oxfam.org/resources/time-to-care-unpaid-and-underpaid-care-work-and-the-global-inequality-crisis-620928/ (dostęp 14.10.2020).

Palska, H. (2002). *Bieda i dostatek. O nowych stylach życia w Polsce końca lat dziewięćdziesiątych*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.

Polanyi, K. (2010). *Wielka transformacja. Polityczne i ekonomiczne źródła naszych czasów*. Tłum. M. Zawadzka. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Potoczna, M., Warzywoda-Kruszyńska, W. (2009). *Kobiety z łódzkich enklaw biedy. Bieda w cyklu życia i międzypokoleniowym przekazie*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Rakowski, T. (2009). *Łowcy, zbieracze, praktycy niemocy. Etnografia człowieka zdegradowanego*. Gdańsk: Wydawnictwo słowo/obraz terytoria.

Sassen, S. (2007). *Globalizacja. Eseje o nowej mobilności ludzi i pieniędzy*. Tłum. J. Tegnerowicz. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Siermiński, M. (2017). Dziedzictwo „Solidarności". Historia antyrobotniczego konsensusu. W: K. Bielińska-Kowalewska (red.), *Filozofia i ruchy społeczne* (s. 163–192). Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.

Silver, B. (2009). *Globalny proletariat. Ruchy pracownicze i globalizacja po 1870 r*. Tłum. M. Starnawski. Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.

Silver, B. (2013). Theorising the working class in twenty-first-century global capitalism. W: M. Atzeni (red.), *Workers and Labour in a Globalised Capitalism: Contemporary Themes and Theoretical Issues* (s. 46–69). London: Palgrave Macmillan.

Standing, G. (2014). *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Tłum. K. Czarnecki, P. Kaczmarski, M. Karolak. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Szacki, J. (1983). *Historia myśli socjologicznej – część pierwsza*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

Sztandar-Sztanderska, K. (2016). *Obywatel spotyka państwo. O urzędach pracy jako biurokracji pierwszego kontaktu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Tarkowska, E. (2000). *Zrozumieć biednego. O dawnej i obecnej biedzie w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.

Tarkowska, E. (2002). Zróżnicowanie polskiej biedy w świetle badań jakościowych. *Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje* 4: 119–132.

Tarkowska, E. (2015). *Ubóstwo bez miary* [wywiad przeprowadzili Jan Mencwel, Janek Wiśniewski]. *Magazyn Kontakt*. https://magazynkontakt.pl/prof-tarkowska-ubostwo-bez-miary/ (dostęp 2.01.2016).

Taylor, P., Bain, P. (1999). „An assembly line in the head". Work and employee relations in the call centre. *Industrial Relations Journal* 30(2): 101–117.

Tischner, J. (2018). *Etyka solidarności oraz Homo sovieticus*. Kraków: Wydawnictwo Znak.

Urbanik, W. (2018). *Strategie dostosowawcze bezrobotnych w okresie zmiany systemowej w Polsce. Studia nad zbiorowością bezrobotnych Szczecinka 1993–2016*. Szczecin: „Pedagogium" Wydawnictwo OR TWP.

Wallace, C.D. (2002). Household strategies: Their conceptual relevance and analytical scope in social research. *Sociology* 36(2): 275–292.

Warzywoda-Kruszyńska, W. (2012). *Bieda dzieci, zaniedbanie, wykluczenie społeczne*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Woodcock, J. (2017). *Working the Phones. Control and Resistance in Call Centres*. London: Pluto Press.

Zieleńska, M. (2017a). System dochodów minimalnych jako element struktury indywidualnego sprawstwa przy wydobywaniu się z ubóstwa. W: W. Kozek, J. Kubisa, M. Zieleńska, *Utrzymać się na powierzchni. O walce z biedą w pięciu krajach europejskich*

w perspektywie indywidualnego sprawstwa (s. 89–114). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Zieleńska, M. (2017b). Lokalne systemy walki z biedą w ocenie beneficjentów. W: W. Kozek, J. Kubisa, M. Zieleńska, *Utrzymać się na powierzchni. O walce z biedą w pięciu krajach europejskich w perspektywie indywidualnego sprawstwa* (s. 155–180). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Zielińska, J. (2024). Strategie radzenia sobie wśród osób zmarginalizowanych na rynku pracy. *Etnografia Polska* 67(1–2): 283–299.

Część 4

Różnorodność świata pracy

Ewa Giermanowska
Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0002-3169-9841

Niepełnosprawność i praca. W kierunku socjologii zaangażowanej

Abstrakt

Problematyka pracy i zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami staje się coraz częstszym tematem analiz socjologicznych. Rozdział przedstawia pozycję osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy, odwołując się do ukształtowanych w krajach kapitalistycznych Europy i Ameryki Północnej modeli niepełnosprawności oraz polityk i ideologii pracy. Rozważania dotyczące transformacji modeli pracy i polityk zatrudnienia są omawiane w kontekście zmian w podejściu do niepełnosprawności oraz współczesnych ujęć pracy rozumianej jako działalność rynkowa i nierynkowa. Ilustracją zachodzących procesów w obszarze pracy i zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami są referowane wyniki badań socjologicznych dotyczące środowiska pracy i polityk publicznych wspierających zatrudnienie, prowadzonych w Polsce po zmianie ustroju (1989) i przejściu do gospodarki rynkowej. Realizacji prawa do pracy osób z niepełnosprawnościami sprzyja rosnące zaangażowanie socjologii w sprawy publiczne.

Słowa kluczowe: niepełnosprawność, rynek pracy, zatrudnienie, osoby z niepełnosprawnościami, polityki i ideologie pracy, emancypacja, socjologia publiczna

Abstract

Issues related to the work and employment of persons with disabilities have become an increasingly prominent subject of sociological inquiry. This chapter presents the position of persons with disabilities in the labor market, drawing on models of disability, as well as labor policies and ideologies of work, developed in the capitalist countries of Europe and North America. Reflections on the transformation of work models and employment policies are discussed in the context of changing approaches to disability and contemporary conceptions of work understood as both market and non-market activity. The processes unfolding in the sphere of work and employment of persons with disabilities are illustrated by sociological research on the workplace environments and public policies supporting employment, conducted in Poland following the systemic transformation of 1989 and the transition to a market economy. The realization of the right to work for persons with disabilities is further supported by the growing engagement of sociology in public affairs.

Keywords: disability, labor market, employment, person with disabilities, work policies and ideologies, emancipation, public sociology

Prawo do pracy i utrzymująca się luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami

Niniejszy rozdział podejmuje temat obecności problematyki pracy i zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w badaniach i analizach socjologicznych w kontekście polityk i ideologii pracy. Przedstawia ukształtowane w społeczeństwach kapitalistycznych Europy i Ameryki Północnej modele niepełnosprawności mające wpływ na pozycję osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Społeczeństwa przemysłowe XIX i przeważającej części XX wieku marginalizowały pracę zawodową osób niepełnosprawnych, traktowały je jako nieproduktywne lub spychały do specjalnych zakładów pracy. Rozwijane współcześnie podejścia społeczne i oparte na prawach człowieka, wywodzące się z ruchów społecznych i zaangażowania politycznego osób z niepełnosprawnościami (datowane od lat 60. XX wieku), uznają ich prawo do pracy na zasadach równości z innymi osobami. Nowa ideologia wpłynęła na społeczne konstruowanie zjawiska „niepełnosprawności", stanowienie prawa (UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2006[1]), ale także zmieniła podejście do pracy i form wsparcia zatrudnienia (m.in. przez dostęp do otwartego rynku pracy, usług asystencji osobistej umożliwiających w miarę możliwości niezależne funkcjonowanie w różnych sferach życia społecznego, w tym w pracy). Postęp technologiczny zniwelował wiele barier wynikających z ograniczeń sprawności, a w społeczeństwach postindustrialnych, wykorzystujących nowoczesne technologie informacyjne i komunikacyjne, powstały nowe możliwości pracy zarobkowej. Niemniej w dalszym ciągu w większości krajów cywilizacji zachodniej, w tym w Polsce, osoby z niepełnosprawnościami funkcjonują na marginesie głównego rynku pracy, a zmiany prawne i instytucjonalne nie przekładają się na ich satysfakcjonującą pozycję w sferze zatrudnienia.

Zjawisko jest niepokojące wobec obserwowanych faktów społecznych. W krajach OECD co siódmy dorosły w wieku produkcyjnym identyfikuje się jako osoba z niepełnosprawnością, a odsetek ten jest również znaczny i rośnie wśród osób młodych (OECD 2022). W 2019 roku w 32 krajach OECD około jednej na cztery osoby z niepełnosprawnością o wysokich wymaganiach w zakresie wsparcia i jednej na dwie osoby o umiarkowanych wymaganiach w zakresie wsparcia miały pracę. Łącznie wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych był o 27 punktów procentowych niższy niż w przypadku osób pełnosprawnych, a różnica ta pozostaje na stałym poziomie w ciągu ostatniej dekady (OECD 2022). Utrzymującej się luce w zatrudnieniu (*disability employment gap*) osób z niepełnosprawnościami towarzyszy luka edukacyjna i luka kompetencyjna, a także często niższe zadowolenie z pracy niż u pracowników sprawnych. Jak podaje GUS, w Polsce w IV kwartale 2022 roku wskaźnik zatrudnienia dla osób w wieku produkcyjnym (18–59/64) wynosił 78,4%,

[1] Konwencja, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych 13 grudnia 2006 r., weszła w życie w 2008 r. Rząd Polski podpisał ją 20 marca 2007 r., natomiast ratyfikacja przez Polskę miała miejsce 6 września 2012 r. (Dz.U. z dnia 25 października 2012 r., poz. 1169).

natomiast w przypadku osób z niepełnosprawnościami (posiadających orzeczenie o niepełnosprawności) wartość tego wskaźnika była zdecydowanie niższa i wynosiła 31,6% (GUS 2023). Ponadto osoby z niepełnosprawnościami w Polsce w porównaniu z osobami sprawnymi charakteryzują się ogólnie niższą satysfakcją z pracy, a w swoich subiektywnych opiniach podkreślają, że funkcjonują w relatywnie gorszym środowisku pracy i w mniejszym stopniu mogą liczyć na wsparcie ze strony przełożonych i współpracowników (Masłyk 2023).

Zawarte w rozdziale informacje umożliwią sformułowanie odpowiedzi na pytanie dlaczego, mimo ratyfikowania Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych w ponad 180 państwach (stan na 2024 rok), osoby te nadal mają trudności z odnalezieniem się na rynku pracy, dużo z nich jest wykluczonych z sensownej pracy i ma niski poziom dochodów. Czy obecne polityki wspierania zatrudnienia są adekwatne do zachodzących zmian na rynku pracy oraz możliwości i oczekiwań osób z niepełnosprawnościami? Jaką rolę w tym procesie może odegrać socjologia jako nauka stosowana i zaangażowana?

W rozdziale zostaną omówione następujące zagadnienia: modele niepełnosprawności i ich społeczne konteksty, polityki i ideologie pracy oraz polityki wspierania zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, wybrane badania socjologiczne realizowane w Polsce dotyczące tego obszaru oraz zmiany zachodzące w stylach życia i pracy.

Postrzeganie niepełnosprawności. Zmieniające się modele i ich społeczne konteksty

Pojęcie niepełnosprawności jest złożone i na przestrzeni lat zmieniała się terminologia dotycząca tego zjawiska i jego rozumienie. Na definiowanie i interpretację zjawiska niepełnosprawności mają wpływ konteksty historyczny, społeczny, prawny i filozoficzny. Przez większą część XX wieku niepełnosprawność była utożsamiana z wadami ciała lub umysłu, a pojęcie niepełnosprawności wiązało się z „tragedią osobistą" i problemem społecznym, który stanowił ciężar dla całego społeczeństwa (Barnes, Mercer 2008, s. 4). Niepełnosprawność rozumiano jako odstępstwo od normy i chorobę, stąd działania naprawcze kierowano na normalizację i leczenie. W nauce i politykach publicznych dominowało zindywidualizowane, biomedyczne podejście koncentrujące się na deficytach i ograniczeniach fizycznych, zmysłowych i psychicznych jednostek, które były postrzegane jako „przedmiot" oddziaływania medycznego (Wiliński 2010, s. 38). W podejściu tym, określanym jako model medyczny (*medical model*), nacisk był położony na leczenie i usprawnianie jednostek oddanych w ręce zewnętrznych specjalistów (lekarzy, rehabilitantów). Barbara Gąciarz, nazywając ten model indywidualnym, podkreśla, że „umiejscowienie" problemu niepełnosprawności w samej jednostce powodowało, że za oczywistość uznawano istniejące mechanizmy społeczne i dostosowanie się do nich osoby z niepełnosprawnością (Gąciarz 2014, s. 27). Połączenie niepełnosprawności z rolą chorego przyczyniło się do traktowania niepełnosprawnych jako

osób wymagających ciągłej pomocy i wsparcia, co sprzyjało rozwojowi paternalistycznych postaw i polityk (Baár, van Trigt 2019, s. 50). Założenie to pomijało fakt, że wiele osób przewlekle choruje, a nie uważają się za niepełnosprawne, jak również same osoby z niepełnosprawnościami mogą nie traktować swoich niesprawności jako codziennych problemów zdrowotnych (Llewellyn, Agu, Mercer 2008, s. 256).

Wywodzący się z modelu medycznego model rehabilitacyjny (lub model medyczno-rehabilitacyjny) zakładał, że poprzez proces rehabilitacji umożliwi się jednostce osiągnięcie i utrzymanie optymalnego poziomu funkcjonowania fizycznego, narządów zmysłów, intelektualnego, psychicznego i społecznego, m.in. poprzez maksymalne usprawnianie organizmu i dostarczanie odpowiednich urządzeń zapewniających większą niezależność (Niedbalski 2019, s. 24–25). Koresponduje z tym podejściem model ekonomiczny, postrzegający osoby z niepełnosprawnością przez pryzmat ról zawodowych i aktywności na rynku pracy. Niepełnosprawność jest postrzegana jako ograniczenie zdolności produkcyjnych i aktywności zawodowych. Rehabilitowanie oznacza przywracanie potencjału produkcyjnego jednostkom i włączenie ich w zasoby pracy (Niedbalski 2019, s. 25).

Na zmianę w podejściu do zjawiska niepełnosprawności miały wpływ zapoczątkowane w drugiej połowie XX wieku ruchy osób z niepełnosprawnościami na rzecz praw człowieka, dążące do upolitycznienia kwestii niepełnosprawności, przełamywania barier i tworzenia pozytywnej kultury i tożsamości osób z niepełnosprawnościami[2]. Skierowały one uwagę na interakcje społeczne, jakie zachodzą między osobami z niepełnosprawnościami a postawami i barierami środowiskowymi, które utrudniają ich pełny i skuteczny udział w społeczeństwie (Barnes, Mercer, Shakespeare 2005; Finkelstein 1980; Oliver 1990). Rozwój tzw. społecznego modelu (*social model*) przyczynił się do uznania aktywnej roli społeczeństwa i samych osób z niepełnosprawnościami w rozwiązywaniu problemów generowanych przez niepełnosprawność i do zmian w rozumieniu tego zjawiska (Woźniak 2008, s. 46–49). W podejściu tym niepełnosprawność jest traktowana jako konstrukt społeczny, wynikający z cech strukturalnych danego społeczeństwa (tworzą go uprzedzenia i bariery fizyczne, opresja ze strony „sprawnej większości"), i przejawia się w subiektywnych interpretacjach tożsamościowych jednostki. W związku z tym, że jest ona wynikiem działania czynników zewnętrznych: istniejących barier i uprzedzeń społecznych, to zdaniem zwolenników tego modelu można ją zredukować poprzez usuwanie barier,

[2] W 1986 roku powstała European Network on Independent Living (ENIL). Jest to ogólnoeuropejska sieć reprezentująca organizacje i ruchy osób z niepełnosprawnościami działające na rzecz niezależnego życia (*independent living*). Stawia sobie za cel walkę o prawa osób z niepełnosprawnościami i ich inkluzję społeczną, poprzez wzmocnienie ich prawa do samostanowienia, wzmocnienie poczucia własnej godności, zapewnienie możliwości rozwoju i reprezentacji. Działania wiążą się z postulatami deinstytucjonalizacji (ograniczeniami opieki w instytucjach), ideą zastąpienia opiekunów usługami asystencji osobistej i rozwojem wsparcia środowiskowego.

walkę z uprzedzeniami i wykluczeniem społecznym, projektowanie uniwersalne i samorzecznictwo (Wiliński 2010, s. 17–18).

Współcześnie wymienione modele niepełnosprawności: medyczny i społeczny, uznawane są za skrajnie redukcjonistyczne. Są one wypierane lub rozbudowywane przez modele funkcjonalne, łączące uwarunkowania biologiczne i społeczne oraz kontekst instytucjonalny (Wiliński 2010, s. 56). Tak zwany model biopsychospołeczny (*biopsychosocial model*) zakłada, że niepełnosprawność jest procesem bardzo złożonym, dynamicznym, zmiennym w czasie i nasileniu, i w związku z tym proponowane jest holistyczne i kontekstowe podejście do człowieka z niepełnosprawnością i otoczenia, w którym funkcjonuje (Mikołajczyk-Lerman 2013, s. 29–30). Nawiązuje do tego definicja WHO ogłoszona w 2001 roku, która uznaje niepełnosprawność za „wielowymiarowe zjawisko wynikające ze wzajemnych oddziaływań między ludźmi a ich fizycznym i społecznym otoczeniem". Jest ona nie tylko rezultatem uszkodzenia zdrowia, ale także barier, jakie napotyka osoba z niepełnosprawnością w środowisku (Wilmowska-Pietruszyńska, Bilski 2013, s. 13–14)[3].

Przyjęcie Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych (UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2006), umowy międzynarodowej, której celem jest ochrona praw i godności, rozszerzyło definiowanie zjawiska niepełnosprawności o nowy paradygmat – praw osób z niepełnosprawnością (Harpur 2012). Definicja niepełnosprawności zaproponowana w Konwencji nawiązuje do paradygmatu społecznego niepełnosprawności i do praw człowieka: „Do osób niepełnosprawnych zalicza się te osoby, które mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub w zakresie zmysłów, co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami" (artykuł 1). Zasadniczymi elementami modelu opartego na prawach człowieka (*the human rights based approach*) jest poszanowanie praw: uprawnień i odpowiedzialności oraz ich egzekwowanie. Model ten zakłada uczestnictwo (*empowerment*) osób z niepełnosprawnością jako aktywnych podmiotów, oraz odpowiedzialność i obowiązek instytucji publicznych i innych struktur w zapewnieniu realizacji tych praw (Mikołajczyk-Lerman 2013, s. 34).

Dyskursy o zjawisku niepełnosprawności, jego konceptualizacji i terminologii stale się toczą. Od początku XXI wieku rozwijają się krytyczne studia nad niepełnosprawnością (*critical disability studies*), które w opozycji do społecznego modelu niepełnosprawności i proponowanego tam konwencjonalnego podejścia

[3] WHO wyróżniła następujące elementy niepełnosprawności, uwzględniając ograniczenia sprawności człowieka: 1) niesprawność, uszkodzenie, upośledzenie (*impairment*) – utrata sprawności lub nieprawidłowość w budowie, funkcjonowaniu fizjologicznym; 2) niepełnosprawność (*disability*) – ograniczenie lub niemożność prowadzenia aktywnego lub typowego życia; 3) ograniczenia w pełnieniu ról społecznych (*handicap*); 4) bariery – czynniki w środowisku jednostki ograniczające jej funkcjonowanie.

odwołującego się do „normalności", „standardu", stawiają pytania o wymiar aksjologiczny związany z normatywnością i niepełnosprawnością (Goodley 2013; Vehmas, Watson 2014). Studia te pozwalają na poszerzenie znaczeń niepełnosprawności i dostrzeżenie form opresji ze strony normalnego społeczeństwa: „Nie/pełnosprawność (*dis/ability*) to pewien zbiór znaczeń, za pomocą których różnicujemy oraz oznaczamy ciała i umysły, wytwarzając w ten sposób te, które są niepełnosprawne, i podtrzymując ideał naturalnie stabilnego, esencjonalnego bytu" (Rzeźnicka-Krupa 2019, s. 11). Mieszczące się w krytycznym nurcie współczesne studia kulturowe, badania nad tożsamością podmiotów i procesami społecznego konstruowania wiedzy o niepełnosprawności starają się przełamać opozycję sprawności – niepełnosprawności (*ability – dis/ability*). Proponują wyjście poza granice normy, sankcjonowane sposoby rozumienia i definiowania niepełnosprawności (np. legitymizowany wiedzą profesjonalną nauki dyskurs normalizacyjny czy dyskurs integracji/inkluzji). Społecznie wytworzone ontologie niepełnosprawności prowadzą do emancypacji podmiotów i nowych praktyk funkcjonowania w życiu codziennym, społeczeństwie i kulturze (Rzeźnicka-Krupa 2019, s. 33–34).

Niepełnosprawność jest zjawiskiem wielowymiarowym, złożonym i zmiennym w czasie, co ilustrują przedstawione modele. Zmiany w podejściu do niepełnosprawności przejawiały się również w samym nazewnictwie. Przez większą część XX wieku niepełnosprawność była utożsamiana z widocznymi wadami ciała lub umysłu, posługiwano się terminami „inwalida", „kaleka" (Ostrowska 2015; Piątkowski 2018). W języku łacińskim słowo *invalidus* oznacza człowieka bezsilnego, słabego, schorowanego (Garbat 2020, s. 24). Wraz z procesem budowania pełnoprawnej pozycji niepełnosprawnych termin ten został wyparty przez określenie „osoba niepełnosprawna", a współcześnie coraz częściej używane jest sformułowanie „osoba z niepełnosprawnością". Zmiana terminologiczna wiązała się ze stopniowym odchodzeniem od rozwiązań segregacyjnych (typowych dla modelu medycznego) i przenoszeniem punktu ciężkości z niesprawności jednostki na otoczenie społeczne i bariery środowiskowe, co w Polsce zaczęło następować na przełomie XX i XXI wieku (Kubicki 2017, s. 37). Uzasadnieniem dla zmiany terminu „osoba niepełnosprawna" na termin „osoba z niepełnosprawnością" („osoby z niepełnosprawnościami") była chęć bardziej podmiotowego traktowania tych osób (w myśl zasady *person-first language*). Jak zauważa Marek Rymsza, zamiana angielskiego terminu *disabled* (niesprawni) na *people with disabilities* (ludzie z niesprawnościami) nie jest w języku polskim zamianą w pełni uzasadnioną, gdyż dotychczasowy termin „osoba niepełnosprawna" celnie oddaje stan rzeczy związany z niepełnosprawnością (2016, s. 15). Terminy te („osoba z niepełnosprawnością", „osoby z niepełnosprawnościami") są postulowane przez środowiska osób z niepełnosprawnością, zwolenników paradygmatu społecznego, pragnących wyraźniej oddzielić osobę od niepełnosprawności i przynajmniej symbolicznie podkreślić zerwanie z przeszłością. Warto jednak zaznaczyć, że sformułowania te nie są powszechnie akceptowane np. przez środowisko osób Głuchych czy osób

z autyzmem, które uważają, że oddzielenie braku słuchu lub autyzmu od osoby jest sztuczne (Kubicki 2017, s. 38–39).

Szeroki zakres pojęciowy terminu „niepełnosprawność" i zmiany w rozumieniu zjawiska sprawiły, że do tej pory nie opracowano jednej powszechnie obowiązującej definicji. W literaturze przedmiotu, dawnych i aktualnych aktach prawnych oraz statystyce publicznej[4] zakresy pojęciowe dotyczące niepełnosprawności są niejednoznaczne, dotyczy to zarówno definicji osoby niepełnosprawnej/osoby z niepełnosprawnością, jak i używanego terminu (por. Antczak, Grabowska, Polańska 2018; Garbat 2020; Wilmowska-Pietruszyńska, Bilski 2013). W tekście oba terminy będą traktowane synonimicznie.

Złożoność, wielowymiarowość oraz dynamika zjawiska niepełnosprawności stanowią wyzwanie dla działań publicznych. Złożony charakter zjawiska, łączącego w sobie różne wymiary: indywidualny i społeczny, uwarunkowania biologiczne i medyczne, psychologiczne, socjalne, ekonomiczne, polityczne i kulturowe, wymaga kompleksowego podejścia, konstruowania wieloaspektowych mechanizmów i instrumentów polityki społecznej (Gąciarz 2017, s. 63). Aktywność zawodowa jest tylko jednym z czynników mających wpływ na dobro i jakość życia osób z niepełnosprawnościami i powinna być rozpatrywana z uwzględnianiem biopsychospołecznego i intersekcjonalnego charakteru niepełnosprawności, jak też zmian zachodzących w sferze pracy i na rynku pracy.

Polityki i ideologie pracy z perspektywy niepełnosprawności

Podejście do pracy i zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami zmieniało się w różnych okresach historycznych i miało związek z dominującymi modelami niepełnosprawności. Miejsce niepełnosprawnych w społecznym podziale pracy było wynikiem przyjętych polityk i ideologii pracy, które określały zestaw wartości i norm obowiązujących na rynku pracy i stanowiły podstawę działań publicznych oraz przyjętych definicji i wyobrażeń na temat niepełnosprawności i pracy osób z niepełnosprawnościami.

Ważną rolę w zrozumieniu kontekstu społecznego, w jakim sytuuje się niepełnosprawność i praca, odegrały analizy Vica Finkelsteina i Mike'a Olivera, które pokazały związek polityk i ideologii pracy z niepełnosprawnością. Finkelstein (1980),

[4] Przykładem jest stosowanie różnych definicji niepełnosprawności w statystyce publicznej, badaniach statystycznych i rejestrach administracyjnych: w Narodowym Spisie Powszechnym Ludności i Mieszkań (NSP) stosowane są definicje: prawna, biologiczna i statystyczna (łącznie prawna i biologiczna), w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) definicja prawna, w europejskim ankietowym badaniu zdrowia (EHIS) definicje: prawna, biologiczna i statystyczna, w europejskim badaniu dochodów i warunków życia (EU-SILC) definicje: prawna i biologiczna, w badaniu budżetów gospodarstw domowych i w rejestrach urzędów pracy definicja prawna. Różnice definicyjne sprawiają, że różne źródła podają informacje o częściowo innej grupie niepełnosprawnych, a dane na temat tej populacji są wyrywkowe, nie uzupełniają się i nie tworzą spójnego obrazu o zjawisku niepełnosprawności w społeczeństwie (Antczak, Grabowska, Polańska 2018, s. 41).

wykorzystując podejście materializmu historycznego i faz rozwoju ekonomiczno-technologicznego, przedstawił pozycję osób niepełnosprawnych w społeczeństwie i w stosunkach pracy w trzech okresach: preindustrialnym (społeczeństwo feudalne), kapitalizmu przemysłowego i społeczeństwa postindustrialnego. Podejście to było rozwijane przez Olivera (1990). W analizach obu autorów znaczące miejsce w postrzeganiu zjawiska niepełnosprawności jest przypisywane ideologii. Oliver (1990, s. 43) definiuje ideologię jako pewien zestaw wartości lub przekonań tworzących podstawę dla praktyk społecznych obejmujących proces pracy, interwencję medyczną czy opiekę społeczną. Podstawową funkcją ideologii pracy „jest stabilizowanie porządku społecznego poprzez dostarczanie wszystkim kategoriom społecznym «oczywistościowego» uzasadnienia ich miejsca w społeczeństwie" (Marody, Lewicki 2010, s. 91). W socjologii pracy zobowiązania społeczeństwa i jednostek w obszarze pracy oddaje koncepcja norm obowiązku i włączenia w pracę. Norma obowiązku jest rozumiana jako powinność jednostek do świadczenia pracy na rzecz społeczeństwa, z kolei norma włączenia w pracę jest zobowiązaniem społeczeństwa i jego instytucji w stosunku do jednostek poszukujących pracy i pracujących (Kozek 2013, s. 60).

Podejście określane jako materialistyczne, reprezentowane przez zwolenników społecznego modelu niepełnosprawności, eksponowało ekonomiczne i polityczne uwarunkowania procesu marginalizacji w sferze pracy, czyli braku możliwości włączenia w pracę. Wykluczanie osób niepełnosprawnych z rynku pracy, jak podkreślają Colin Barnes i Geof Mercer (2008, s. 34–35), łączy się bardzo silnie z powstaniem kapitalizmu przemysłowego w dziewiętnastowiecznej Europie i Ameryce Północnej, który wpłynął na osłabienie tradycyjnych, charakterystycznych dla społeczeństw feudalnych wartości i związanych z nimi możliwości wsparcia, opartych na wspólnotach lokalnych i rodzinie. Kapitalizm przemysłowy, czyniąc z kategorii zysku priorytet, rekrutował pracowników do pracy, biorąc pod uwagę ich potencjał produktywności, a nie kategorie pochodzenia (Edgell 2006, s. 8). Dominacja organizacji pracy opartej na kategorii produktywności przyczyniła się do usunięcia z miejsc pracy osób z niepełnosprawnościami, także tych, które nabyły niepełnosprawność w wyniku wypadku w pracy, z uwagi na ich niższą produktywność. Nie pasowały do kapitalizmu opartego na gospodarce wolnorynkowej, pracy zarobkowej i zmechanizowanych systemach produkcji (Barnes, Mercer 2008, s. 35).

Dyskryminacja osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy była też postrzegana w wymiarze klasowym. Badacze o orientacji lewicowej, Marta Russell i Ravi Malhotra (2002), podkreślają, że kapitalizm przemysłowy stworzył nie tylko klasę proletariuszy, ale także nową „klasę niepełnosprawnych". Kategoria niepełnosprawności wywodzi się ze stosunków pracy, jest produktem wyzyskującej struktury gospodarczej społeczeństwa kapitalistycznego, które tworzy i następnie uciska tzw. niepełnosprawne ciała. „Klasa niepełnosprawnych", której ciała nie były zgodne ze standardowym wzorcem ciała siły roboczej, została wyłączona z pracy

zarobkowej. Osoby z niepełnosprawnościami stały się problemem społecznym, zostały wykluczone z głównego nurtu życia społecznego i skierowane do specjalnych instytucji, takich jak domy pracy, szpitale, szkoły specjalne (Russell, Malhotra 2002, s. 213). Postępująca od XIX wieku medykalizacja i rozwój instytucji medycznych w społeczeństwach kapitalistycznych miały służyć wyleczeniu jednostek mających status chorego (umysłowo, niepełnosprawnego), „aby przywrócić je obiegowi zwykłej pracy, pracy normalnej, tzn. obowiązkowej" (Foucault 2000, s. 98).

Zmiany w podejściu do pracy i zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami następowały wraz z upowszechnianiem się społecznego modelu niepełnosprawności. Skupienie uwagi na podmiotowości i prawach osób z niepełnosprawnościami skierowało zainteresowanie badaczy i praktyków na rynek pracy i możliwości osiągnięcia ekonomicznej niezależności przez osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności. W społeczeństwach postindustrialnych, wykorzystujących skomputeryzowane technologie informacyjne i komunikacyjne, określanych przez Manuela Castellsa jako „społeczeństwo sieci", powstały nowe miejsca pracy, które stały się dostępne dla osób z niepełnosprawnościami, ale, jak podkreśla autor, społeczeństwa informacyjne pozostały w dalszym ciągu społeczeństwami nierówności, „wykluczeń i dyskryminacji w obrębie siły roboczej i wokół niej" (2008, s. 220).

Nie wszystkie konsekwencje nowej informatycznej gospodarki są rozpoznane i, jak wynika z analiz, mogą one mieć pozytywne, ale też negatywne skutki (Barnes, Mercer 2008, s. 44). Przykładem jest wykorzystanie technologii w miejscu pracy. Coraz większą rolę odgrywają technologie wspomagające (*AT Assistive technologies*), mające na celu poprawę możliwości funkcjonalnych osób niepełnosprawnych. Warto jednak zaznaczyć, że sama technologia to za mało, aby zmienić funkcjonowanie osób z niepełnosprawnościami w społeczeństwie, edukacji i zatrudnieniu. W dalszym ciągu mogą występować problemy dyskryminacji i stygmatyzacji (*Assistive technologies for people with disabilities* 2018). W związku z tym pojawiają się propozycje alternatywnego myślenia o technologii jako włączającej i dostępnej, w opozycji do technologii wspomagającej. Takie podejście uwzględniałoby potrzeby osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności (poznawczą, sensoryczną, fizyczną) i zwiększało jej dostępność oraz użyteczność dla wszystkich użytkowników (Foley, Ferri 2012, s. 199).

W nowej gospodarce pojawiają się też podziały wśród osób z niepełnosprawnościami będące następstwem zmian w samej naturze i organizacji pracy. Bardziej elastyczne godziny pracy, krótkie kontrakty, większe uzależnienie wykonywania pracy od technologii informacyjnej, możliwości pracy w domu, indywidualizacja i fragmentaryzacja siły roboczej umożliwiły osobom z niepełnosprawnościami podjęcie zatrudnienia w formach lepiej dostosowanych do ich możliwości i oczekiwań. Te nowe perspektywy zatrudnienia nie obejmują jednak całej populacji osób niepełnosprawnych, są one bardziej dostępne dla wybranych grup pracowników, przede wszystkim dla młodszych, lepiej wykształconych (Barnes, Mercer,

Shakespeare 2005, s. 116). Ci, którzy są „mniej niepełnosprawni", mają nowe szanse zatrudnienia i domagają się „ekonomicznej niezależności", natomiast dla większości osób z niepełnosprawnościami perspektywy są raczej ponure i oczekują oni polityki tworzenia środowiska pracy bez barier i ze wsparciem (Barnes, Mercer, Shakespeare 2005, s. 116).

Na pracę i zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami można także spojrzeć z perspektywy przemian współczesnego kapitalizmu. Przejście od fordowskiego „zorganizowanego kapitalizmu" do tzw. zdezorganizowanego kapitalizmu, charakteryzującego się podziałem na „rdzeń" i „peryferie" (Lash, Urry 1993), przekształciło modele pracy i formy zatrudnienia oraz wpłynęło na zmiany w politykach i ideologiach pracy. Rozpad kapitalizmu przemysłowego i narodziny nowej, globalnej i elastycznej gospodarki stworzyły nowe zagrożenia dla pracowników związanych ze sferą pracy, do których należą utrata pewności zatrudnienia i gwarancji bezpieczeństwa związanych ze stabilną umową o pracę, wzrost form pracy prekarnej i ryzyka trwałego bezrobocia. Wykluczenie lub marginalna pozycja na rynku pracy częściej dotyczą osób z różnymi deficytami, są to m.in. osoby z niepełnosprawnościami. Pełne ich włączenie w rynek zajęć płatnych jest niemożliwe, a liczne badania potwierdzają, że osoby z deficytami sprawności znacznie częściej doświadczają bezrobocia niż osoby sprawne, częściej też nie są w pełni zatrudnione (*underemployment*) (Barnes, Mercer 2008, s. 59–62). Z racji swoich ułomności, postrzeganej „inności" doświadczają dyskryminacji i, jak twierdzi Guy Standing, „schodzą się z prekariatem", ponieważ mają ograniczone wybory życiowe (2014, s. 186). Problem ten będzie się nasilał wraz z wydłużaniem się trwania życia i wzrostem różnego rodzaju schorzeń czasowych (depresje, migreny), co spowoduje, że coraz więcej ludzi zostanie zwolnionych za „słabe wyniki" i trafi na elastyczny rynek pracy: „Wielu trafi na prekarne posady i wpadnie w prekarny cykl niedogodności i niepewności" (Standing 2014, s. 187).

Polityki wspierania zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami – aktywizacja zawodowa i otwarty rynek pracy

Problematyka dostępu osób z niepełnosprawnościami do rynku pracy, obejmująca rehabilitację, aktywizację zawodową i zatrudnienie, zajmuje ważne miejsce we współczesnej polityce społecznej i politykach publicznych[5]. Polityki i rozwiązania prawno-instytucjonalne wypracowywane są na poziomie globalnym, europejskim i krajowym. Niezależnie od regulacji globalnych i ogólnoeuropejskich na poziomie poszczególnych państw istnieją odrębne rozwiązania, uwarunkowane czynnikami ekonomicznymi, instytucjonalnymi i kulturowymi. W politykach społecznych widoczna jest tendencja do konwergencji rozwiązań. Podejmowane reformy mają wspólny cel: są ukierunkowane na aktywizację zawodową osób

[5] Różnice i podobieństwa w studiach nad polityką społeczną i studiach nad politykami publicznymi zob. Rymsza 2018.

z niepełnosprawnością i ich społeczną integrację (Golinowska 2012, s. 333) oraz zmniejszenie uzależnienia osób z niepełnosprawnościami od pieniężnych świadczeń społecznych i wzrost ich zatrudnienia na otwartym rynku pracy (Eichhorst, Feil, Marx 2010). We współczesnej polityce zatrudnienia wyróżnia się trzy kierunki aktywizacji zawodowej: 1) programy kierowane tylko do osób z różną formą niepełnosprawności, 2) włączenie osób z niepełnosprawnościami w główny nurt polityki zatrudnienia, 3) pobudzenie przedsiębiorczości (Garbat 2020, s. 269). W większości krajów odchodzi się od praktyki wyodrębniania i izolowania osób z niepełnosprawnościami w specjalnych zakładach pracy, uważanych wcześniej za najlepsze miejsce ich pracy i zatrudnienia. Promowany jest otwarty rynek pracy, a zatrudnienie chronione w specjalnych zakładach pracy jest wypierane przez zatrudnienie wspierane i zatrudnienie socjalne, rozwój ekonomii społecznej i przedsiębiorczości (Garbat 2012, 2020).

Zasadnicze znaczenie w kształtowaniu polityki społecznej i polityk publicznych wobec niepełnosprawności ma Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, która prawa osób z niepełnosprawnościami traktuje jako prawa człowieka, a nie wyłącznie jako prawa socjalne, zaliczane do zakresu działań państwa opiekuńczego. Artykuł 27 Konwencji określa prawo do pracy i warunki zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, uznając pracę za klucz do pełnego uczestnictwa w życiu społecznym. Postanowienia Konwencji kształtują prawo do pracy osób z niepełnosprawnościami na równych zasadach z innymi osobami. Jest to prawo do zarabiania na życie w dowolnie wybranej pracy i środowisku pracy, które jest otwarte, integracyjne i dostępne dla osób niepełnosprawnych. Konwencja zobowiązuje państwa do podjęcia działań w celu ochrony i promowania praw, w tym zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, zapewnienia korzystania z praw pracowniczych i prawa do organizowania się w związki zawodowe. Wymieniane są także działania państwa mające na celu zapewnienie dostępu do programów szkolenia zawodowego i usług rynku pracy, wspierające zatrudnienie (i samozatrudnienie) oraz rozwój zawodowy, umożliwiające wprowadzanie racjonalnych usprawnień w miejscu pracy oraz popierające zdobywanie doświadczenia zawodowego na otwartym rynku pracy, rehabilitację zawodową i powrót do pracy.

Ratyfikacja Konwencji przyczyniła się do znaczących zmian w ustawodawstwie i polityce krajowej poszczególnych państw w zakresie prawa do pracy i wsparcia zatrudnienia. Widoczny jest wzrost rangi ustawodawstwa antydyskryminacyjnego i dostępu do otwartego rynku pracy. Promowany otwarty rynek pracy jest definiowany przeciwstawnie do rynku chronionego (wydzielonego dla osób z niepełnosprawnością). Tworzą go podmioty nieposiadające statusu zakładu pracy chronionej i jest on kształtowany poprzez podaż pracy i popyt na pracę (Garbat 2020, s. 261). W politykach krajowych dwa systemy aktywizacji zawodowej i wspierania zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami są dominujące (Barczyński, Habich 2018, s. 276; Garbat 2020, s. 332, 381):

- system kwotowy, polegający na ustanowieniu przez aparat państwowy przymusu zatrudniania określonej proporcji/kwoty niepełnosprawnych pracowników i obciążaniu karą finansową, grzywną lub podatkiem tych organizacji, które nie wypełniają określonych kwot; środki są wpłacane na specjalny fundusz i przeznaczane na wspieranie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami;
- system oparty na prawach obywatelskich (antydyskryminacyjny), odwołujący się do ustawodawstwa antydyskryminacyjnego i koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu; gwarantuje osobom z niepełnosprawnościami prawo do uczestniczenia w działalności gospodarczej i prawo do dochodzenia swoich praw w sądzie w przypadku odmowy zatrudnienia.

Model kwotowy, określany też jako redystrybucyjny, jest najpowszechniejszym instrumentem polityki promowania zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, mającym na celu skłonienie pracodawców do podjęcia konkretnych działań. System ten zakłada, że wsparcie ekonomiczne pracodawców, wyrównujące niższą „produktywność" pracowników z niepełnosprawnościami, jest czynnikiem decydującym o ich zatrudnieniu i jest stosowany w większości krajów Europy, w tym w Polsce (Garbat 2012, s. 515–517). Nie jest to jednak system doskonały, a jego funkcjonowanie powoduje wiele problemów związanych z kontrolą systemu kwot i nadużyciami z nim związanymi (ILO 2020). Uznanie zyskują systemy antydyskryminacyjne oparte na prawie do pracy i zakazie dyskryminacji, wprowadzane od lat 90. XX wieku m.in. w krajach skandynawskich, Szwajcarii, Stanach Zjednoczonych, Kanadzie, Australii, Wielkiej Brytanii (Barczyński, Habich 2018; ILO 2020). Rosnący wpływ ustawodawstwa antydyskryminacyjnego i reformy państw opiekuńczych spowodowały, że w polityce wspierania zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami coraz częściej stosowane są systemy mieszane, tzw. hybrydowe, łączące elementy systemu kwotowego i antydyskryminacyjnego (Garbat 2020, s. 399).

Polski model zatrudnienia i rehabilitacji osób z niepełnosprawnościami ma swoje źródło w Ustawie z dnia 9 maja 1991 roku o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Obecnie obowiązuje Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 1997 nr 123 poz. 776, z późn. zm.). Ustawa i towarzyszące jej akty wykonawcze regulują zasady funkcjonowania systemu. Osoby z niepełnosprawnościami mogą wykonywać pracę zarobkową w ramach różnych form prawnych na otwartym rynku pracy i w warunkach specjalnych, na chronionym rynku pracy (zakładach pracy chronionej, zakładach aktywności zawodowej), a także w formie samozatrudnienia, zatrudnienia socjalnego, w ramach ekonomii społecznej i solidarnej. Pracownikom niepełnosprawnym[6] podejmującym zatrudnienie przysługują określone przywileje związane z: czasem pracy, korzystaniem

[6] Posiadającym orzeczenie o niepełnosprawności.

ze zwolnień lekarskich, dodatkowym urlopem wypoczynkowym, dodatkową przerwą w pracy, racjonalnymi usprawnieniami w miejscu pracy.

Podstawowym źródłem finansowania zatrudnienia, rehabilitacji i aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami jest Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Jest to państwowy fundusz celowy, którego misją jest umożliwienie osobom z niepełnosprawnościami pełnego uczestnictwa w życiu zawodowym i społecznym. Budżet funduszu jest zasilany głównie z wpłat od pracodawców ponoszonych za niezatrudnianie osób niepełnosprawnych i z dotacji z budżetu państwa. Prawo stanowi, że pracodawca, który zatrudnia co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, musi dokonywać miesięcznych wpłat na PFRON, jeżeli nie osiąga 6% wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych (z określonymi wyjątkami od tej reguły). Ze środków funduszu są wspierani pracodawcy zatrudniający osoby z niepełnosprawnościami, m.in. mogą oni otrzymać dofinansowanie do wynagrodzeń osób z niepełnosprawnościami, a także zwrot kosztów szkolenia, wyposażenia i przystosowania stanowiska pracy, zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu, jak też osoby z niepełnosprawnościami prowadzące działalność gospodarczą lub rolniczą[7].

PFRON inicjuje wiele programów mających na celu rehabilitację i aktywizację zawodową oraz zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami. W tworzeniu i realizowaniu polityki wsparcia zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami uczestniczy też wiele innych instytucji: Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych i Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, instytucje orzecznicze, publiczne urzędy pracy i inne jednostki samorządowe, organizacje pozarządowe, organizacje pracodawców i związki zawodowe. System wsparcia zatrudnienia i aktywizacji zawodowej jest bardzo rozbudowany i skomplikowany, nieprzejrzysty dla osób z niepełnosprawnościami i pracodawców oraz nieefektywny, na co wskazują wyniki wielu badań, ekspertyz, jak też utrzymujący się niski poziom ich zatrudnienia.

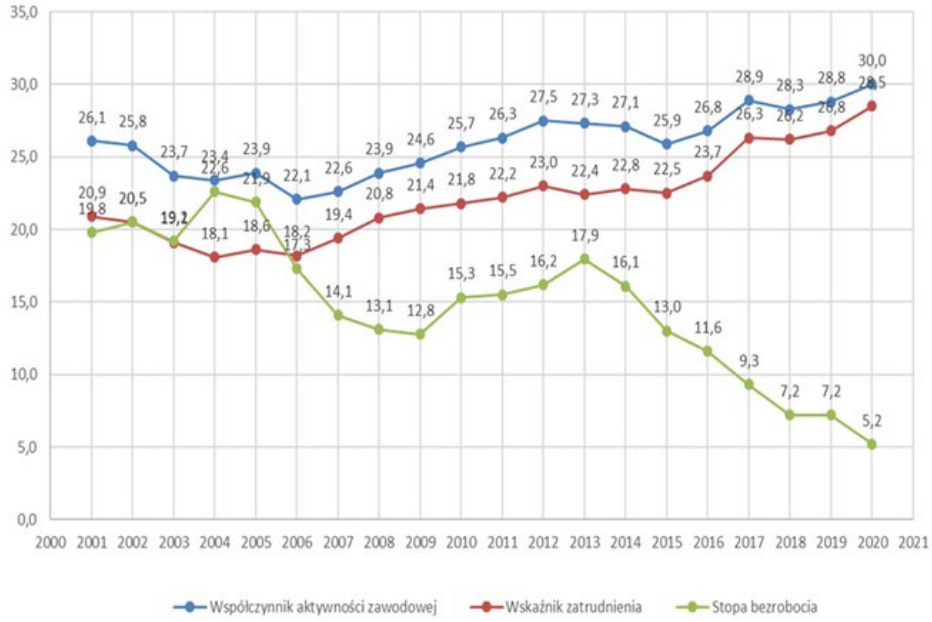
Sytuacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami w Polsce na przestrzeni lat nie uległa znaczącej poprawie, a przeważająca część osób w wieku produkcyjnym (kobiety 18–59, mężczyźni 18–64 lata) pozostaje poza rynkiem pracy. W 2020 roku według BAEL GUS współczynnik aktywności zawodowej dla tej kategorii osób wynosił 30%, wskaźnik zatrudnienia 28,5%, w porównaniu do 2010 roku – odpowiednio 25,7% i 21,8%, 2001 roku – 26,1% i 20,9% (wykres 1)[8]. W analizowanym okresie poza rynkiem pracy pozostawało ponad 70% osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym[9].

---

[7] Por. Biuro Rzecznika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych (zatrudnienie osób niepełnosprawnych) (niepelnosprawni.gov.pl).

[8] Definicje prawne (posiadanie orzeczenia) są podstawą otrzymywania różnych świadczeń z tytułu niepełnosprawności.

[9] GUS informuje, że w BAEL od I kwartału 2021 roku zmieniła się definicja osoby pracującej, co rzutuje ostatecznie na liczbę osób pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo oraz na wskaźniki. Dane od I kwartału 2021 roku są nieporównywalne z wcześniejszymi szeregami czasowymi.



Wykres 1. Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych prawnie oraz w wieku produkcyjnym (18–59/64 lata) w latach 2001–2020 (w %), zestawienie średnioroczne na podstawie danych BAEL GUS.
Źródło danych: Biuro Rzecznika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych (dane na podstawie BAEL GUS) (niepelnosprawni.gov.pl).

Zapowiedzią zmian ma być przyjęta przez Radę Ministrów „Strategia na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021–2030" (Uchwała nr 27 RM z dnia 16 lutego 2021 r.). Dokument zakłada wzrost wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym do 40% w 2030 roku oraz podjęcie działań mających na celu modyfikację systemu wsparcia oraz aktywizacji zawodowej, tworzenie przyjaznego środowiska pracy i otoczenia sprzyjającego skutecznej polityce wspierającej zatrudnienie.

Niepełnosprawność i polityki wspierania zatrudnienia w wybranych badaniach socjologicznych w Polsce

Początki zainteresowania socjologów zjawiskiem niepełnosprawności w Polsce łączą się z socjologią medycyny i analizami niepełnosprawności w kontekście dominującego modelu medycznego. W drugiej połowie lat 60. XX wieku w centrum badań socjologicznych była przede wszystkim socjologia choroby, a w następnych latach pojawiały się kolejne podejścia socjologiczne dotyczące pracy socjalnej, polityki społecznej, socjologii ciała (Piątkowski 2018, s. 29). W latach 70. i 80. XX wieku rozwijano kompleksowe badania socjomedyczne

nad kalectwem, inwalidztwem i niepełnosprawnością (Piątkowski 2018, s. 35). W socjologii dominowały społeczne interpretacje zjawiska niepełnosprawności, związane z rolą chorego i dewiacją (za Talcottem Parsonsem) oraz procesami stygmatyzacji i piętna (za Ervingiem Goffmanem) (Ostrowska 2015; Sztobryn-Giercuszkiewicz 2018). Analizowano również postawy społeczne wobec osób niepełnosprawnych i niepełnosprawności, odwołując się do teorii socjologicznych i psychologicznych (Kotlarska-Michalska 1999; Masłyk 2019; Tobiasz-Adamczyk 1995).

Uruchomienie mechanizmów gospodarki rynkowej (1989) zapoczątkowało zmiany w politykach i ideologiach pracy, które objęły także osoby z niepełnosprawnościami. Wdrażany po zmianie ustroju model rehabilitacji i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, pozostający w dalszym ciągu pod wpływem modelu medycznego niepełnosprawności, nie nadążał za potrzebami środowiska i stał się przedmiotem nieustannej krytyki. Rosnące aspiracje i roszczenia osób z niepełnosprawnościami, wynikające z upowszechnienia postulatów społecznego modelu niepełnosprawności i praw osób niepełnosprawnych, wzmocnione ratyfikacją przez Polskę Konwencji ONZ (2012), skierowały zainteresowania socjologów na otoczenie instytucjonalne, społeczno-kulturowe i polityczne niepełnosprawności. Od ponad dwóch dekad rozwijają się w socjologii badania dotyczące pracy i zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, realizowane w paradygmacie społecznym, praw człowieka i biopsychospołecznym. W dalszej części artykułu zostanie przytoczonych kilka wybranych projektów badawczych ilustrujących perspektywę socjologiczną w badaniach dotyczących polityki zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.

Kontekst instytucjonalny polityki wspierania zatrudnienia – podnoszenie potencjału i zatrudnialności

Realizowana w Polsce w okresie gospodarki centralnie planowanej polityka pełnego i planowanego zatrudnienia obejmowała w znacznym zakresie także inwalidów. W latach 80. XX wieku zatrudnionych było około 600 tys. osób niepełnosprawnych, głównie w spółdzielniach inwalidów i spółdzielniach niewidomych (Garbat 2012, s. 95). W gospodarce rynkowej warunki zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami uległy zmianie, zmalały ich szanse na przekwalifikowanie się i znalezienie miejsca pracy. W obliczu rosnącego bezrobocia i wdrożenia mechanizmów gospodarki kapitalistycznej opartej na produktywności niepełnosprawni stawali się coraz częściej klientami pomocy społecznej (Kawczyńska-Butrym 1994; Kotlarska-Michalska 1999). Utrzymująca się w Polsce niska aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnościami i brak skutecznych działań w zakresie aktywizacji zawodowej zainspirowały wielu badaczy, w tym socjologów, do analizy przyczyn zjawiska. Marek Rymsza opisał polski system aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych jako system czterech niezależnie funkcjonujących systemów: pomocy społecznej nastawionej na

usamodzielnienie życiowe klientów, pośrednictwa pracy skoncentrowanego wokół pomocy w znalezieniu zatrudnienia, system PFRON-owski zajmujący się rehabilitacją zawodową i społeczną beneficjentów oraz zatrudnienia socjalnego skupionego wokół reintegracji zawodowej i społecznej uczestników/pracowników (Rymsza 2013, s. 253). Zdaniem autora tak szeroko zaprojektowana oferta działań instytucjonalnych, mających na celu integrację zawodową osób niepełnosprawnych, wbrew założeniom projektodawców nie przełożyła się na satysfakcjonujący poziom zatrudnienia, natomiast spowodowała powielanie działań i marnotrawienie środków finansowych. W rezultacie mamy do czynienia ze zjawiskiem „równoległych nieskoordynowanych polityk resortowych", funkcjonujących w dużej mierze niezależnie od siebie (Rymsza 2013, s. 252).

Powyższe wnioski znalazły potwierdzenie w wynikach badań empirycznych. Wdrożony w Polsce tzw. system PFRON-owski (model kwotowy), który miał w założeniu motywować pracodawców (w szczególności z otwartego rynku pracy) do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, okazał się nieskuteczny. Praktyka dowiodła, że pracodawcy w zdecydowanej większości wybierali wpłaty na PFRON, a nie zatrudnienie niepełnosprawnych pracowników (Gąciarz, Giermanowska 2009; Giermanowska 2014). Wymieniane bariery po stronie pracodawców to: obawy związane z ponoszeniem dodatkowych kosztów (wynikających z niższej wydajności pracy, dodatkowych uprawnień), nadmierna biurokracja i kontrola instytucji zewnętrznych (PFRON), niedostosowanie architektoniczne budynków, brak odpowiednich kompetencji/kwalifikacji osób z niepełnosprawnościami, problemy związane z rodzajem i stopniem niepełnosprawności (akceptacją pracowników, występowaniem stereotypów i uprzedzeń), brak wiedzy o niepełnosprawnościach i formach wsparcia, niższa motywacja do pracy związana z „pułapką rentową"[10] (Gąciarz, Giermanowska 2009; Giermanowska 2014; Kwiatkowska-Ciotucha, Załuska, Grześkowiak 2020). Wyniki badań potwierdziły niedoskonałość istniejących rozwiązań systemu kwotowego i wskazywały na potrzebę wypracowania nowego modelu, np. w większym stopniu uwzględniającego podejście antydyskryminacyjne i sprawstwo osób z niepełnosprawnościami.

Kolejny system wsparcia realizowany przez publiczne urzędy pracy, nastawiony na pośrednictwo pracy i aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami, również był postrzegany jako mało efektywny. Badania dowiodły, że jest systemem skomplikowanym, złożonym i nieprzejrzystym dla jego beneficjentów, a jednocześnie niedostosowanym do ich rosnących aspiracji zawodowych. Pracownicy urzędów pracy i innych instytucji wsparcia często powielali stare schematy działań oparte na rutynie i formalizmie i nie dostosowywali swoich usług do

[10] Pułapka rentowa powstaje w wyniku obowiązującej zasady zmniejszania lub zawieszania renty osobom, których dochody przekraczają ustalone limity; jest to sytuacja, w której osoby z niepełnosprawnościami pobierające rentę boją się pracować, ponieważ jeżeli przekroczą ustawowo określone granice, to ich renta jest częściowo lub całkowicie zawieszana.

indywidualnych potrzeb osób z niepełnosprawnościami oraz zmieniającego się rynku pracy. Urynkowienie instytucji wsparcia w ramach nowego paradygmatu polityki społecznej, tzw. nowego zarządzania publicznego, bardziej przyczyniło się do ekonomizacji instytucji wsparcia przez nastawienie na korzyści instytucjonalne niż do realnej aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami (Giermanowska, Racław 2016).

Z kolei reintegracja zawodowa i społeczna realizowana ze środków PFRON (w zakładach aktywności zawodowej i zakładach pracy chronionej) w ramach zatrudnienia socjalnego i przedsiębiorczości społecznej, organizowanego przez podmioty publiczne i pozarządowe, często nadmiernie instrumentalizowała aktywizację zawodową, gubiąc możliwość podnoszenia podmiotowości osób niepełnosprawnych (*empowerment*) i ich potencjału zatrudnialności (*employabilty*) (Karwacki, Kaźmierczak, Rymsza 2014). Mobilizacja do pracy klientów urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej i innych placówek wsparcia socjalnego często przyjmowała formę kontroli społecznej zachowań środowisk marginalizowanych, stając się swoistą metodą zarządzania *underclass*. W tym kontekście autorzy postulowali rozwój usług reintegracji społecznej i zawodowej (określonych terminem *activation services*) i koordynację działań różnych służb, instytucji i organizacji, podkreślając znaczenie „integracji reintegracji", zintegrowania i spersonalizowania różnych rozproszonych obecnie działań. Mają one służyć upodmiotowieniu i wzmocnieniu pozycji osób wykluczonych, a także zaangażowaniu ich w podejmowanie nowych ról społecznych (Rymsza, Karwacki 2017).

Badania dotyczące niedoskonałych rozwiązań instytucjonalnych w polityce wspierania zatrudnienia są stale podejmowane i obejmują coraz to nowe obszary, wynikające z rosnących oczekiwań środowisk osób z niepełnosprawnościami. Dotyczą m.in. kwestii pracy zawodowej rodziców wychowujących dzieci z niepełnosprawnościami (Wiszejko-Wierzbicka, Racław, Wołowicz-Ruszkowska 2018) czy dostępu do usług asystencji osobistej, umożliwiającej osobie z niepełnosprawnością prowadzenie w miarę możliwości niezależnego życia, w tym w obszarze edukacji i pracy (Giermanowska, Racław, Szawarska 2022). Rosnące wyzwanie dla polityk publicznych stanowią osoby doświadczające kryzysów psychicznych oraz wspieranie ich zatrudnienia i funkcjonowania w środowisku pracy (Krasowska 2026).

Rosnące znaczenie społeczno-kulturowych i intersekcjonalnych uwarunkowań zatrudnienia

W badaniach socjologicznych analizujących wdrażane polityki zatrudnienia w miejscu pracy ważną pozycję zajmują uwarunkowania społeczno-kulturowe. Bariery mentalne i świadomościowe widoczne są w badaniach pracodawców z otwartego rynku pracy i ich decyzjach dotyczących zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami (Gąciarz, Giermanowska 2009; Giermanowska 2014; Kwiatkowska-Ciotucha, Załuska, Grześkowiak 2020). Argumenty ekonomiczne

(dofinasowania z PFRON) są ważne, ale nie przesądzają o zatrudnieniu lub utrzymaniu w pracy pracownika z ograniczoną sprawnością. Jedną z najważniejszych barier w ich zatrudnieniu, a może nawet najważniejszą, jest kontekst kulturowy (uregulowania społeczne) (Kwiatkowska-Ciotucha, Załuska, Grześkowiak 2020). Tworzy go utrwalone i dominujące w społeczeństwie podejście do niepełnosprawności zgodne z modelem medycznym, traktujące osoby z niepełnosprawnościami jako wymagające pomocy i niesamodzielne, postrzegane przez pryzmat stygmatyzacji i braku możliwości (Kwiatkowska-Ciotucha, Załuska, Grześkowiak 2020, s. 152). Pracodawcy z otwartego rynku pracy, którzy zatrudniają niepełnosprawnych pracowników, kierują się racjami moralnymi, ale także biorą pod uwagę korzyści dla organizacji. Jest to np. budowanie lepszego klimatu, wpływającego na zaangażowanie, lojalność i tolerancję w miejscu pracy, wykorzystanie specyficznych kompetencji osób z niepełnosprawnościami w kontaktach z klientami organizacji, budowanie wizerunku organizacji jako społecznie odpowiedzialnej. Analiza dobrych praktyk w firmach i instytucjach z otwartego rynku pracy dowiodła, że ważnym czynnikiem zmiany jest wzrost wiedzy i świadomości kadry kierowniczej, które mogą przełożyć się na zmianę postaw i decyzje o zatrudnieniu. Istotnym elementem tego procesu jest kultura organizacyjna, która decyduje o otwartości organizacji i przesądza o stosowanych praktykach integracyjnych (Gąciarz, Giermanowska 2009; Giermanowska 2014). Przytoczone wyniki badań pracodawców są zbieżne z ustaleniami w innych krajach. Na poziomie organizacji istotnym czynnikiem jest kultura organizacyjna oraz postawy dyrektorów, kierowników i współpracowników, które mogą przyczynić się do zwiększenia szans zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami (Gottlieb, Myhill, Blanck 2010).

W analizach polityki zatrudnienia w środowisku pracy obecny jest także genderowy wymiar niepełnosprawności. Przedmiotem analiz jest m.in. podwójne wykluczenie kobiet z niepełnosprawnością z rynku pracy czy zjawisko tzw. szklanego sufitu – barier utrudniających ich awans. Dyskryminacja krzyżowa na linii płeć–niepełnosprawność stanowi dodatkową przeszkodę utrudniającą wdrażanie skutecznej polityki społecznej, w szczególności w obszarze zatrudnienia (Ciaputa, Król, Warat 2014, s. 277). Utrwalone w świadomości społecznej stereotypy, przedstawiające kobiety z ograniczeniami sprawności jako „pracownice gorsze, niesamodzielne, mniej dyspozycyjne i mniej aktywne", są podzielane przez pracodawców oraz pracowników działów HR i stanowią najważniejszą barierę uniemożliwiającą podjęcie aktywności zawodowej (Ciaputa, Król, Warat 2014, s. 327).

Nowe kierunki badań w środowisku pracy, ale także w szkole, na uczelni czy w relacjach interpersonalnych, są związane ze zjawiskiem neuroróżnorodności (*neurodiversity*). Jego istotę stanowi zróżnicowanie ludzi pod względem przebiegu rozwoju i funkcjonowania mózgu oraz związanych z tym sposobów doświadczania świata i funkcjonowania jednostek w różnych organizacjach

i relacjach społecznych (Pisula i in. 2024, s. 10). Źródłami różnorodności, którą początkowo odnoszono wyłącznie do autyzmu (a obecnie rozszerzono jej rozumienie o inne odmienności neurorozwojowe, np. ADHD, dysleksja, dyskalkulia i in.), są zarówno uwarunkowania genetyczne, jak i czynniki środowiskowe. Wzrost wiedzy i świadomości na temat funkcjonowania osób neuroatypowych w środowisku nauki czy pracy zwrócił uwagę na problemy dostosowania organizacji do indywidualnych potrzeb, ale także na możliwości wykorzystania umiejętności i predyspozycji osób neuroatypowych, które mogą przyczynić się do rozwoju i podnoszenia konkurencyjności organizacji (Wiater 2022; Śledziewska 2022). Sytuacja w Polsce w tym zakresie nie jest optymistyczna, dowodzą tego badania sytuacji studentów neuroatypowych na polskich uczelniach. Mimo rosnącej w środowisku akademickim świadomości neuroróżnorodności oraz związanych z nią potrzeb poszczególnych grup osób, studenci doświadczali wielu trudności w związku z zajęciami i egzaminami, organizacją i planowaniem studiowania, przebywaniem w przeładowanej bodźcami i nieprzyjaznej sensorycznie przestrzeni uczelni. Przeciążenie studiowaniem, samotność, poczucie nierównego traktowania, doświadczanie depresji, lęku i stresu, przy braku zrozumienia i wsparcia ze strony uczelni, często skutkowało porzucaniem przedmiotu studiów lub rezygnacją ze studiowania (Pisula i in. 2024, s. 241), a także niższą gotowością do poszukiwania pracy zgodnej z kierunkiem studiowania (Pisula i in. 2024, s. 68).

Włączenie problematyki różnorodności do dyskursu naukowego i praktyki zarządzania organizacjami, jak pokazują badania osób z niepełnosprawnościami, jest procesem złożonym i długotrwałym. Uwarunkowania społeczno-kulturowe są jedną z istotnych barier hamujących wzrost ich zatrudnienia i rozwój karier zawodowych. Przykładem są utrzymujące się w społeczeństwie polskim stereotypy i uprzedzenia wobec osób z niepełnosprawnościami, które są trudne do zmiany i odporne na instrumenty ekonomicznego wsparcia zatrudnienia. Potwierdzają to wyniki badań porównawczych zrealizowanych w odstępie 20 lat (1993–2013) przez Antoninę Ostrowską, które ukazują trwałość w społeczeństwie polskim przekonań dotyczących warunków zatrudnienia i wynagrodzenia za pracę osób niepełnosprawnych oraz brak korzystnych zmian dotyczących ich awansu i rozwoju zawodowego. Pomimo podejmowanych przez państwo działań ustawodawczych i finansowych, służących otwieraniu rynku pracy dla osób niepełnosprawnych, „nie są społecznie widoczne rezultaty promujące te osoby na odpowiednie z ich kwalifikacjami stanowiska" (Ostrowska 2015, s. 282). Akceptacja postulatów integracji i normalizacji wyraźniej przejawia się w sferze publicznej niż prywatnej. Ostrowska (2015, s. 12) stwierdza, że pomimo usunięcia w ostatnich latach wielu barier architektonicznych, instytucjonalnych i prawnych, utrzymujące się bariery mentalne i świadomościowe utrudniają faktyczną integrację wprowadzaną przez instytucje polityki społecznej.

Złożoność uwarunkowań aktywności zawodowej i nieprzewidziane konsekwencje realizacji polityk publicznych

Uwarunkowania i czynniki wspierające aktywność zawodową osób z niepełnosprawnościami wymagają stosowania rozbudowanych modeli wyjaśniających, wpływających na wielkość i dynamikę ich zatrudnienia. Złożoność procesu prowadzi do stosowania podejścia wielopoziomowego i wieloczynnikowego, uwzględniającego: poziom makro (organizacji społeczeństwa jako całości i jego głównych instytucji społecznych, tj. kultury, prawa, gospodarki), poziom mezo (społeczności lokalnych, lokalnych instytucji i organizacji), poziom mikro (dotyczy jednostki, w tym jej sytuacji rodzinnej, cech społeczno-demograficznych, osobowości i motywacji) (Giermanowska, Racław, Szawarska 2020, s. 49). Czynniki należące do różnych poziomów wpływają na siebie, dając rozmaite efekty. Niektóre z nich polegają na wzajemnym wzmocnieniu (w określonym kontekście historyczno-kulturowym), inne się neutralizują (również w określonym kontekście). Prowadzą one do powstania efektów emergentnych, czyli nowych zjawisk będących wynikiem oddziaływania między elementami struktury (Giermanowska, Racław, Szawarska 2020, s. 59).

Polityce zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami towarzyszą nieprzewidziane konsekwencje interwencji publicznych. Należy do nich opisane w publikacji dotyczącej losów zawodowych niepełnosprawnych absolwentów szkół wyższych zjawisko zablokowanych karier zawodowych (Giermanowska i in. 2015). Po zmianie ustroju uzyskanie wyższego wykształcenia przez osoby z niepełnosprawnością uruchomiło proces emancypacji tych środowisk. Jednym ze znaczących kroków na drodze emancypacji było „otwarcie" ścieżki kariery edukacyjnej (w tym akademickiej), co pozwoliło studentom aktywnie tworzyć własną biografię oraz poszerzyć wachlarz dostępnych wyborów i możliwości. Proces ten jednak został zahamowany przez liczne bariery zewnętrzne, ograniczające ich udział w rynku pracy. Zdaniem badaczek jesteśmy w Polsce świadkami niedokończonego procesu emancypacji i stoimy przed możliwością wystąpienia kolejnego problemu społecznego w wyniku działania efektu odwrócenia (zob. Boudon 2008). Zablokowanie dostępu do pracy może spowodować niepokoje społeczne i frustracje jednostkowe, czyli tworzone są kolejne problemy społeczne, ponieważ niezatrudnieni absolwenci z wyższym wykształceniem staną się problemem dla instytucji (Giermanowska, Racław 2014, s. 122).

Krytyczna ocena działań instytucjonalnych w ramach polityk publicznych przy utrzymywaniu się niekorzystnego położenia ekonomicznego i społecznego osób z niepełnosprawnością skłoniły socjologów do sformułowania tezy o konieczności zmiany paradygmatu polityki publicznej wobec osób z niepełnosprawnościami i niepełnosprawności (Gąciarz 2014; Kubicki 2017; Woźniak 2008).

Zbigniew Woźniak (2008) przedstawia holistyczną koncepcję niepełnosprawności jako przesłankę do budowania polityki społecznej służącej integracji

i normalizacji osób z ograniczeniami sprawności. Barbara Gąciarz (2014, s. 31–32) postuluje zmianę reguł instytucjonalnych, odejście od działań segregacyjnych i nastawionych na pozostawienie niepełnosprawnych pod kontrolą (opieką) instytucjonalną (typowych dla społeczeństw przemysłowych) do działań zapewniających im integrację społeczną i samodzielność życiową. Podkreśla, że dotychczasowy model zarządzania problemem niepełnosprawności od kryzysu do kryzysu, oparty na wybiórczych dostosowaniach ułatwiających życie codzienne, uległ wyczerpaniu. Wprowadza pojęcie inteligentnej polityki społecznej. Nowa polityka społeczna wobec niepełnosprawności powinna być oparta „na koncepcji upodmiotowienia, uobywatelnienia, aktywizacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnością" (Gąciarz 2017, s. 105).

Z kolei Paweł Kubicki (2017), opisując wdrożenie Konwencji ONZ w Polsce, określa ten proces jako ilustrację koncepcji prowadzenia polityki publicznej przez zarządzanie porażką. Polityka publiczna w kontekście spodziewanej porażki może odbywać się według trzech scenariuszy: permanentnego niepowodzenia (*permanent failure*, współwystępowanie niewielkich osiągnięć w połączeniu z wysokimi oczekiwaniami w wyniku „hamowania" procesu zmian przez aktorów instytucjonalnych), udanego niepowodzenia (*successful failure*, delegowanie drażliwych i społecznie kłopotliwych problemów do organizacji pozarządowych, z niewielkimi oczekiwaniami na ich rozwiązanie) i tzw. fracasomanii (ciągłego otwierania i diagnozowania problemu bez finalnej implementacji) (Mica, Nys 2014). Koncepcja zarządzania przez porażkę dotyczy w Polsce wdrożenia m.in. programów systemu wsparcia i deinstytucjonalizacji (w formie mieszkań chronionych, aktywizacji zawodowej przy zapewnieniu usług trenera pracy, polityki niezależnego życia związanej z testowaniem usług asystencji osobistej). Z jednej strony były wielkie oczekiwania związane z przyjęciem Konwencji i efektami jej wdrożenia, z drugiej – są niewielkie osiągnięcia, co odpowiada koncepcji permanentnego niepowodzenia (Kubicki 2017, s. 175). Jest to polityka, jak podkreślają Zbigniew Głąb i Magdalena Kocejko (2021), nosząca znamiona „okrutnego optymizmu" (*cruel optimism*, termin przyjęty za Laurent Berlant). W jej wyniku rozbudzone i niezaspokojone nadzieje, będące następstwem obietnic składanych osobom z niepełnosprawnościami w ramach różnych praktyk i rozwiązań w obszarze edukacji zawodowej i działań prozatrudnieniowych, przynoszą frustrację, poczucie deprywacji i bezsilności (Głąb, Kocejko 2021).

Niepełnosprawność jako obszar interwencji publicznej jest stale przedmiotem analiz socjologicznych, w których próbuje się łączyć różne perspektywy: osób z niepełnosprawnościami oraz decydentów kreujących polityki publiczne, uwarunkowania polityczne, ekonomiczne, instytucjonalne i społeczno-kulturowe. Praca i zatrudnienie są w centrum tych rozważań, a nowe impulsy dla działań publicznych tworzą także zachodzące zmiany w naturze samej pracy i stylach życia.

Niepełnosprawność, praca nierynkowa i alternatywne style życia

Współczesne analizy pracy w socjologii odchodzą od definiowania pracy wyłącznie w kategoriach rynkowych, wynikających ze stabilnego zatrudnienia w połączeniu z uzyskiwaniem wynagrodzenia (Edgell 2006). Praca zyskuje wymiar działalności społecznie użytecznej, będącej dobrem publicznym, którą stanowić mogą takie aktywności jak wolontariat lub opieka nad dziećmi i osobami starszymi. Postulowane jest dowartościowanie różnego rodzaju prac niezarobkowych, pracy reprodukcyjnej oraz ich nowe kulturowe i instytucjonalne zakotwiczenie (Sennett 2010; Standing 2015). Jedną z takich propozycji jest koncepcja społeczeństwa obywatelskiego (*civil society*) Ulricha Becka (2005), stanowiąca alternatywę dla społeczeństwa pracy, które tworzą obywatele zaangażowani w różne rodzaje prac, m.in. w pracę płatną w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy (w miarę możliwości i potrzeb) i pracę obywatelską (*civil labour*), do której zalicza pracę wolontariacką np. w sztuce, kulturze, polityce oraz rodzicielską opiekę nad dziećmi i ich wychowaniem.

Etyka pracy zawodowej i jej znaczenie dla osób z niepełnosprawnościami jest wpisana w modele niepełnosprawności i polityki wsparcia zatrudnienia, z uwagi na silnie zakorzenione przekonanie o wartości rehabilitacyjnej pracy i normalizowaniu ich życia poprzez udział w aktywności ekonomicznej. Realizacja prawa do pracy jest wyzwaniem dla programowania polityk publicznych, ponieważ muszą one uwzględniać złożoność niepełnosprawności i indywidualne cechy ludzi, takie jak ich umiejętności, doświadczenie zawodowe, potrzeby w zakresie transportu i dostępu, aspiracje zawodowe, możliwości komunikacyjne. Badania nad pracą i zatrudnieniem wskazują na szereg uwarunkowań strukturalnych i biopsychospołecznych, utrudniających, a nawet uniemożliwiających ich pełną aktywność zawodową. Elżbieta Zakrzewska-Manterys (2010, s. 181) występuje przeciwko traktowaniu osób upośledzonych umysłowo jako „gorszych normalnych". Podkreśla, że postęp w wyścigu o normalność, związany z poddawaniem niepełnosprawnych intelektualnie różnorodnym działaniom edukacyjnym, rehabilitacyjnym i leczniczym w celu ich aktywizacji zawodowej, na ogół kończy się niepowodzeniem, ponieważ nie bierze pod uwagę ich odmienności, niemożności odnalezienia się w sferze kulturowych wartości otaczającego społeczeństwa (Zakrzewska-Manterys 2010, s. 106–107). Zdaniem autorki w wypadku tej kategorii niepełnosprawnych powinny być formułowane alternatywne rozwiązania w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej, dostrzegające ich odmienność.

Pełne włączenie osób z niepełnosprawnościami w rynek zajęć płatnych nie jest możliwe. Osoby niepełnosprawne częściej doświadczają bezrobocia, nie są w pełni zatrudnione, trafiają na prekarne posady. Kryzysy finansowe i gospodarka liberalna oparta na zysku, a także pandemia COVID-19 i jej skutki nie tworzą dobrych perspektyw dla ich zatrudnienia. W Polsce i w wielu krajach europejskich w dalszym ciągu wsparcie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami opiera

się na rozwiązaniach prawnych i finansowych nastawionych na wyrównywanie ich niższej produktywności. Na rynkach pracy z wysokim bezrobociem osoby z niepełnosprawnościami konkurują o miejsca pracy przygotowane wyłącznie dla osób niepełnosprawnych (Barnes 2012). Próby osiągnięcia sprawiedliwości dla osób z niepełnosprawnościami poprzez prawo do pracy to syzyfowe zadanie, które jest nieskuteczne i przyczynia się do odłożenia problemu niesprawiedliwego podziału w świecie pracy (Blattner 2020).

Biorąc pod uwagę uwarunkowania strukturalne związane z możliwościami pracy zarobkowej, Barnes (2012) twierdzi, że rozwiązanie problemu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wymaga nowej konfiguracji pojęć niepełnosprawności i pracy. Nowa konfiguracja polegałaby na uznaniu za pracę codziennych zadań, które ludzie wykonują w związku ze swoją niepełnosprawnością. Osoby z niepełnosprawnościami mogą występować w wielu rolach, jako producenci usług świadczonych dla osób niepełnosprawnych i jako ich konsumenci, mogą również stawać się pracodawcami dla profesjonalistów, z których usług korzystają. Występowanie w roli pracodawcy jest stosowane w niektórych krajach w odniesieniu do usług asystencji osobistej. Mechanizm bezpośredniego przekazywania osobom z niepełnosprawnościami środków finansowych na zakup usług asystencji umożliwia im pełną kontrolę nad wsparciem, przyczynia się do ich upodmiotowienia i emancypacji, co jest zgodne z filozofią ruchu niezależnego życia (Mladenov 2020). Nowe rozwiązania powodują, że system wsparcia i świadczeń staje się mniej stygmatyzujący, a osoby z niepełnosprawnościami jako producenci i konsumenci usług zyskują szacunek w ortodoksyjnym środowisku pracy (Barnes 2012).

Charlotte E. Blattner (2020) podkreśla, że „odmowa pracy" (*refusal to work*) powinna stać się usankcjonowanym wyborem, gwarantującym ludziom możliwość podjęcia decyzji i realizacji alternatywnych stylów życia. Toczące się debaty o pracy przenoszą uwagę na alternatywne i/lub uzupełniające sposoby życia i pracy, które mogą być wyzwalające i sprawiedliwe dla osób z niepełnosprawnościami. Zwracają uwagę na proces normalizowania innych form pracy, które mogą obejmować np. pracę opiekuńczą, pracę emocjonalną, pracę społeczną i rehabilitację (Turner, Bohata, Thompson 2017). Zajęcia poza „pracą rynkową" powinny odgrywać znaczącą rolę w życiu społecznym, politycznym i dyskursie kulturowym. Warunkiem jest odrzucenie kapitalistycznej ideologii pracy, uznającej pracę za najwyższe powołanie i obowiązek moralny, i uznanie prawa do „odmowy pracy" za istotną wartość życia społecznego, z gwarancjami dostępu do praw i uprawnień obywatelskich (Blattner 2020).

Zachodzące w społecznej przestrzeni pracy zmiany modeli pracy i zatrudnienia łączą się z przemianami tożsamości jednostek i wyborem różnorodnych i nowych stylów życia. Nawiązując do przyjętej za Anthonym Giddensem perspektywy polityki życia, osoby z niepełnosprawnościami w epoce późnej nowoczesności powinny mieć możliwość wyboru stylów życia, opartych nie tylko na wykonywaniu pracy zarobkowej, ale także na angażowaniu się w inne aktywności, które są

użyteczne dla społeczeństwa (Giermanowska, Racław 2014, s. 124). Wnioskiem płynącym z analiz socjologicznych dotyczących polityki wobec osób z niepełnosprawnościami i niepełnosprawności, w tym polityki zatrudnienia, jest stwierdzenie, że jednym z najtrudniejszych wyzwań stojących przed wyborami politycznymi jest dostrzeżenie niejednorodności kategorii niepełnosprawnych i projektowanie rozwiązań uwzględniających ich zróżnicowane możliwości i potrzeby, z zachowaniem prawa wolności wyboru (Gąciarz 2014, s. 37).

W kierunku socjologii zaangażowanej

W ostatnich dwóch dekadach obserwujemy w Polsce wzrost zainteresowania socjologów badaniami zjawiska niepełnosprawności. Socjologowie zajmujący się pracą i zatrudnieniem osób z niepełnosprawnościami wychodzą poza ramy modelu medycznego, najczęściej odwołują się do paradygmatu społecznego i praw człowieka. Aktywnie angażują się nie tylko w projekty badań empirycznych, podejmują działania analityczne i eksperckie, uczestniczą w inicjatywach lokalnych i obywatelskich. Prężnie działa utworzona w 2018 roku Sekcja Socjologii Niepełnosprawności Polskiego Towarzystwa Socjologicznego. W 2024 roku z inicjatywy tej sekcji ukazała się monografia pt. *Niepełnosprawność i praca. Wymiary, konteksty, perspektywy*, ukazująca podjęty temat z perspektywy przedstawicieli różnych dyscyplin nauki oraz doświadczeń praktyków. Podkreślono w niej, że poszukiwanie nowych, bardziej inkluzywnych rozwiązań uczestnictwa osób z niepełnosprawnościami w rynku pracy wymaga zarówno holistycznego, jak i interdyscyplinarnego podejścia (Całek i in. 2024).

Wspomniana zmiana jest widoczna nie tylko w Polsce, ale także miała miejsce wcześniej w środowisku międzynarodowym. W latach 90. XX wieku Colin Barnes i Mike Oliver (1993), badacze brytyjscy, wskazywali na ignorowanie przez socjologów kontekstu społecznego niepełnosprawności: uwarunkowań gospodarczych, politycznych i kulturowych, które ich zdaniem tworzyły niepełnosprawność. Uznali, iż socjologiczne analizy, niedoskonałe teoretycznie i metodologicznie (określali to intelektualną stagnacją dyscypliny i jej metodologiczną degradacją), przyczyniają się do dalszej marginalizacji osób z niepełnosprawnościami. Podkreślali, że niepełnosprawność powinna stać się kwestią centralną dla głównego dyskursu socjologicznego, podobnie jak analizy dotyczące klasy, płci, rasy czy seksualności (Barnes, Oliver 1993).

Perspektywa socjologiczna wnosi do analiz i debat nad pracą i zatrudnieniem osób z niepełnosprawnościami postrzeganie pracy zarobkowej nie tylko w kategoriach ekonomicznych, ale też zwraca uwagę na społeczny kontekst wykonywania pracy. Dla ekonomistów rynek pracy jest przede wszystkim instytucją ekonomiczną, ale, co podkreślają socjologowie, jest także swoistą instytucją życia społecznego. Zasady jego działania są zakorzenione w wartościach danego społeczeństwa. Taką definicję formułuje Wiesława Kozek: „rynek pracy jest instytucją życia społecznego, a więc stałym, regularnym i nawykowym współdziałaniem

ludzi, uwzględniającym jako podstawę uznane wartości, zwyczaje i normy. Normatywną podstawę rynku stanowi uznanie dla kupna i sprzedaży specyficznego towaru – pracy" (2013, s. 16). Jak twierdzi autorka, o zachowaniach ludzi w roli pracodawcy lub pracownika oraz współdziałaniu w procesie wymiany decydują czynniki o charakterze nie tylko ekonomicznym, ale i społecznym: „Pozornie zasady rynku pracy są czysto techniczne, a w istocie są przesiąknięte wartościami danego społeczeństwa" (Kozek 2013, s. 24).

Wiedza socjologiczna w analizach wielowymiarowego i złożonego zjawiska niepełnosprawności staje się niezbędna i wzrasta zainteresowanie socjologów jego badaniem. Postęp technologiczny, rosnące możliwości i aspiracje edukacyjne i zawodowe oraz wydłużający się okres aktywności zawodowej, jak również zjawiska nieprzewidywalne, jak pandemia COVID-19, zwiększające ryzyko choroby, mogą skutkować większym udziałem osób z niepełnosprawnościami w zasobach pracy. Przeglądając dorobek polskich socjologów zajmujących się pracą i zatrudnieniem osób z niepełnosprawnościami w okresie gospodarki rynkowej, można zauważyć silnie uwypuklony kontekst instytucjonalny i społeczno-kulturowy, uwzględniający perspektywę różnych aktorów. W analizach obecne są odwołania do przemian modeli pracy i zatrudnienia, stylów życia, w powiązaniu z obszarami edukacji, zdrowia i opieki. W projektach z udziałem socjologów widoczna jest perspektywa interdyscyplinarna, uwzględniająca dorobek z zakresu ekonomii, prawa, polityki publicznej/społecznej, demografii, psychologii, pedagogiki. Coraz częściej obecny jest „głos" samych osób z niepełnosprawnościami, uczestniczących w realizacji i interpretacji wyników badań. Takie podejście jest postulowane w ramach *disability studies*.

Studia o niepełnosprawności, wywodzące się z idei i ruchu niezależnego życia, lokują się między refleksją naukową a społecznym i politycznym aktywizmem, dzieląc ścieżki rozwoju z takimi dziedzinami, jak: *african-american studies*, *women's studies* czy *queer studies* (Zdrodowska 2016, s. 391). Wyrastają z politycznej aktywności i dążeń emancypacyjnych osób z niepełnosprawnościami, wskazujących na opresję i niesprawiedliwość oraz konieczność dokonania zmian legislacyjnych i zmian postaw. Ta perspektywa badawcza coraz pełniej ukazuje skomplikowanie i złożoność zjawiska niepełnosprawności oraz zhybrydyzowanie form ucisku i dyskryminacji, wykraczające poza środowisko osób z niepełnosprawnościami. Jak podkreśla Dan Goodley, dyskryminacja staje się coraz bardziej skomplikowanym splotem niepełnosprawności, płci, seksualności, narodu, pochodzenia etnicznego, wieku i klasy (2013, s. 641).

Ingerencja w rzeczywistość, postulowana w *disability studies*, przybrała postać metodologicznego imperatywu w tzw. badaniach emancypacyjnych, bliskich *participatory* oraz *action research*, w których zleceniodawcami i uczestnikami badań stają się grupy wykluczone lub mniejszościowe, a badacze zostają zamienieni w specjalistów do wynajęcia (Oliver 1997; Zdrodowska 2016, s. 392). Włączenie osób badanych w proces badawczy i postulaty większego zaangażowania badaczy w proces zmian społecznych są dobrze zakorzenione także w socjologii.

Nawiązując do koncepcji Michaela Burawoya (2009), zwolennika angażowania się socjologów w sprawy publiczne, socjologia jako nauka praktyczna, zorientowana na klienta, powinna dostarczać propozycje rozwiązań konkretnych problemów lub legitymizować zastosowane rozwiązania. Z kolei socjologia publiczna, skupiona na kontakcie z grupami mniejszościowymi i marginalizowanymi, uprawiana w sposób jawnie zaangażowany społecznie i politycznie, może wspomagać ruchy emancypacyjne. Zdaniem autora kieruje to dyscyplinę ku krytycznej socjologii obywatelskiej, której celem jest przekraczanie granic i podejmowanie nowych inicjatyw, a nie podtrzymywanie istniejących w świecie społecznym rozwiązań (Burawoy 2011, s. 206).

W Polsce ruchy osób niepełnosprawnych są najbardziej widoczne poprzez protesty rodziców dzieci z niepełnosprawnościami. Postulaty koncentrują się wokół godnych świadczeń socjalnych, zabezpieczeń społecznych i możliwości godzenia przez opiekunów ról zawodowych i opiekuńczych. Rosną też oczekiwania środowisk osób z niepełnosprawnościami dotyczące możliwości prowadzenia niezależnego życia, m.in. poprzez dostęp do usług asystencji osobistej, którym towarzyszą postulaty demedykalizacji i deinstytucjonalizacji systemu wsparcia. Rozwiązania w zakresie pracy, warunków jej wykonywania i możliwości wyboru alternatywnych form pracy są obecnie wypierane przez nabrzmiałe i nierozwiązane kwestie socjalne. Jednak ich waga jest na tyle duża, że roszczenia związane z pracą w szerokim jej ujęciu staną się pierwszoplanowym przedmiotem debat i polityk publicznych. W tym kontekście przywoływana w tekście socjologiczna koncepcja norm włączenia osób z niepełnosprawnościami w rynek pracy i norm obowiązku pracy może być użyteczna w dalszych analizach.

Literatura & materiały dodatkowe

Barnes, C., Mercer, G. (2008). *Niepełnosprawność*. Tłum. P. Morawski. Warszawa: Wydawnictwo Sic!

Całek, G., Niedbalski, J., Racław, M., Sałkowska, M., Sztobryn-Giercuszkiewicz, J., Żuchowska-Skiba, D. (red.) (2024). *Niepełnosprawność i praca. Wymiary, konteksty, perspektywy*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Pisula, E., Płatos, M., Banasiak, A., Danielewicz, D., Gosztyła, T., Podgórska-Jachnik, D., Pyszkowska, A., Rumińska, A., Winczura, B. (2024). *Neuroróżnorodność na polskich uczelniach. Doświadczenia osób studiujących: w spektrum autyzmu, z ADHD i z dysleksją*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls".

Zakrzewska-Manterys, E. (2010). *Upośledzeni umysłowo. Poza granicami człowieczeństwa*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.

Nietykalni (fr. *Intouchables*), film, reż. Olivier Nakache, Éric Toledano, 2011. Opowieść o zjawisku niepełnosprawności przełamująca wiele stereotypów, historia przyjaźni młodego

opiekuna, emigranta oraz sparaliżowanego w wyniku wypadku milionera.

Nieoczywisty lider w cyfrowym środowisku pracy. Prof. Katarzyna Śledziewska podczas TEDx University of Warsaw – DELab Uniwersytet Warszawski (uw.edu.pl), 5 grudnia 2022. https://www.delab.uw.edu.pl/prof-katarzyna-sledziewska-podczas-tedx-university-of-warsaw/.

Niezależna niepełnosprawność. Dlaczego jest tak ważna? Wystąpienie Angeliki Greniuk podczas TEDx University of Warsaw, 5 grudnia 2022. https://www.ted.com/talks/angelika_greniuk_niezalezna_niepelnosprawnosc_dlaczego_jest_wazna_with_asl.

Sekcja Socjologii Niepełnosprawności PTS. Na stronie sekcji znajduje się wiele informacji o aktualnych konferencjach, publikacjach, projektach badawczych, konkursach i innych wydarzeniach dotyczących zjawiska niepełnosprawności. http://ssn-pts.pl/, https://www.facebook.com/SSNPTS/?locale=pl_PL.

Zagadnienia do dyskusji

- ▷ Jak w społeczeństwach kapitalistycznych Europy i Ameryki Północnej w XX i XXI wieku zmieniało się podejście do pracy i zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami?
- ▷ Porównaj współcześnie stosowane rozwiązania wspierające zatrudnienie i aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami (podaj przykłady wybranych państw, organizacji, uwzględnij rodzaje niepełnosprawności).
- ▷ Oceń politykę wspierania zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w Polsce na podstawie danych statystycznych i wyników badań. Zajrzyj na strony Głównego Urzędu Statystycznego (https://stat.gov.pl/), Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych (https://niepelnosprawni.gov.pl), Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (https://www.pfron.org.pl).

Bibliografia

Antczak, R., Grabowska, I., Polańska, Z. (2018). Podstawy i źródła danych statystyki osób niepełnosprawnych. *Wiadomości Statystyczne* 2(681): 21–43. https://doi.org/10.5604/01.3001.0014.0624.

Assistive technologies for people with disabilities (2018). European Parliamentary Research Service. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2018/603218/EPRS_IDA(2018)603218(ANN4)_EN.pdf (dostęp 1.12.2025).

Baár, M., van Trigt, P. (2019). British and European citizenship: Entanglements through the lens of disability. *Contemporary European History* 28(1): 50–52. https://doi.org/10.1017/S0960777318000796.

Barczyński, A., Habich, D. (2018). Polityka wobec niepełnosprawności: pomiędzy rehabilitacją, aktywizacją zawodową i inkluzją społeczną. W: E. Bojanowska, M. Grewiński, M. Rymsza, G. Uścińska (red.), *Stulecie polskiej polityki społecznej 1918–2019* (s. 250–283). Warszawa: MRPiPS, Narodowe Centrum Kultury.

Barnes, C. (2012). Re-thinking disability, work and welfare. *Sociology Compass* 6: 472–484.

Barnes, C., Mercer, G. (2008). *Niepełnosprawność*. Tłum. P. Morawski. Warszawa: Wydawnictwo Sic!

Barnes, C., Mercer, G., Shakespeare, T. (2005). *Exploring Disability: A Sociological Introduction*. Cambridge: Polity Press.

Barnes, C., Oliver, M. (1993). *Disability: A Sociological Phenomenon Ignored by Sociologists*. University of Leeds. https://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/Barnes-soc-phenomenon.pdf (dostęp 1.12.2025).

Beck, U. (2005). *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.

Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych (zatrudnienie osób niepełnosprawnych, dane BAEL GUS) (niepelnosprawni.gov.pl).

Blattner, Ch.E. (2020). Right to work or refusal to work: Disability rights at a crossroads. *Disability & Society* 36(9): 1375–1398. https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1788511.

Boudon, R. (2008). *Efekt odwrócenia. Niezamierzone skutki działań społecznych*. Tłum. A. Karpowicz. Warszawa: Oficyna Naukowa.

Burawoy, M. (2009). O socjologię publiczną. Przemówienie prezydenckie z roku 2004. Tłum. A. Dziuban. W: A. Manters, J. Mucha (red.), *Nowe perspektywy teorii socjologicznej. Wybór tekstów* (s. 525–561). Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.

Burawoy, M. (2011). Krytyczny zwrot ku socjologii obywatelskiej. Tłum. K. Mikołajewska. *Stan Rzeczy* 1(1): 193–208.

Całek, G., Niedbalski, J., Racław, M., Sałkowska, M., Sztobryn-Giercuszkiewicz, J., Żuchowska-Skiba, D. (red.) (2024). *Niepełnosprawność i praca. Wymiary, konteksty, perspektywy*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Castells, M. (2008). *Społeczeństwo sieci*. Tłum. M. Marody i in. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Ciaputa, E., Król, A., Warat, M. (2014). Genderowy wymiar niepełnosprawności. Sytuacja kobiet z niepełnosprawnościami wzroku, ruchu i słuchu. W: B. Gąciarz, S. Rudnicki (red.), *Polscy niepełnosprawni. Od kompleksowej diagnozy do nowego modelu polityki społecznej* (s. 275–334). Kraków: Wydawnictwa AGH.

Edgell, S. (2006). *The Sociology of Work. Continuity and Change in Paid and Unpaid Work*. London: Sage Publications.

Eichhorst, W., Feil, M., Marx, P. (2010). Crisis, What Crisis? Patterns of Adaptation in European Labor Markets. *IZA Discussion Paper* 5045. http://ftp.iza.org/dp5045.pdf (dostęp 1.12.2025).

Finkelstein, V. (1980). *Attitudes and Disabled People: Issues for Discussion*. New York: World Rehabilitation Fund.

Foley, A., Ferri, B.A. (2012). Technology for people, not disabilities: Ensuring access and inclusion. *Journal of Research in Special Educational Needs* 12(4): 192–200. https://doi.org/10.1111/j.1471-3802.2011.01230.x.

Foucault, M. (2000). *Filozofia, historia, polityka. Wybór pism*. Tłum. D. Leszczyński, L. Rasiński. Warszawa–Wrocław: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Garbat, M. (2012). *Zatrudnianie i rehabilitacja zawodowa osób z niepełnosprawnością w Europie*. Zielona Góra: Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego.

Garbat, M. (2020). *Wspieranie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na świecie. Polityki, systemy, modele*. Zielona Góra: Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego.

Gąciarz, B. (2014). Przemyśleć niepełnosprawność na nowo. Od instytucji państwa opiekuńczego do integracji i aktywizacji społecznej. *Studia Socjologiczne* 2(213): 15–42.

Gąciarz, B. (2017). Polityka społeczna wobec niepełnosprawności. Zarzadzanie, problem czy strategia empowerment? W: A. Karwacki, M. Rymsza, B. Gąciarz, T. Kaźmierczak, B. Skrzypczak, *Niezatrudnieniowe wymiary aktywizacji. W stronę modelu empowerment* (s. 63–105). Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.

Gąciarz, B., Giermanowska, E. (red.) (2009). *Zatrudniając niepełnosprawnych. Wiedza, opinie i doświadczenia pracodawców*. Warszawa: Fundacja Instytut Spraw Publicznych.

Giermanowska, E. (red.) (2014). *Zatrudniając niepełnosprawnych. Dobre praktyki pracodawców w Polsce i innych krajach Europy*. Kraków: Akademia Górniczo-Hutnicza.

Giermanowska, E., Kumaniecka-Wiśniewska, A., Racław, M., Zakrzewska-Manterys, E. (2015). *Niedokończona emancypacja. Wejście niepełnosprawnych absolwentów szkół wyższych na rynek pracy*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.

Giermanowska, E., Racław, M. (2014). Pomiędzy polityką życia, emancypacją i jej pozorowaniem. Pytania o nowy model polityki społecznej wobec zatrudnienia osób niepełnosprawnych. *Studia Socjologiczne* 2(213): 107–127.

Giermanowska, E., Racław, M. (2016). Commercialisation of occupational development services. People for the institutions, or the institutions for the people? (case analysis of occupational development of disabled university graduates). *Studia Humanistyczne AGH* 4(15): 21–33.

Giermanowska, E., Racław, M., Szawarska, D. (2020). *Employing People with Disabilities. Good Organisational Practices and Socio-cultural Conditions*. Cham: Springer International Publishing, Palgrave Macmillan.

Giermanowska, E., Racław, M., Szawarska, D. (2022). *Cień, który pozwala wyjść z cienia. Asystencja osobista dla osób z niepełnosprawnościami w Polsce i Norwegii*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.

Głąb, Z., Kocejko, M. (2021). Polityka wobec niepełnosprawności w Polsce w perspektywie okrutnego optymizmu. Rzecz o niespełnionych obietnicach. W: G. Całek, J. Niedbalski, M. Racław, D. Żuchowska-Skiba (red.), *Zrozumieć niepełnosprawność. Problemy, badania, refleksje* (s. 291–314). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Golinowska, S. (2012). Polityka i rozwiązania prawno-instytucjonalne dotyczące dostępu osób niepełnosprawnych do świadczeń społecznych w regulacjach UE oraz w wybranych krajach Europy. Wprowadzenie. W: S. Golinowska (red.), *Instytucjonalne, zdrowotne i społeczne determinanty niepełnosprawności* (s. 333–362). Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

Golinowska, S. (2018). *Modele polityki społecznej w Polsce i Europie na początku XXI wieku*. Warszawa: Fundacja im. Stefana Batorego.

Goodley, D. (2013). Dis/entangling critical disability studies. *Disability & Society* 28(5): 631–644. https://doi.org/10.1080/09687599.2012.717884.

Gottlieb, A., Myhill, W.N., Blanck, P. (2010). Employment of people with disabilities. W: *International Encyclopedia of Rehabilitation*. https://www.researchgate.net/publication/287241020_Employment_of_People_with_Disabilities (dostęp 1.12.2025).

GUS (2023). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – 4 kwartał 2022 r.* Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.

Harpur, P. (2012). Embracing the new disability rights paradigm: The importance of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. *Disability & Society* 27(1): 1–14. https://doi.org/10.1080/09687599.2012.631794.

ILO (2020). *Questions on Disability and Work. Key issues on promoting employment of persons with disabilities*. https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_741706/lang--en/index.htm (dostęp 1.12.2025).

Karwacki, A., Kaźmierczak, T., Rymsza, M. (2014). *Reintegracja. Aktywna polityka społeczna w praktyce*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.

Kawczyńska-Butrym, Z. (1994). *Rodziny osób niepełnosprawnych*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz.U. z dnia 25 października 2012 r., poz. 1169).

Kotlarska-Michalska, A. (1999). Człowiek niepełnosprawny jako „inny" w ujęciu koncepcji socjologicznych i w świetle badań socjologiczno-psychologicznych. *Roczniki Socjologii Rodziny* 11: 87–100.

Kozek, W. (2013). *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.

Krasowska, A. (2026). *Praca (nie) leczy. Narracje biograficzne osób doświadczających kryzysów psychicznych*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.

Kubicki, P. (2017). *Polityka publiczna wobec osób z niepełnosprawnościami*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.

Kwiatkowska-Ciotucha, D., Załuska, U., Grześkowiak, A. (2020). *Osoby z niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy. Bariery skutecznej inkluzji w miejscu pracy*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego.

Lash, S., Urry, J. (1993). *The End of Organized Capitalism*. Cambridge: Polity Press.

Llewellyn, A., Agu, L., Mercer, D. (2008). *Sociology for Social Workers*. Cambridge: Polity Press.

Marody, M., Lewicki, M. (2010). Przemiany ideologii pracy. W: J. Kochanowicz, M. Marody (red.), *Kultura i gospodarka* (s. 85–128). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Masłyk, T. (2019). *Po pierwsze człowiek. Kapitał społeczny osób niepełnosprawnych w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Masłyk, T. (2023). Osoby z niepełnosprawnościami w pracy. Analiza porównawcza cech pracy i oceny satysfakcji z pracy osób z niepełnosprawnościami i osób sprawnych. *Polityka Społeczna* 9: 1–8. https://doi.org/10.5604/01.3001.0053.9032.

Mica, A., Nys, S. (2014). *Permanent Failure, Successful Failure and Fracasomania: Solving the Problem of Ownerless Dogs Problem in Romania*. Onati Institute Seminar Series, Onati International Institute for the Sociology of Law, Antigua Universidad.

Mikołajczyk-Lerman, G. (2013). *Między wykluczeniem a integracją – realizacja praw dziecka niepełnosprawnego i jego rodziny*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Mladenov, T. (2020). What is good personal assistance made of? Results of a European survey. *Disability & Society* 35(1): 1–24. https://doi.org/10.1080/09687599.2019.1621740.

Niedbalski, J. (2019). *Niepełnosprawność i osoby z niepełnosprawnością. Od pasywności i wykluczenia do aktywności życiowej i integracji społecznej*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

OECD (2022). *Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices*. Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/1eaa5e9c-en.

Oliver, M. (1990). *The Politics of Disablement*. Basingstoke: Macmillan.

Oliver, M. (1997). Emancipatory research: Realistic goal or impossible dream. W: C. Barnes, G. Mercer (red.). *Doing Disability Research* (s. 15–31). Leeds: The Disability Press.

Ostrowska, A. (2015). *Niepełnosprawni w społeczeństwie 1993–2013*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.

Piątkowski, W. (2018). Niepełnosprawność, kalectwo i rehabilitacja w klasycznej socjologii medycyny. Zarys problematyki. W: Ł. Koperski (red.), *Niepełnosprawność w socjologii. Stan obecny i perspektywy rozwoju* (s. 27–42). Poznań: Wydział Nauk Społecznych UAM.

Pisula, E., Płatos, M., Banasiak, A., Danielewicz, D., Gosztyła, T., Podgórska-Jachnik, D., Pyszkowska, A., Rumińska, A., Winczura, B. (2024). *Neuroróżnorodność na polskich uczelniach. Doświadczenia osób studiujących: w spektrum autyzmu, z ADHD i z dysleksją*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls".

Russell, M., Malhotra, R. (2002). Capitalism and disability. *Socialist Register* 38: 211–228. [L. Panitch, C. Leys (red.), *A World of Contradiction*]. https://socialistregister.com/index.php/srv/issue/view/439 (dostęp 1.12.2025).

Rymsza, M. (2013). *Aktywizacja w polityce społecznej. W stronę rekonstrukcji europejskich welfare states?* Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.

Rymsza, M. (2016). Niepełnosprawny jako aktywny obywatel – problematyka integracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce. W: E. Zakrzewska-Manterys, J. Niedbalski (red.), *Samodzielni, zaradni, niezależni. Ludzie niepełnosprawni w systemie polityki, pracy i edukacji* (s. 13–46). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Rymsza, M. (2018). Analiza polityk publicznych i analiza polityki społecznej: wzajemne pozycjonowanie. W: J. Kwaśniewski (red.), *Nauki o polityce publicznej. Monografia dyscypliny* (s. 36–60). Warszawa: Wydział Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji UW.

Rymsza, M., Karwacki, A. (2017). Między podejściem empowerment a zarządzaniem underclass. Dwa modele aktywizacji w polityce społecznej. W: A. Karwacki, M. Rymsza, B. Gąciarz, T. Kaźmierczak, B. Skrzypczak, *Niezatrudnieniowe wymiary aktywizacji. W stronę modelu empowerment* (s. 15–62). Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.

Rzeźnicka-Krupa, J. (2019). *Społeczne ontologie niepełnosprawności. Ciało, tożsamość, performatywność*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls".

Sennett, R. (2010). *Kultura nowego kapitalizmu*. Tłum. G. Brzozowski, K. Osłowski. Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza.

Standing, G. (2014). *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Tłum. K. Czarnecki, P. Kaczmarski, M. Karolak. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Standing, G. (2015). *Karta prekariatu*. Tłum. P. Juskowiak, P. Kaczmarski, M. Szlinder. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Strategia na *rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021–2030*, uchwała nr 27 Rady Ministrów z dnia 16 lutego 2021 r. (MP z dnia 25 lutego 2021 r., poz. 218).

Sztobryn-Giercuszkiewicz, J. (2018). *Szanse i ograniczenia kształcenia akademickiego osób z niepełnosprawnościami w Polsce – perspektywa socjologiczna*. Łódź: Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej.

Tobiasz-Adamczyk, B. (1995). *Wybrane elementy socjologii zdrowia i choroby*. Kraków: Collegium Medicum Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Turner, D.M., Bohata, K., Thompson, S. (2017). Introduction to special issue: Disability, work and representation: New perspectives. *Disability Studies Quarterly* 37(4): 6101. https://doi.org/10.18061/dsq.v37i4.6101.

Ustawa z dnia 9 maja 1991 r. o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych (Dz.U. 1991 nr 46 poz. 201, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2019 poz. 1172, z późn. zm.).

Vehmas, S., Watson, N. (2014). Moral wrongs, disadvantages, and disability: A critique of critical disability studies. *Disability and Society* 29(4): 638–650. https://doi.org/10.1080/09687599.2013.831751.

Wiater, M. (2022). Neuroróżnorodność. Nowy obszar badań w naukach o zarządzaniu i jakości. *Przegląd Organizacji* 3(986): 40–48. https://doi.org/10.33141/po.2022.03.05.

Wiliński, M. (2010). Modele niepełnosprawności: indywidualny – funkcjonalny – społeczny. W: A.I. Brzezińska, R. Kaczan, K. Smoczyńska (red.), *Diagnoza potrzeb i modele pomocy dla osób z ograniczeniami sprawności* (s. 15–59). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Wilmowska-Pietruszyńska, A., Bilski, D. (2013). O potrzebie jednoznacznego i jasnego precyzowania określeń stosowanych w polityce zabezpieczenia społecznego. *Niepełnosprawność – Zagadnienia. Problemy. Rozwiązania* 4(9): 7–17.

Wiszejko-Wierzbicka, D., Racław, M., Wołowicz-Ruszkowska, A. (red.) (2018). *Byliśmy jak z kosmosu. Między (nie)wydolnością środowiska a potrzebami rodziców z niepełnosprawnościami*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.

Woźniak, Z. (2008). *Niepełnosprawność i niepełnosprawni w polityce społecznej. Społeczny kontekst medycznego problemu*. Warszawa: Wydawnictwo SWPS „Academica".

Zakrzewska-Manterys, E. (2010). *Upośledzeni umysłowo. Poza granicami człowieczeństwa*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.

Zdrodowska, M. (2016). Między aktywizmem a akademią. Studia nad niepełnosprawnością. *Teksty Drugie* 5: 384–403. https://doi.org/10.18318/td.2016.5.25.

Olga Czeranowska
Uniwersytet SWPS
ORCID: 0000-0002-3516-1563

Prestiż zawodów – syntetyczna historia badań w polskiej socjologii pracy i dylematy metodologiczne

Abstrakt

Prestiż zawodów jest jednym z klasycznych obszarów zainteresowania socjologii. Hierarchia prestiżu zawodów w danym społeczeństwie jest źródłem informacji o jego wartościach i normach. Równocześnie samo pojęcie „prestiżu zawodowego" jest bardzo trudne do zdefiniowania, co stanowi jeden z dylematów metodologicznych związanych z badaniami prestiżu. Rozdział zawiera syntetyczną historię badań prestiżu zawodów przeprowadzonych przez socjologów i socjolożki pracy w Polsce, zaczynając od badania na próbie ludności warszawskiej w roku 1958 zrealizowanego przez Włodzimierza Wesołowskiego i Adama Sarapatę. Omówione zostaną zarówno wyniki badań, jak i różne podejścia metodologiczne w nich zastosowane. Dokonana zostanie również próba podsumowania zmian w prestiżu poszczególnych grup zawodowych w Polsce w drugiej połowie XX wieku oraz na początku nowego stulecia. Przedstawione zostaną także wyniki badania własnego, skupiającego się na prestiżu zawodowym w perspektywie indywidualnej. Badanie miało na celu przeanalizowanie tego, w jaki sposób jednostki odczuwają prestiż zajmowanych przez siebie pozycji zawodowych oraz jaki wpływ ma on na całokształt ich życia. Na podstawie wyników badania została zaproponowana definicja prestiżu zawodów oparta na trzech wymiarach rozumienia tego pojęcia.

Słowa kluczowe: prestiż zawodów, rynek pracy, grupy zawodowe, zawód

Abstract

The prestige of professions is one of the classic areas of interest in sociology. The prestige attributed to occupations within a given society constitutes an important source of information about its values and normative order. At the same time, the very concept of "occupational prestige" is notoriously difficult to define, which represents one of the key methodological dilemmas in research on prestige. This chapter offers a synthetic history of research on occupational prestige conducted by sociologists of work in Poland, beginning with the 1958 study carried out on a sample of Warsaw residents by Włodzimierz Wesołowski and Adam Sarapata. Both the empirical findings and the diverse methodological approaches employed in these studies are discussed. The chapter also attempts to summarize changes in the prestige of particular occupational groups in Poland during the second half of the

twentieth century and the early decades of the twenty-first century. In addition, the results of the author's own study are presented, focusing on occupational prestige from an individual perspective. The research sought to analyze how individuals experience the prestige of the occupational positions they hold and how this affects their overall life situation. On the basis of the findings, a definition of occupational prestige is proposed, grounded in three distinct dimensions of understanding this concept.

Keywords: the prestige of occupations, labor market, occupational groups, profession

Wprowadzenie – prestiż w teorii socjologicznej[1]

Prestiż zawodów należy do klasycznych obszarów zainteresowania socjologii pracy. Znaczenie zawodu dla prestiżu jednostki jest związane z cechami społeczeństw przemysłowych, w których dominuje zasada osiągnięć – ocena jednostki jest więc związana z tym, na ile spełnia ona wymogi określonych ról społecznych. Co więcej, ze względu na postępujące procesy urbanizacyjne większość stosunków międzyludzkich ma charakter formalny – zachodzą w ramach organizacji i mają dla niej znaczenie funkcjonalne (Domański 1985). Zawód zaś stanowi dobry wskaźnik całego zespołu cech, np. takich jak dochód, kwalifikacje, ale także sprawowana władza (Wesołowski 1975).

Dla połączenia prestiżu ze sferą życia zawodowego istotne jest również podejście funkcjonalne, w myśl którego prestiż jest jedną z niematerialnych nagród powiązanych z wypełnianiem określonych zadań. Poprzez łączenie ważnych społecznie, a jednocześnie trudnych do obsadzenia ról z nagrodami (materialnymi i niematerialnymi) społeczeństwa zapewnia, że będą one wypełniane w odpowiedni sposób. Miejsce danej pozycji (grupy zawodowej) w hierarchii prestiżu zależy więc od wagi wykonywanych przez nią zadań oraz liczby osób, które mogą te zadania wypełniać – sprawia to, że te same role mogą zajmować odmienne miejsca w hierarchiach prestiżu poszczególnych społeczeństw (Davis, Moore 1945).

Z badaniami prestiżu wiążą się również dylematy metodologiczne. Kluczowym z nich jest trudność zdefiniowania samego pojęcia „prestiż". Jest to pojęcie niejednoznaczne i trudne do uchwycenia (Domański 2012). Próbę uporządkowania teoretycznych podejść do tego pojęcia podjęła Irena Reszke, wyróżniając pięć możliwych sposobów jego rozumienia:

[1] Niniejszy rozdział powstał na podstawie pracy doktorskiej Olgi Czeranowskiej „Prestiż zawodowy w perspektywie indywidualnej". Praca została napisana pod kierownictwem prof. Małgorzaty Fuszary w Instytucie Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego. Wersja książkowa doktoratu, zawierająca pełniejsze omówienie poruszonych w tym rozdziale zagadnień, została opublikowana w 2021 roku jako monografia *Prestiż zawodowy w perspektywie indywidualnej* (Wydawnictwo Naukowe Scholar). Wybrane wątki związane z płciowym wymiarem prestiżu zawodów autorka porusza również w monografii *Nestorki i nestorzy polskiej socjologii pracy: wybrane problemy* (Czeranowska, Kamińska-Berezowska, Mika 2022).

1. Uprawnienie do postawy szacunku ze strony ludzi i jej przejawów jako do symbolicznego okazywania wyższości społecznej.
2. Uprawnienie do zewnętrznych oznak szacunku lub względów jako do symbolicznego uznania wyższości społecznej przez innych.
3. Postawy poważania, uznania, szacunku ze strony innych (to rozumienie można zauważyć w polskich badaniach prestiżu zawodów).
4. Status społeczny – miejsce na skali wyższości–niższości społecznej.
5. Ocena lub miara statusu społecznego (w znaczeniu podanym w punkcie 4) albo statusu socjoekonomicznego (Reszke 1984, s. 26).

Pierwsze dwie definicje łączą się z uprawnieniami jednostki – tym, czego może ona oczekiwać od innych w związku ze swoją rolą społeczną, pozostałe zaś odnoszą się do roli prestiżu jako miary statusu – umożliwiającej porównania międzyjednostkowe i porównania sytuacji danej osoby w czasie.

Drugim istotnym wątkiem metodologicznym jest sposób uwzględnienia płci kulturowej w badaniach prestiżu zawodowego. Dylematem jest tutaj już sposób konstrukcji kwestionariusza w kontekście żeńskich nazw zawodów, które same w sobie stanowią niezwykle ciekawe (i niejednokrotnie budzące silne emocje) zagadnienie z pogranicza lingwistyki i socjologii. Warto tu zauważyć, że pomimo wielowymiarowych nierówności płci na rynku pracy (które – jak należy zakładać – nie omijają również elementu doświadczenia zawodowego, jakim jest prestiż), w znaczącej większości badań prestiżu płeć kulturowa pozostaje niewidzialna. W polskiej socjologii pracy wyjątek w tej mierze stanowią przede wszystkim badania Reszke, które zostaną szerzej omówione w dalszej części rozdziału.

W niniejszym tekście jest przedstawiona syntetyczna historia badań dotyczących prestiżu zawodowego w Polsce, wraz z podsumowaniem zmian (i stałości) hierarchii prestiżu zawodów na przestrzeni XX i początków XXI wieku. Omówione zostaną również wspomniane powyżej dylematy metodologiczne związane z badaniami prestiżu zawodowego. W ostatniej części zostaną przedstawione najważniejsze wyniki badania przeprowadzonego przez autorkę tego rozdziału w ramach pracy doktorskiej „Prestiż zawodowy w perspektywie indywidualnej".

Syntetyczna historia badań prestiżu w Polsce

Za pierwsze pojawienie się wątku prestiżu zawodów w historii polskiej socjologii pracy można uznać badanie o dość małej skali, które zostało zrealizowane w 1932 roku przez Rajmunda Buławskiego. Jego celem było zweryfikowanie trafności przygotowanej przez tego autora klasyfikacji warstw społecznych. Oceniane warstwy nie były równoznaczne z nowoczesnym rozumieniem zawodu (więksi właściciele ziemscy, przedsiębiorcy przemysłowi, handlowi itp., wolne zawody, służba domowa, chałupnicy i robotnicy rolni), a samym kryterium oceny nie był prestiż, ale udział danej warstwy „w dobrach materialnych lub duchowych, któremi społeczeństwo dysponuje" (Buławski 1932, s. 200). Należy jednak zwrócić

uwagę na wyciągnięty przez autora wniosek z badania, iż „Widocznie w psychice ludzkiej istnieje pewien wspólny miernik dla tak rozbieżnych wartości, jakiemi są dobra materialne i duchowe" (Buławski 1932, s. 202). Wydaje się, że ta intuicja stanowi bardzo dobry przyczynek do definiowania prestiżu.

Niezwykle interesującym wątkiem w historii polskich badań prestiżu zawodów są również badania retrospektywne, realizowane na początku lat 60. XX wieku przez zespół Adama Sarapaty. Badania te miały na celu sprawdzenie, czy i w jaki sposób prestiż poszczególnych grup zawodowych zmienił się w porównaniu do czasów przed II wojną światową. Oczywiście badania tego rodzaju (z ponad dwudziestoletnią perspektywą) dotyczą w większej mierze mechanizmów ludzkiej pamięci niż porównań rzeczywistego stanu rzeczy. Na podstawie uzyskanych wyników Sarapata stwierdził, że różnice prestiżu pomiędzy zawodami zmniejszyły się – zmieniła się ocena prestiżu mniej więcej połowy zawodów (w większości przypadków był to wzrost). Co ciekawe, powszechną tendencją było również dostrzeganie przez respondentów spadku prestiżu grupy zawodowej, do której oni sami należeli. Zawody, które zyskały w hierarchii prestiżu, to zawody robotnicze (zarówno wykwalifikowane, jak i nie). Spadek prestiżu odnotowano natomiast w przypadku niektórych zawodów umysłowych oraz zawodów tzw. prywatnej inicjatywy (Sarapata 1965).

Pierwsze badanie dotyczące stricte prestiżu zawodów zostało zrealizowane na próbie ludności warszawskiej w roku 1958 przez Włodzimierza Wesołowskiego i Adama Sarapatę dla Ośrodka Badań Opinii Publicznej przy Polskim Radiu. W badaniu tym, poza prestiżem (w pytaniu użyte było słowo „poważanie" – kwestia synonimów w kwestionariuszach zostanie omówiona w dalszej części rozdziału) zawodów uwzględnione zostały również skale korzyści materialnych oraz stałości pracy. Autorzy chcieli ponadto porównać uzyskane wyniki z podobnymi badaniami przeprowadzonymi w społeczeństwie kapitalistycznym (Niemcy Zachodnie).

Hierarchię prestiżu zawodów otwierały zawody: profesora uniwersytetu, lekarza i nauczyciela. Na końcu hierarchii znalazły się: robotnik niewykwalifikowany w PGR (Państwowe Gospodarstwo Rolne), sprzątaczka w biurze i robotnik budowlany niewykwalifikowany (Wesołowski, Sarapata 1962). Najwyżej oceniane były więc zawody inteligenckie, za nimi robotnicy wykwalifikowani. Zawody robotników niewykwalifikowanych znalazły się natomiast na samym dole hierarchii (Sarapata 1965). Hierarchia okazała się zbliżona do tej w kapitalistycznych Niemczech Zachodnich – największą różnicę stanowiły wyższe oceny zawodów robotników wykwalifikowanych w Polsce. Jeśli chodzi o zbieżność ocen na trzech skalach, to autorzy badania zauważają, że korzyści materialne oraz pewność pracy nie przekładają się jednoznacznie na poważanie dla danego zawodu (Wesołowski, Sarapata 1962).

Rok po badaniu Wesołowskiego i Sarapaty zostało zrealizowane regionalne badanie dotyczące prestiżu zawodów w województwie opolskim. Do udziału w ankiecie zostali zaproszeni rodzice i opiekunowie dzieci kończących VII klasę szkoły podstawowej lub IX klasę liceów ogólnokształcących. Taki dobór próby

miał zagwarantować, że tematyka zawodów będzie dla respondentów ważna ze względu na perspektywę wyboru zawodu przez ich córkę/syna w najbliższej przyszłości (Żygulski 1964). W badaniu znalazł się więc blok dotyczący wyboru dziedziny pracy i konkretnego zawodu dla dziecka. W przypadku dziewcząt rodzice najchętniej wskazywali na pracę w rzemiośle, szkolnictwie lub ochronie zdrowia. Jeśli natomiast chodzi o chłopców, najczęściej wybierane były przemysł i rzemiosło (Żygulski 1964).

Kolejnym elementem badania było ułożenie hierarchii poważania społecznego dla 70 zawodów podzielonych na siedem działów gospodarki. Respondenci przypisywali zawodom noty od 0 do 9. We wszystkich działach najwyższe noty otrzymywały zawody związane z wyższymi kwalifikacjami i/lub sprawowaniem władzy. Najniżej oceniane były natomiast zawody niewymagające wysokich kwalifikacji oraz zawody usługowe o „intymnym charakterze" (akuszerka i fryzjerka). Ankietę zamykało pytanie otwarte o zawód cieszący się najwyższym uznaniem. Najczęściej wskazywane były: lekarz, profesor uniwersytetu, nauczyciel oraz inżynier, czyli ponownie były to zawody wymagające wysokich kwalifikacji (Żygulski 1964).

W roku 1960 zostało przeprowadzone pierwsze badanie prestiżu zawodów o zasięgu ogólnopolskim (jednak tylko na próbie ludności wiejskiej). Zastosowana została klasyczna metodologia z listą zawodów, które były oceniane na pięciopunktowej skali poważania. Najwyżej ocenione zostały zawody profesora uniwersytetu, ministra i inżyniera pracującego w fabryce. Hierarchię zamykały natomiast zawody: robotnik budowlany niewykwalifikowany, robotnik niewykwalifikowany pracujący w PGR oraz sekretarka w urzędzie. W tym badaniu również uwzględniona została skala dochodów – na dole tej hierarchii znalazły się te same trzy zawody co na dole hierarchii prestiżu, na jej szczycie natomiast zawody ministra (wysoko ocenionego również na skali prestiżu), lekarza przyjmującego prywatnie oraz górnika (Pohoski 1968). W badaniu pojawiło się również pytanie otwarte o preferowany zawód dla dziecka – najczęściej wskazane były zawody lekarza/lekarki lub dentysty/dentystki (Sarapata 1965).

Dwa lata później Sarapata przeprowadził badania prestiżu zawodów w Płocku oraz na wsi płockiej. Podobnie jak w badaniu śląskim, do udziału w badaniu zaproszeni zostali rodzice uczniów i uczennic (tym razem klas VII szkoły podstawowej). Najwyżej ocenionym z 11 zawodów był lekarz, później zaś inżynier mechanik i nauczyciel. Interesującym rozwiązaniem wprowadzonym w tym badaniu było pytanie osobno o prestiż, jakim dany zawód cieszy się w społeczeństwie, a osobno o opinię respondenta – odpowiedzi na te pytania były jednak zbieżne (Sarapata 1965). Ten sam kwestionariusz został raz jeszcze wykorzystany przez Michała Wojdyłę, tym razem w badaniu konkretnej grupy zawodowej – nauczycieli. Co ciekawe, nauczyciele wystawili swojemu zawodowi znacznie niższe oceny na skali poważania niż te przyznane im przez pozostałych respondentów (w Płocku i na wsi płockiej, a także we wcześniejszym badaniu warszawskim).

W latach 1964–1967 realizowane były badania prestiżu zawodów na próbach mężczyzn będących mieszkańcami miast (Łódź, Szczecin, Koszalin). Wyniki badań zrealizowanych w Szczecinie i Koszalinie (oba w roku 1964) były do siebie zbliżone. Na szczycie hierarchii prestiżu znaleźli się profesor uniwersytetu, lekarz i inżynier. Hierarchię zamykały zawody: niewykwalifikowanego robotnika w PGR, sprzątaczki i referenta w biurze. W badaniach łódzkich (dwa badania w 1967 roku) również na pierwszym miejscu znalazł się pracownik naukowy na wyższej uczelni, za nim nauczyciel i inżynier mechanik, na dole hierarchii zaś zawody robotnicze niewymagające wysokich kwalifikacji. Wszystkie cztery hierarchie wskazują więc na duży prestiż zawodów wymagających wysokich kwalifikacji. W badaniach łódzkich wysokie kwalifikacje były najczęściej wskazywanym powodem poważania zawodu. W badaniu łódzkim respondenci byli również pytani o ocenę prestiżu własnej pozycji zawodowej – aż 87,1% osób biorących udział w badaniu oceniło prestiż swojej pozycji zawodowej jako co najmniej średni (Słomczyński 1972).

Już w latach 70. miało miejsce pierwsze ogólnokrajowe badanie prestiżu (uwzględniające mieszkańców całej Polski, zarówno z miast, jak i terenów wiejskich). Było ono związane z tworzeniem skal zróżnicowania społecznego, które miały być wykorzystywane ze Społeczną Klasyfikacją Zawodów[2]. W badaniu na próbie ogólnopolskiej respondenci oceniali prestiż 30 zawodów. Następnie zostało zrealizowane badanie eksperckie na próbie 500 zawodów. W badaniu ogólnopolskim najwyżej ocenionym (z zastosowaniem pięciostopniowej skali) zawodem był profesor uniwersytetu, na kolejnych miejscach znalazły się zawody lekarza i ministra. Na końcu hierarchii znalazły się zawody: sprzątaczka, niewykwalifikowany robotnik w PGR i niewykwalifikowany robotnik budowlany (Słomczyński, Kacprowicz 1979). W badaniu eksperckim natomiast na górze hierarchii znaleźli się chirurg, prokurator i artysta malarz. Najniższe wyniki otrzymali robotnik zatrudniony przy wywozie śmierci, woźny w urzędzie, drwal oraz dróżnik kolejowy. Można więc zauważyć, że zawody oceniane przez ekspertów były bardziej doprecyzowane, co było możliwe dzięki znacznie dłuższej ich liście (Słomczyński, Kacprowicz 1979).

Po badaniu eksperckim zostały zrealizowane jeszcze dwa badania na próbach studentów. Efektem całego procesu była „skala prestiżu" opisująca zawody Społecznej Klasyfikacji Zawodów. Jej najwyższe wartości zostały przyznane kierownikom wyższych uczelni i instytucji naukowych: rektorom i prorektorom wyższych uczelni, dziekanom i prodziekanom oraz dyrektorom instytutów naukowych. Wysokie oceny uzyskały również inne zawody związane z zarządzaniem (urzędami centralnymi, placówkami dyplomatycznymi i konsularnymi, jednostkami aparatu partyjnego). Najniższe były z kolei oceny grup zawodów wykonujących prace

[2] Społeczna Klasyfikacja Zawodów była pierwszą polską socjologiczną (społeczną) klasyfikacją zawodów, czyli klasyfikacją ukierunkowaną na identyfikowanie segmentów struktury klasowo-warstwowej społeczeństwa (Sawiński 1995).

proste: gońców i pokrewnych, zamiataczy ulic, robotników zatrudnionych przy wywożeniu śmieci, zmywaczy (autobusów, beczek, naczyń) oraz sprzątaczy pomieszczeń i sprzątaczek (Słomczyński, Kacprowicz 1979).

Na tle wcześniejszych (a także późniejszych) badań związanych z prestiżem zawodów silnie wyróżnia się badanie przeprowadzone w 1980 roku przez zespół Ireny Reszke. Pierwszą cechą, która wyróżnia ten projekt, jest wyjście poza „klasyczną metodologię badań prestiżu" (tzn. ocenę zawodów z listy na skali). Dodatkowo została w nim uwzględniona kwestia płci[3]. Reszke refleksyjnie podeszła również do kwestii niejednoznaczności samego pojęcia „prestiż" i dla potrzeb swojego badania dokonała jego operacjonalizacji jako postawy poważania (szacunku) i oceny statusu społecznego jako miejsca na skali „wyższości–niższości" (Reszke 1984). Badanie zostało zrealizowane na próbie mieszkańców Warszawy z wykorzystaniem kwestionariusza wywiadu, w którym przeważały pytania otwarte. Taka metodologia miała na celu lepsze odzwierciedlenie opinii respondentów oraz podawanych przez nich uzasadnień w wynikach badania (Reszke 1984).

Dwoma głównymi blokami tematycznymi poruszonymi w badaniu był podział zawodów na „kobiece" i „męskie" oraz kryteria oceny prestiżu zawodów według tego podziału. Część dotyczącą poważania zawodów otwierało pytanie otwarte o najbardziej poważany zawód, w którym w nieco ponad połowie przypadków wskazany został lekarz. Respondenci zostali również zapytani o kryteria poważania zawodów (w ich własnej opinii, jak również w społeczeństwie) – najczęściej wskazywane były kryteria, które zostały później przypisane do kategorii „wartość społeczna zawodu". Na drugim miejscu respondenci wskazywali nakłady konieczne przy wykonywaniu danego zawodu jako własne kryterium, jako kryterium społeczne zaś – nagrody wynikające z wykonywania danych zadań (Reszke 1984).

W dalszej części badania respondenci oceniali prestiż 16 zawodów z listy, wśród których połowa była zawodami „typowo kobiecymi", a połowa „typowo męskimi". Jako zawody cieszące się największym poważaniem w społeczeństwie najczęściej wskazywany był zawód „męski", tj. chirurg. Na drugim miejscu (ale z prawie dwukrotnie mniejszym procentem wyborów) znalazł się zawód „kobiecy" – nauczycielka. Te same dwa zawody (i w tej samej kolejności) zostały wskazane jako te, które respondenci sami najbardziej poważają. W analogicznym pytaniu respondenci wskazywali na zawody najmniej poważane w społeczeństwie i przez nich samych. Wśród wskazywanych jako najmniej poważane w społeczeństwie najczęstsze były zawody referentki w biurze i sprzedawczyni w sklepie spożywczym, a najmniej poważane przez samych respondentów były (ponownie) referentka w biurze i działacz sportowy (Reszke 1984).

W roku 1987 zostały zrealizowane dwa badania dotyczące prestiżu zawodów, co daje możliwość porównania metodologii klasycznej z listą zawodów do oceny

[3] Można uznać, że została tu zastosowana perspektywa płci kulturowej (gender), aczkolwiek pojęcie to nie było wtedy jeszcze stosowane w polskiej socjologii.

(replikującej kwestionariusz z 1975 roku) oraz metodologii stosującej pytania otwarte. Do kwestii porównania metodologii wrócimy w dalszej części rozdziału. Wśród zawodów na liście najwyższa średnia ocena została przyznana profesorowi uniwersytetu, górnikowi oraz lekarzowi. Na dole hierarchii znalazły się zawody: robotnik niewykwalifikowany w PGR, sprzątaczka i sekretarka w urzędzie. Ogólna średnia ocen wszystkich zawodów, plasująca się powyżej połowy skali, świadczy o tendencji do wysokiego oceniania zawodów. Jeśli chodzi natomiast o odpowiedzi na pytania otwarte dotyczące zawodów, które zdaniem respondentów/respondentek zasługują na szczególne uznanie i szacunek, najczęściej pojawiającymi się zawodami były lekarz, nauczyciel i górnik (Domański, Sawiński 1991).

Kolejnym badaniem związanym z prestiżem zawodów było badanie eksperckie w ramach prac nad opracowaniem Nowej Klasyfikacji Zawodów. Zostało realizowane w roku 2005 przez zespół pod kierunkiem Pawła Sztabińskiego. Ponownie jak w badaniu z 1975 roku do prac nad skalą prestiżu zostali zaproszeni eksperci posiadający wiedzę o rynku pracy. Na szczycie stworzonej hierarchii znaleźli się samodzielni pracownicy naukowo-dydaktyczni i wyższe kadry kierownicze w administracji państwowej i samorządowej na szczeblach państwowym i wojewódzkim, a także niektóre zawody prawnicze oraz wyższe duchowieństwo i kompozytorzy (Domański, Sawiński, Słomczyński 2007).

W 2008 roku komponent dotyczący prestiżu zawodów został włączony do kwestionariusza Europejskiego Sondażu Społecznego. Ponownie na pierwszym miejscu hierarchii prestiżu zawodów znalazł się profesor uniwersytetu, za nim lekarz i nauczyciel. Najniższe miejsca zajmowały natomiast zawody: poseł na sejm, robotnik budowlany niewykwalifikowany oraz sprzątaczka. Dzięki umieszczeniu pytania o prestiż w kwestionariuszu ESS możliwe było zbadanie zbieżności dokonanych przez respondentów ocen prestiżu zawodów z ich opiniami w innych badanych kwestiach. Stwierdzono m.in. korelację wysokich ocen prestiżu górnika z wyznawaną wizją państwa opiekuńczego oraz egalitaryzmem. Wysokie oceny zawodu księdza korelowały natomiast z religijnością. Oceny zawodu ministra korelowały z ogólnym zaufaniem do instytucji publicznych oraz zadowoleniem z funkcjonowania państwa. Podobne powiązanie oceny prestiżu zawodów z oceną dziedziny życia publicznego, które one reprezentują, stwierdzono również w przypadku posła na sejm, nauczyciela i lekarza (Domański, Sawiński, Słomczyński 2010).

Od roku 1987 badania prestiżu zawodów były cyklicznie realizowane przez CBOS na reprezentatywnych próbach dorosłych Polaków. W pierwszym z tych badań została zastosowana metodologia z pytaniem otwartym o zawody cieszące się największym poważaniem – aż 80% badanych wymieniło zawód lekarza (CBOS 1988). Kolejne badanie, w roku 1993, stosowało z kolei pytanie wielokrotnego wyboru – respondenci z listy 25 zawodów mieli wybrać pięć, które ich zdaniem zasługują na największe uznanie i szacunek. Wyniki były bardzo zbliżone do tych z poprzedniego badania – najczęściej wybieranym zawodem był lekarz, później zaś nauczyciel i rolnik (CBOS 1993).

Od badania w 1995 roku nastąpiła standaryzacja badań, dająca możliwość ich porównywania. Wprowadzono klasyczną metodologię oceny prestiżu zawodów z listy (która w dużej mierze pozostawała niezmienna)[4]. Ocena jest dokonywana na trzystopniowej skali: „poważanie małe", „poważanie średnie" i „poważanie duże", z osobną kategorią „trudno powiedzieć". Warto podkreślić, że o ile w tytułach komunikatów pojawia się pojęcie „prestiż", o tyle respondenci pytani są o poważanie dla zawodów. Należy też wspomnieć, że w niektórych badaniach CBOS znalazł się również blok dotyczący zależności pomiędzy prestiżem zawodów a ich zarobkami (CBOS 1994, 1995a).

Zmiany w hierarchii prestiżu zawodów w Polsce

Podsumowując badania dotyczące prestiżu zawodów zrealizowane w okresie 1957–2008, Henryk Domański, Zbigniew Sawiński i Kazimierz M. Słomczyński (2010) zwracają uwagę na znaczącą stabilność ocen – można powiedzieć, że teza ta jest prawdziwa, również włączając do analizy badania z lat 2009–2019 (najnowsze badanie CBOS). Wyjątkiem jest tu spadek prestiżu zawodów związanych z polityką oraz urzędami państwowymi w okresie objętym badaniami. Ten spadek poważania dla elit politycznych może wydawać się zjawiskiem zaskakującym, biorąc pod uwagę, że analizowany okres obejmuje przejście od PRL do systemu demokratycznego. Można tutaj również zwrócić uwagę na fakt, że hierarchia prestiżu nie zmieniła się znacząco w momencie transformacji ustrojowej (co być może jest związane z tym, że nawet w okresie PRL przypominała hierarchie z państw kapitalistycznych).

Możemy jednak zwrócić uwagę na pewną tendencję wzrostową w odniesieniu do poszczególnych zawodów. Tabela 1 prezentuje znormalizowane średnie oceny prestiżu w badaniach ogólnopolskich od 1975 do 2019 roku (uporządkowane według najnowszej hierarchii). Spośród 29 zawodów, które pojawiły się co najmniej dwa razy, tylko dla 10 zaobserwowano spadek znormalizowanej średniej prestiżu pomiędzy pierwszym a ostatnim wystąpieniem. Spadek ten był największy dla ministra i księdza, na trzecim miejscu znalazł się natomiast (nadal pozostający na górze hierarchii) profesor uniwersytetu. Wśród 19 zawodów, których prestiż wzrósł, zmiana była największa w przypadku robotnika budowlanego niewykwalifikowanego, właściciela małego sklepu oraz rolnika indywidualnego na średnim gospodarstwie. Równocześnie można zauważyć, że średnia znormalizowana ocena wszystkich zawodów (zarówno biorąc pod uwagę 31 zawodów z badania 2019, jak i 15 powtarzających się we wszystkich badaniach) nie uległa zbyt dużym zmianom, oscylując między 61 a 70.

[4] Na marginesie można zauważyć, że o ile część zmian na liście może być wytłumaczona zmianami zachodzącymi na rynku pracy (na przykład dodanie do listy informatyka w roku 2008 czy usunięcie z niej referenta w biurze w roku 2013), o tyle inne są trudne do interpretacji (na przykład dodanie do listy strażaka).

Kolejnym generalnym trendem zauważonym przez Domańskiego, Sawińskiego i Słomczyńskiego jest spadek stopnia zgodności ocen pomiędzy respondentami. Może być to interpretowane jako symptom malejącego znaczenia prestiżu zawodów jako czynnika wpływającego na tworzone i realizowane w społeczeństwie normy zachowań (Domański, Sawiński, Słomczyński 2010).

Przez cały analizowany okres na szczycie hierarchii znajdowały się zawody wymagające wysokich kwalifikacji. Są to równocześnie zawody związane z najważniejszymi potrzebami i wartościami społeczeństwa (zdrowie, bezpieczeństwo, edukacja) (Domański, Sawiński, Słomczyński 2010). Interesującą zmianą na samym szczycie hierarchii było włączenie do „tradycyjnego zestawu zawodów wysokoprestiżowych" zawodu strażaka (nieobecnego w badaniach aż do roku 2008), który w 2013 oraz 2019 roku zajął pierwsze miejsce w rankingu.

Tabela 1. Znormalizowane* średnie ocen prestiżu zawodów w badaniach ogólnopolskich

Zawód	1975	1987	1995	1996	1999	2008	2013	2019
Strażak	–	–	–	–	–	80	81	88
Górnik	72	83	72	74	66	77	77	81
Pielęgniarka	–	–	–	–	65	75	75	81
Profesor uniwersytetu	90	87	80	79	81	81	78	80
Robotnik wykwalifikowany, np. tokarz, murarz	65	64	60	63	58	72	76	79
Lekarz	86	82	75	74	73	74	72	77
Rolnik indywidualny na średnim gospodarstwie	51	66	61	63	56	69	71	76
Inżynier pracujący w fabryce	72	69	66	65	65	72	74	75
Nauczyciel	77	79	72	72	71	73	73	75
Informatyk, analityk systemów komputerowych**	–	–	–	–	–	70	69	74
Księgowy	–	–	–	–	–	70	69	74
Oficer zawodowy w randze kapitana	65	65	66	64	63	69	70	73
Pracownik sprzątający***	–	–	–	–	–	62	65	71
Adwokat	–	–	–	–	–	67	68	70
Właściciel małego sklepu	45	55	52	54	53	63	67	70

Zawód	1975	1987	1995	1996	1999	2008	2013	2019
Przedsiębiorca, właściciel dużej firmy	–	–	60	58	62	65	67	70
Sprzedawca w sklepie	–	–	–	–	–	63	65	70
Szewc	–	–	–	–	–	–	–	70
Policjant	–	–	62	60	61	63	63	69
Dyrektor dużego przedsiębiorstwa/fabryki	76	79	64	61	64	67	66	67
Artysta muzyk	–	–	–	–	–	–	–	67
Sędzia	–	–	71	69	70	69	67	66
Dziennikarz	71	71	67	64	61	65	63	64
Robotnik budowlany niewykwalifikowany	38	44	46	47	45	56	62	63
Referent w biurze	42	46	51	52	53	61	61	61
Makler giełdowy	–	–	53	54	56	59	57	55
Radny gminny	–	–	–	–	54	53	54	55
Minister	85	78	62	60	59	54	56	54
Ksiądz	69	69	55	56	55	58	56	51
Poseł na Sejm	–	–	58	51	56	45	52	49
Działacz partii politycznej	–	–	46	45	47	42	46	44

* Normalizacja ocen prestiżu polega na tym, że ocenom poważania przypisano wartość liczbową: bardzo duże – 100, duże – 75, średnie – 50, małe – 25, bardzo małe – 0.
** Wcześniej: informatyk, analityk komputerowy.
*** Wcześniej: sprzątaczka.
Źródło: CBOS 2019.

Dylematy i wybory metodologiczne w badaniach prestiżu

Przedstawiony powyżej przegląd badań prestiżu zawodów w Polsce może być również potraktowany jako podstawa rozważań metodologicznych. Pierwszym, fundamentalnym problemem jest samo pojęcie „prestiż", które, jak już było wspomniane, jest trudne do jednoznacznego zdefiniowania (a co więcej, funkcjonuje też w języku potocznym, można więc przypuszczać, że respondenci mają swoje

mniej lub bardziej uświadomione definicje). Warto zauważyć, że badania prestiżu w znacznej mierze odbywają się bez samego pojęcia „prestiż" – w pytaniach pojawiają się „pojęcia zastępcze", takie jak „poważanie". Należy tu podkreślić, że tak samo jest wielu w badaniach anglojęzycznych – używanie pojęć *social standing* lub *general standing* („status społeczny", „pozycja społeczna") przy tworzeniu skali prestiżu Reszke określiła jako tworzenie „straszliwego zamętu terminologicznego" (1984, s. 17).

Kolejną kwestią była dosyć jednoznaczna dominacja podejścia ilościowego, niewątpliwie związana przynajmniej w pewnej mierze z ogólnymi tendencjami w socjologii światowej. Podejście takie koncentruje się na perspektywie makrostrukturalnej, a więc prestiżu zawodów w oczach społeczeństwa. Nie ma natomiast tutaj możliwości uzyskania informacji o odczuwaniu prestiżu przez jednostki w danej grupie zawodowej (najbliżej tego drugiego podejścia było badanie Wojdyły na próbie nauczycieli).

W ramach badania kwestionariuszowego znaczący dylemat metodologiczny stanowi wybór pytania otwartego (o zawód o najwyższym prestiżu / najbardziej poważany) lub też pytania zamkniętego (np. w formie listy zawodów do oceny na skali). Obie wersje zostały porównane przez Domańskiego i Sawińskiego na podstawie danych z 1987 roku. Autorzy stwierdzili, że niektóre zawody są bardziej „obecne" w świadomości respondentów/respondentek, co zwiększa szanse na podanie ich w odpowiedzi na pytanie otwarte. Zastosowanie listy zawodów natomiast niweluje wpływ znajomości danego zawodu i jego obecności w codziennym doświadczeniu respondentów (Domański, Sawiński 1991). Co więcej, zastosowanie zamkniętej listy zawodów sprawia, że uzyskane odpowiedzi są bardziej jednoznaczne, i zdejmuje z badaczy konieczność kodowania często nieporównywalnych ze sobą (np. pod kątem szczegółowości) odpowiedzi otwartych.

Zastosowanie listy zawodów tworzy jednak kolejny dylemat, jakim jest wybór zawodów, które powinny się na niej znaleźć. Z pewnością powinny być one możliwie reprezentatywne dla szerszych klas zawodowych, a jednocześnie (w związku z kwestią poruszoną w poprzednim akapicie) możliwie znane respondentom/respondentkom (Pohoski 1968). Pojawia się również kolejna kwestia metodologiczna, a mianowicie określenie, czym jest zawód, a raczej, jaka definicja zawodu zostanie zastosowana przy selekcji zawodów na liście? Zastanawiać może pojawianie się w opisywanych wcześniej badaniach zawodów takich jak minister czy radny gminny – stanowiska te mają wszak charakter kadencyjny i mogą być na nie wybrane osoby wykonujące (przed swoją kadencją i po niej, a czasami również w jej trakcie) różne inne zawody. Osobnym tematem jest „zawód" księdza, który wydaje się raczej powołaniem[5] (aczkolwiek wynagradzanym).

[5] Zagadnienie zawodu jako powołania i zawodu *versus* powołania jest niezwykle ciekawe, jednak niestety nie mieści się w zakresie niniejszego rozdziału.

W końcu, *last but not least,* pojawia się kwestia płci kulturowej, która w znaczącej większości badań prestiżu zawodów była niewidoczna (wyjątek stanowi tutaj oczywiście badanie Reszke). Przy zastosowaniu klasycznej metodologii z listą pojawia się zasadnicze pytanie: czy nazwa zawodu w formie męskiej (np. lekarz) przywoływać będzie w umyśle respondenta obraz lekarza czy lekarki? Czy też może całej grupy zawodowej, składającej się zarówno z mężczyzn, jak i kobiet? Jeśli przyjąć ostatnią opcję, zastanawiać może, dlaczego mimo wszystko pewne zawody pojawiały się w poszczególnych badaniach w formie żeńskiej (np. w badaniach CBOS pielęgniarka[6] i sprzątaczka, zastąpiona w 2019 roku przez pracownika sprzątającego).

Jeśli chodzi o żeńskie formy nazw zawodów z perspektywy językoznawczej, to w swoim najnowszym stanowisku Rada Języka Polskiego stwierdza, że „większość argumentów przeciwko tworzeniu nazw żeńskich jest pozbawiona podstaw" (RJP 2019) i zastosowanie obu form wynika z potrzeby zwiększenia widoczności kobiet w języku. Równocześnie jednak Rada stwierdza, że formy męskie mogą się odnosić do obu płci, co jednak nie do końca znajduje odzwierciedlenie w badaniach (Dąbrowska 2008; Kamasa 2007).

Prestiż zawodowy w perspektywie indywidualnej

W latach 2014–2017 realizowałam badanie w ramach mojej pracy doktorskiej dotyczącej prestiżu zawodów. Projekt ten, zainspirowany częściowo książką Reszke *Prestiż społeczny a płeć. Kryteria prestiżu zawodów i osób* (1984), miał na celu uzupełnienie dotychczasowej socjologicznej refleksji nad prestiżem o perspektywę indywidualną. Interesowało mnie więc, w jaki sposób „czuje się" prestiż, jaką rolę odgrywa on w codziennym funkcjonowaniu jednostek na rynku pracy oraz całokształcie ich doświadczenia biograficznego. W całym projekcie uwzględniłam również perspektywę płci kulturowej.

Badanie zaplanowałam na podstawie schematu sekwencyjno-eksplanacyjnego (Creswell 2014), na który składały się dwa etapy. W pierwszym, o charakterze ilościowym, przeprowadziłam analizę dyskursu medialnego na przykładzie prasy (Pisarek 1983; Rose 2010) oraz ankietę audytoryjną na próbie studentów Szkoły Głównej Służby Pożarniczej. Wybór takiej próby badawczej wynikał z faktu, że w ostatnim przed rozpoczęciem projektu badaniu CBOS (2013) to właśnie strażak znalazł się na pierwszym miejscu hierarchii prestiżu zawodów. Drugi etap miał natomiast charakter jakościowy: były to indywidualne wywiady pogłębione z przedstawicielami wysokoprestiżowych zawodów (wybranych na podstawie pierwszego etapu badania oraz przeglądu literatury i wcześniejszych badań). Wywiady przeprowadziłam w pięciu grupach: strażacy/strażaczki, profesorowie/profesorki wyższych uczelni, przedstawiciele/

[6] Jest to oczywiście zawód sfeminizowany i „stereotypowo kobiecy", ale to samo można powiedzieć o nauczycielu, który jednak pojawia się w formie męskiej.

przedstawicielki świata mediów i kultury popularnej, opiekunki/opiekunowie osób starszych[7] oraz lekarki/lekarze[8].

Ze względu na ograniczoną długość tego rozdziału, chciałabym się tutaj skupić na jednym aspekcie uzyskanych wyników, to jest na kwestii „osobistej definicji prestiżu", a więc tego, w jaki sposób prestiż był definiowany przez osoby biorące udział w badaniach. Trudno mówić o jednym, spójnym rozumieniu analizowanego pojęcia. Wypracowana w toku projektu definicja prestiżu opiera się na trzech opozycjach, pomiędzy którymi znajdują się możliwe sposoby rozumienia tego terminu.

Pierwsza z nich to opozycja pomiędzy prestiżem wewnętrznym a zewnętrznym. Prestiż wewnętrzny może być rozumiany jako uczucie dumy i satysfakcji z wykonywanej pracy. Obejmuje zarówno pozytywną ocenę zadań związanych z danym stanowiskiem, jak i własnego poziomu ich wykonywania. Ważna jest więc zarówno świadomość, że dana praca jest ważna i potrzebna, jak i przestrzeganie osobistych standardów. Prestiż zewnętrzny natomiast łączy się z podziwem i szacunkiem okazywanymi przez innych ludzi. Bardzo ważne jest tutaj rozróżnienie pomiędzy sytuacją, w której dana praca jest społecznie pożądana (wiele osób chciałoby ją wykonywać), zazdrością/zawiścią (uczuciami o zabarwieniu negatywnym) a podziwem wobec prac niebezpiecznych czy trudnych (których wiele osób nie chciałoby wykonywać).

Druga opozycja leży pomiędzy prestiżem zawodu i osoby – chodzi więc o poziom oceny. Można tutaj mówić o dwustronnych zależnościach pomiędzy prestiżem jednostki i grupy zawodowej: z jednej strony jednostki niejako „pracują" na prestiż swojej grupy zawodowej w dłuższej perspektywie czasowej, z drugiej natomiast same czerpią z jej prestiżu. Jednocześnie prestiż danej osoby wynika również z jej własnych kwalifikacji i zachowania, a wysokim prestiżem mogą odznaczać się także osoby wykonujące nisko prestiżowe prace.

Opozycja między prestiżem funkcjonalnym a niefunkcjonalnym odnosi się także do korelatów/przyczyn prestiżu. Prestiż funkcjonalny to taki, który jest przyznawany za wypełnianie funkcji kluczowych dla przetrwania i dobrostanu społeczeństwa – odpowiada więc opisanej wcześniej funkcjonalnej teorii uwarstwienia (Davis, Moore 1945). Natomiast prestiż przyznawany bez związku z użytecznością danej pozycji dla ogółu społeczeństwa to prestiż niefunkcjonalny. Prestiż niefunkcjonalny był z reguły łączony z pozycjami zawodowymi charakteryzującymi się wysokim poziomem innych nagród, jak wysokie dochody czy sława.

Warto tutaj zauważyć, że o ile zawód pozostaje ważnym elementem refleksji nad prestiżem na rynku pracy, prestiż wewnętrzny, jak również prestiż osoby mogą być niezależne od przynależności do wysokoprestiżowej grupy zawodowej. Co więcej, odpowiedzi osób biorących udział w badaniu jakościowym na pytanie

[7] Ta grupa, najmniej intuicyjnie prestiżowa, znalazła się w zestawieniu ze względu na wyniki ankiety wśród studentów SGSP.

[8] Grupa dodatkowa, wybrana na podstawie wywiadów z przedstawicielami i przedstawicielkami pierwszych czterech.

o to, kto cieszy się wysokim prestiżem na polskim rynku pracy, odnosiły się nie tylko do konkretnych grup zawodowych (tu często były wskazywane grupy, których prestiż ma jednoznacznie funkcjonalny charakter – strażacy, zawody medyczne, nauczyciele). Pojawiały się również odpowiedzi dotyczące cech i zachowań jednostki w kontekście zawodowym (niezależnie od samego zawodu), takich jak wykonywanie pracy wysokiej jakości, posiadane kwalifikacje czy też osobowość.

Konkluzja

W rozdziale zaprezentowano syntetyczną historię polskich badań prestiżu zawodów wraz z omówieniem pojawiających się w nich rozwiązań metodologicznych. Pomimo dużego zainteresowania socjologii prestiżem zawodów, można zwrócić uwagę na dość niewielką różnorodność samych podejść badawczych. Większość badań stosowało bardzo zbliżoną, ilościową metodologię, opartą na ocenie zawodów z przygotowanej listy na skali prestiżu. W rezultacie wynikiem badania była hierarchia prestiżu zawodów w oczach społeczeństwa. Tego rodzaju podejście, które możemy nazwać „podejściem makrostrukturalnym", dostarcza oczywiście wniosków związanych z tym, jakiego rodzaju pozycje i zadania cieszą się prestiżem w danym społeczeństwie, pomija natomiast perspektywę mikrostrukturalno-biograficzną, a więc doświadczenia i odczucia jednostek związane z prestiżem ich pozycji/zadań zawodowych. Drugą istotną kwestią pojawiającą się w większości badań był brak uwzględnienia płci kulturowej. Jest to szczególnie ważne w kontekście badań prowadzonych w językach (jak polski), w których większość nazw zawodów ma (lub potencjalnie może mieć) różne od siebie formy gramatyczne dla kobiet i mężczyzn wykonujących daną pracę.

Uzupełnienie refleksji socjologicznej na temat prestiżu o perspektywę indywidualną stanowiło zaprezentowane w ostatniej części tekstu badanie na potrzeby mojej rozprawy doktorskiej. Badanie to było również ukierunkowane na uwzględnienie perspektywy płci kulturowej w doświadczaniu oraz definiowaniu prestiżu zawodowego.

Literatura & materiały dodatkowe

CBOS (2019). *Które zawody poważamy?,* 157/2019. Warszawa.
Czeranowska, O. (2021). *Prestiż zawodów w perspektywie indywidualnej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
Domański, H. (2012). *Prestiż*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
Reszke, I. (1984). *Prestiż społeczny a płeć. Kryteria prestiżu zawodów i osób*. Wrocław: Ossolineum.
Youtube: kanał Strefa Zarządzania Uniwersytetu SWPS: *Prestiżowe zawody – co o nich wiemy?* Olga Czeranowska, Paweł Bojarski.

Zagadnienia do dyskusji

- ▷ Jakie działania podejmują / mogą podejmować grupy zawodowe w celu budowania swojego prestiżu?
- ▷ Jaki wpływ na hierarchię prestiżu zawodów mogą mieć nowe modele karier zawodowych, charakteryzujące się mniejszą stałością ról zawodowych oraz prekaryzacją pracy?
- ▷ Jakie nowe zawody mogłyby zostać włączone do badania prestiżu zawodów? Które z nich Państwa zdaniem znalazłyby się na górze, a które na dole hierarchii prestiżu?

Bibliografia

Buławski, R. (1932). Warstwy społeczne. *Kwartalnik Statystyczny* 9(3): 179–203.

CBOS (1988). *Jakie zawody są przez ludzi cenione. Komunikat z badań*. Warszawa.

CBOS (1993). *Prestiż zawodów a struktura zarobków. Komunikat z badań*, BS/35/27/93. Warszawa.

CBOS (1994). *Postrzegana i postulowana hierarchia zarobków. Komunikat z badań*, BS/45/40/94. Warszawa.

CBOS (1995a). *Kto zarabia za dużo, a kto za mało? Komunikat z badań*, BS/43/36/95. Warszawa.

CBOS (1995b). *Prestiż zawodów. Komunikat z badań*, BS/56/47/95. Warszawa.

CBOS (2013). *Prestiż zawodów. Komunikat z badań*, BS/164/2013. Warszawa.

CBOS (2019). *Które zawody poważamy?*, 157/2019. Warszawa.

Creswell, J. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Los Angeles–London–New Delhi–Singapore: Sage Publications.

Czeranowska, O. (2021). *Prestiż zawodowy w perspektywie indywidualnej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Czeranowska, O., Kamińska-Berezowska, S., Mika, B. (2022). *Nestorki i nestorzy polskiej socjologii pracy*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

Davis, K., Moore, W. (1945). Some principles of social stratification. *American Sociological Review* 10(2): 242–249.

Dąbrowska, M. (2008). Rodzaj gramatyczny a seksizm. *Studia Linguistica Universitatis Iagellonicae Cracoviensis* 125: 67–78.

Domański, H. (1985). *Rola klasyfikacji zawodów w analizie struktury społecznej*. Wrocław: Ossolineum.

Domański, H. (1991). *Klasy społeczne, grupy społeczno-zawodowe, organizacje gospodarcze. Struktura społeczna w krajach rozwiniętego kapitalizmu*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.

Domański, H. (2012). *Prestiż*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.

Domański, H., Sawiński, Z. (1991). *Wzory prestiżu a struktura społeczna*. Wrocław: Ossolineum.

Domański, H., Sawiński, Z., Słomczyński, K. (2007). *Nowa klasyfikacja i skale zawodów*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.

Domański, H., Sawiński, Z., Słomczyński, K. (2010). Prestiż zawodów w obliczu zmian społecznych: 1958–2008. *Studia Socjologiczne* 4(199): 79–119.

Kamasa, V. (2007). Fryzjer czy fryzjerka? Rodzaj gramatyczny nazwy zawodu jako nośnik statusu społecznego. *Investigationes Linguisticae* 15: 56–79.
Pisarek, W. (1983). *Analiza zawartości prasy*. Kraków: Ośrodek Badań Prasoznawczych.
Pohoski, M. (1968). *Prestiż zawodów wśród ludności wiejskiej*. Warszawa: Ośrodek Badania Opinii Publicznej.
Reszke, I. (1984). *Prestiż społeczny a płeć. Kryteria prestiżu zawodów i osób*. Wrocław: Ossolineum.
RJP (2019). Stanowisko w sprawie żeńskich form nazw zawodów i tytułów przyjęte na posiedzeniu plenarnym Rady 19 marca 2012 roku. http://www.rjp.pan.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=1359:stanowisko-rady-jzyka-polskiego-w-sprawie-eskich-form-nazw-zawodow-i-tytuow (dostęp 28.01.2028).
Rose, G. (2010). *Interpretacja materiałów wizualnych. Krytyczna metodologia badań nad wizualnością*. Tłum. E. Klekot. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
Sarapata, A. (1965). *Studia nad uwarstwieniem i ruchliwością społeczną w Polsce*. Warszawa: Książka i Wiedza.
Sawiński, Z. (1995). Klasyfikacje zawodów w badaniach społecznych. *ASK* 2: 53–75.
Słomczyński, K. (1972). *Zróżnicowanie społeczno-zawodowe i jego korelaty*. Wrocław: Ossolineum.
Słomczyński, K., Kacprowicz, G. (1979). *Skale zawodów*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.
Wesołowski, W. (1975). *Teoria – badania – praktyka. Z problematyki struktury klasowej*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
Wesołowski, W., Sarapata, A. (1961). Hierarchia zawodów i stanowisk. *Studia Socjologiczne* 2(6): 91–124.
Żygulski, K. (1964). *Wybór i poważanie zawodu na Śląsku. Studium socjologiczne*. Wrocław–Warszawa–Kraków: Ossolineum.

Michał Lesiak
Uniwersytet Łódzki
ORCID: 0009-0002-4491-1757

Koncepcja brudnej pracy – przypadek zawodów medycznych

Abstrakt

W rozdziale objaśniam, czym jest brudna praca i w jaki sposób badacz może wykorzystać teorię *dirty work* w socjologii pracy. Za główny cel przyjąłem próbę rozwinięcia koncepcji wysuniętej przez Everetta Hughesa – *dirty work* (brudnej pracy) – i z wykorzystaniem tej koncepcji analizuję świat zawodów medycznych. Dzięki temu możliwe jest zrozumienie, na czym polega brud (obciążenia związane z wykonywaniem danego zawodu medycznego) społeczny, moralny, fizyczny i interakcyjny. Wizja pracownika medycznego ubranego w nieskazitelnie biały fartuch, przechadzającego się po salach chorych, mieści w sobie tylko niewielki ułamek zadań, które musi on wykonać podczas dnia pracy: trudne decyzje (obciążające moralnie), trudne sytuacje podczas operacji i kontakt z wydzielinami ludzkiego ciała (obciążenia fizyczne), kontakt z osobami, które uważają, że zasługują na wyjątkowe traktowanie (obciążenia interakcyjne), kontakt z osobami naznaczonymi społecznie (obciążenia społeczne), zajmowanie się elementami życia (śmierci), o których społeczeństwo nie chce myśleć – to codzienność dla lekarza pracującego w placówce medycznej.

Słowa kluczowe: *dirty work*, Everett Hughes, brudna praca, praca ciężka, praca trudna, socjologia pracy, socjologia medycyny, praca medyczna, teoria ugruntowana

Abstract

In this chapter, I explain what constitutes *dirty work* and how a researcher may employ dirty work theory within the sociology of work. My primary objective is to elaborate upon the concept advanced by Everett Hughes—that of *dirty work*—and to apply it to an analysis of the world of medical professions. This approach makes it possible to understand the nature of "dirt" as social, moral, physical, and interactional burdens associated with the performance of a given medical occupation. The image of a medical professional dressed in an immaculate white coat, moving calmly through hospital wards, captures only a small fraction of the tasks that must be undertaken in the course of a working day. These include making difficult decisions that entail moral strain; confronting demanding situations during surgical procedures and maintaining contact with bodily fluids (physical burdens); interacting with individuals who believe they are entitled to exceptional treatment (interactional burdens); engaging with socially stigmatized persons (social burdens); and dealing with aspects of life and death that society prefers not to contemplate. For physicians working in medical institutions, such burdens constitute an everyday reality.

Keywords: *dirty work,* Everett Hughes, hard work, difficult work, the sociology of work, the sociology of medicine, medical work, grounded theory

Wstęp

W rozdziale wyjaśniam koncepcję brudnej pracy oraz dokonuję analizy pracy osób związanych z medycyną poprzez pryzmat teorii interakcjonistycznych. Zawody medyczne zostały wybrane jako przedmiot badań, dzięki któremu możliwe jest rozwinięcie koncepcji *dirty work* (Hughes 1962). Stwierdzenie, które czynności są dla pracowników medycznych obciążające i postrzegane jako niechciane lub zbędne w ich pracy (np. nadmierna praca biurokratyczna), może przyczynić się do znalezienia przyczyny traktowania swojej pracy jako niedającej satysfakcji lub mało rozwojowej – głównych powodów wypalenia zawodowego. Istnieje wiele zawodów, zarówno wysokiego, jak i niskiego prestiżu, w których osoby je wykonujące muszą zmagać się z brudem. Zawody takie jak: pielęgniarka, ratownik medyczny, higienistka stomatologiczna również można zaliczyć do profesji (specjalistyczna nauka, praktyka, nadzór nad wykonywanymi czynnościami itp.), które „zawierają w swoim obrazie postulat służby społecznej" (Kozek 2013, s. 109).

W polskiej literaturze trudno jest odnaleźć nawiązania do brudnej pracy. Autorzy skupiają się głównie na kontakcie z brudem fizycznym (np. Kubisa 2014):

> Zwykle w socjologii pracy podkreśla się rolę czynników zewnętrznych wobec sytuacji pracy i wewnętrznych (np. wewnątrzorganizacyjnych) w determinowaniu stosunku wobec pracy. Zapomina się najczęściej, że sposób, w jaki ludzie widzą siebie i swoją sytuację pracy, jest wynikiem trwającego procesu, nigdy w pełni nie zdeterminowanego przez ten lub inny zbiór strukturalnych ograniczeń. Zawsze jest to proces „stawania się" w sensie sukcesywnego kształtowania i przekształcania subiektywnej definicji siebie i społeczeństwa. Taką perspektywę dotyczącą człowieka, organizacji i pracy można w pełni dostrzec w pracach badaczy pracy ze szkoły chicagowskiej, tj. E. Hughesa, H. S. Beckera i A. L. Straussa (oraz innych socjologów związanych z A. L. Straussem) (Konecki 1988, s. 226).

Skupienie się na osobach wykonujących zawody medyczne i mających bezpośredni kontakt z pacjentem pozwoliło na uchwycenie nie tylko **brudu** w pracy medycznej (w znaczeniu **leczenie organizmu** – czynności instrumentalne), ale również w skomplikowanej pracy interakcyjnej (kontakt z chorymi, tłumaczenie przyczyn choroby, informowanie o zbliżającej się śmierci pacjenta, uspokajanie go itp. – czynności ekspresywne). Umożliwiło to również analizę brudnej pracy emocjonalnej wykonywanej m.in. przez lekarzy i pielęgniarki (Rivera, Tracy 2014), która jest związana z pojawiającymi się emocjami nacechowanymi negatywnie (np. strach, litość, podczas kontaktu z **brudem** społecznym, fizycznym, moralnym), oraz analizę kontekstów interakcji pomiędzy personelem medycznym a pacjentem. Lekarze i ratownicy medyczni wykonują skomplikowaną pracę fizyczną, umysłową, interakcyjną, która wymaga wieloletniego kształcenia, przygotowania

oraz predyspozycji. Osoby związane z medycyną są grupą zawodową, której czynności pracy można analizować na kilku poziomach – pracy manualnej, umysłowej, interakcyjnej. Brudna praca w rozumieniu Hughesa opiera się m.in. na kontakcie z obciążeniami fizycznymi (1994, s. 62) (w przypadku lekarzy, np. krew), moralnymi (dwuznaczność wykonywania zawodu, np. władza nad życiem drugiej osoby) oraz społecznymi (kontakt z grupami naznaczonymi społecznie, np. z osobami chorymi na AIDS). Zmaganie się z utrzymaniem higieny ludzkiego ciała jest jednym z przykładów pracy, w której brud powoduje obrzydzenie. Jest to jednak praca związana częściej z kobiecymi niż męskimi zawodami (Wolkowitz 2007, s. 20). Trudno byłoby naukowo wyznaczyć granicę między tym, co jest brudne, a tym, co jest czyste. Najprostszy sposób rozumienia pojęcia „brud" to rozumienie go jako tego, co jest odbierane przez receptory (zapach, dotyk, wzrok) jako odpychające i powinno być unikane (Wolkowitz 2007, s. 16). Unikanie określonych substancji jest związane z ochroną ciała, strachem przed narażeniem go na to, co nieczyste. Jednak znaczenie pojęcia „brud" nie jest związane tylko i wyłącznie z jego fizycznym aspektem – z zapachem, czuciem czy powonieniem, jest również zakorzenione w pracy i hierarchii społecznej (Wolkowitz 2007, s. 19).

Koncepcja brudnej pracy jest związana z pracą, która w jakiś sposób naznacza lub obciąża pracownika fizycznie, psychicznie, emocjonalnie, moralnie lub społecznie. W niektórych zawodach **brudna praca** będzie wiązała się z indywidualnymi przekonaniami i predyspozycjami psychicznymi aktorów społecznych. Wydaje się, że w każdym zawodzie można znaleźć elementy koncepcji brudnej pracy. „Niemniej istnieją zawody wysokiego statusu, które zawierają zadania związane z fizycznym brudem. Chirurg musi zmagać się z ludzkimi płynami ustrojowymi i częściami ciała, tak jak pielęgniarki, opiekuni zdrowotni i funkcjonariusze policji" (Dick 2005, s. 1366).

W badaniach wykorzystałem koncepcję socjologii jakościowej, natomiast procedury do analizy danych czerpałem z teorii ugruntowanej. Rozmowy z pracownikami ochrony zdrowia były prowadzone bez wcześniej przyjętych założeń, tylko z ogólnym rozumieniem pojęcia „brudnej pracy". Należy podkreślić, że polem badawczym była analiza koncepcji brudnej pracy, a nie zawody medyczne. Przyjąłem założenie, że poprzez sprawdzenie przydatności analitycznej koncepcji możliwy będzie dalszy jej rozwój, a tym samym stanie się ona pomocnym narzędziem służącym do badania różnych zawodów oraz czynności wykonywanych w życiu codziennym. Rozpoczęcie pracy nad zgłębianiem tematyki *dirty work* należy zacząć od jej zrozumienia, a zatem od badań jakościowych.

Brudna praca jako kategoria teoretyczna

Istnieje bardzo dużo „brudnych zawodów", które są zróżnicowane, np. pracownicy sanitarni, grabarze, pracownicy rzeźni. Choć brudne zawody spełniają społeczne potrzeby, to jak do tej pory są piętnowane przez społeczeństwo (Ashforth, Kreiner 1999; Batista, Wanderley 2018; Lopina, Rogelberg, Howell 2012, s. 396;

Mahalingam, Jagannathan, Selvaraj 2019 i in.). Określenie „brudna praca" (*dirty work*) zostało użyte przez Everetta Cherringtona Hughesa w artykule *Good people and dirty work* (1962). Według autora brudna praca (*dirty work*) jest niezbędna do prawidłowego funkcjonowania społeczeństwa, zajmują się nią specjalnie wyznaczone do tego (przez społeczeństwo) instytucje, np. więzienia. *Dirty work* jest ciężka fizycznie, w pewien sposób potępiana oraz niekiedy niemoralna. Hughes „nie zdefiniował dokładnie, co rozumie pod pojęciem *dirty work*, uważał termin za oczywisty, służący moralnemu opisowi podziału pracy" (Lawler 1991, s. 47).

Brudną pracą może zajmować się kat, który musi zadać śmierć skazanemu więźniowi. Ludzie wiedzą o tym, że taka praca jest wykonywana, jednak nie chcą tego dostrzegać. Oczywiście praca kata jest skrajnym przykładem, jednak pozwala uchwycić istotę pojęcia. Autor sugerował, że „ludzie zajmujący się brudną pracą (*dirty workers*) są w pewien sposób psychicznie wypaczeni i praca ta jest dla nich atrakcyjna" (Lawler 1991, s. 47). *Wielki słownik języka polskiego* definiuje pojęcie „brudnej roboty" jako działanie niemoralne, nieuczciwe lub z użyciem przemocy[1].

Hughes pisze, że najważniejszym punktem w koncepcji brudnej pracy jest niechęć do zauważenia tej pracy, myślenia o tym, że jest ona przez kogoś wykonywana. Mamy tutaj do czynienia ze społecznym zjawiskiem ignorowania postrzegania pewnych zjawisk i obiektów (zob. także Konecki 2020). Koncepcję tę można przenieść na różne zawody i wykorzystać ją do analizy pracy wykonywanej przez ludzi. Zamiast myśleć o brudnej pracy (*dirty work*) jako o szczególnym rodzaju pracy, powinno się ją postrzegać jako kategorię, która daje analityczne podstawy do przyglądania się wszystkim pracom i zadaniom, potencjalnie definiowanym (przez pracowników lub społeczeństwo) jako brudne lub posiadające brudne aspekty (Strauss i in. 1997, s. 247).

Jednak codziennie wykonywane są prace, które wpisują się w koncepcję brudnej pracy, i są to czynności bezpośrednio dotyczące wszystkich członków społeczeństwa. Często niezauważalnie wpływają one na jego prawidłowe, czasem estetyczne funkcjonowanie. Jednostki nieświadomie nie zauważają osób wykonujących brudną pracę oraz efektów z niej płynących, jest to praca np. śmieciarzy, sprzątaczy, grabarzy itp. „Koncepcja brudnej pracy nie tylko bada sposób, w jaki różne zawody/prace obarczone *dirty work* – fizycznie, społecznie i moralnie – są przeżywane i doświadczane, ale także odkrywa urok tej szczególnej pracy dla osób, które ją wykonują" (Tyler 2011, s. 1477). „Koncepcja brudnej pracy stanowi użyteczne wyjście do rozważań na temat zadań lub zawodów [...] zawierających elementy, które są fizycznie lub moralnie nieprzyjemne" (Dick 2005, s. 1365).

To, czy praca, konkretne czynności będą postrzegane jako brudne, w dużej mierze wynika z przekonań jednostki (wykonującej daną pracę), ze znaczeń, jakie nadaje ona konkretnym zadaniom. Praca może stać się brudna w przypadku zmiany okoliczności jej wykonywania, warunków organizacyjnych, zmian, które

[1] wsjp.pl (dostęp 1.04.2024).

zaszły w biografii pracownika (zdobycie wyższego wykształcenia, zmiana oczekiwań związanych z pracą itp.). Według Blake'a Ashfortha i Glena Kreinera (1999) wykonywanie brudnej pracy wiąże się z odpowiedzią na pytanie: „Jak możesz to robić?" (*How can you do it?*). Autorzy analizują koncepcję Hughesa, fakt występowania stygmatyzacji oraz sposoby radzenia sobie ze stygmatyzacją w zawodach, które są związane z brudną pracą (*dirty work*). W koncepcji tych badaczy istotne jest skonkretyzowanie obciążeń fizycznych, społecznych i moralnych, które są powodowane wykonywaniem brudnej pracy:

1. Obciążenia fizyczne będą występowały w zawodach, które mają styczność z odpadkami, szkodliwymi substancjami, śmiercią lub będą wykonywane w niebezpiecznych warunkach, np. górnicy, grabarze, śmieciarze, rzeźnicy, dentyści.
2. Obciążenia społeczne będą związane z zawodami na co dzień mającymi styczność z osobami lub grupami, które są stygmatyzowane, np. strażnicy więzienni, pracownicy socjalni.
3. Obciążenia moralne będą występowały w zawodach, które są moralnie dwuznaczne lub w których pracownik musi używać określonych technik, aby sprawnie wykonywać swoje obowiązki (zastraszenie, kłamstwo), np. tancerki w klubach (które, aby zachęcić klientów do pozostawiania większych napiwków, muszą udawać zainteresowanie), menedżerowie kasyn, windykatorzy.

Rozwijając propozycję Ashfortha i Kreinera, za zawody, które będą obciążone moralnie, można uznać również te związane z podejmowaniem trudnych decyzji wiążących się z losem innych (np. komornicy) oraz życiem (np. lekarze, weterynarze). Przypisanie zawodu do jednej kategorii obciążenia byłoby pewnym nadużyciem i dużym uproszczeniem. Dynamiczna rzeczywistość społeczna sprawia, że różne zawody będą charakteryzowały się mniejszym lub większym udziałem poszczególnych obciążeń.

Jak badać brudną pracę?

Do analizy zjawiska brudnej pracy wykorzystałem teorię symbolicznego interakcjonizmu (Blumer 2007; Hałas 2012; Woroniecka 2003 i in.), która pozwala zrozumieć, jak są interpretowane przedmioty i zdarzenia przez uczestników danej grupy. Koncepcja brudnej pracy może mieć wiele znaczeń. Poszczególne aspekty pracy dla każdego mogą oznaczać coś innego. Te same z kolei aspekty pracy będą miały również inne znaczenie dla publiczności, osób znajdujących się na zewnątrz danego systemu, stosunków pracy (Dick 2005, s. 1365).

Jako główną orientację metodologiczną w badaniach przyjąłem socjologię jakościową, rozumianą jako „ogólna orientacja, nie zaś praktyczne zastosowanie tzw. badań jakościowych i metod analizy danych. Uprawiając socjologię

jakościową, dążymy do tego, by znaleźć się jak najbliżej badanych" (Konecki 2016, s. 29). Podczas analizy danych wykorzystałem procedury teorii ugruntowanej. Przed przystąpieniem do badań znałem pewne pojęcia dotyczące brudnej pracy oraz prace innych badaczy związane z koncepcją *dirty work*, dlatego trudno byłoby jednoznacznie stwierdzić, że w badaniach wykorzystałem tylko teorię ugruntowaną (Charmaz 2009; Glaser, Holton 2004, s. 83; Konecki 2012 i in.).

W pracy wykorzystałem triangulację danych (dane uzyskiwane z wywiadów, obserwacji oraz forów internetowych) oraz triangulację metodologiczną (31 wywiadów, 150 godzin obserwacji uczestniczącej jawnej w placówce medycznej). Badacz, chcąc uzyskać dokładniejszy opis badanej rzeczywistości, w swoich badaniach powinien korzystać z różnych metod i narzędzi zbierania danych. Triangulacja jest użyciem zróżnicowanych metod do badania tego samego obiektu (Denzin 2009, s. 301). Dzięki obserwacji miałem możliwość odczucia na sobie, jak praca medyczna jest obciążająca – podczas długich operacji stałem (podobnie jak lekarz przeprowadzający operację), podczas obchodów chodziłem z lekarzami, jadłem i robiłem sobie przerwy wtedy, kiedy czynił to medyk, którego praca była poddawana obserwacji. Było to bardzo ważne doświadczenie, pozwalające przekonać się na samym sobie, jak ciężka jest to praca (obserwacji została poddana praca chirurgów, pielęgniarek, anestezjologów i ratowników medycznych jednego z łódzkich szpitali).

Brudna praca w interakcjach z pacjentem

Obciążenia fizyczne

Cały medyczny proces leczenia pacjenta jest związany z kontaktami z lekarzem. Istnieją oczywiście zawody medyczne, w których bezpośredni kontakt z pacjentami jest ograniczony lub nie występuje w ogóle, np. pracownicy laboratoriów medycznych, jednak w badaniach postanowiłem analizować pracę osób, które mają taki kontakt.

W szpitalu są diagnozowani różni pacjenci, zarówno poważnie chorzy, przywiezieni przez karetkę, jak i osoby, które mogłyby udać się do lekarza internisty, jednak z różnych względów wolą udać się do szpitala. Pacjenci, u których jest podejrzenie zagrożenia życia, są przyjmowani poza kolejką, nierzadko do takich pacjentów zaliczane są osoby pod wpływem alkoholu lub narkotyków, przywiezione do szpitala przez karetkę pogotowia. Pacjenci, u których nie ma podejrzenia zagrożenia życia, są przyjmowani zgodnie z kolejnością rejestracji. Podstawowe badania – pobranie krwi, zmierzenie ciśnienia itp. są wykonywane przez pielęgniarkę.

Należy zwrócić uwagę, że do szpitala trafiają również osoby brudne, wydzielające nieprzyjemny zapach. Lekarz wykonuje wtedy tylko podstawową diagnozę (rozmawiając z pacjentem, jeśli możliwy jest kontakt logiczny) lub sprawdza podstawowe funkcje życiowe. Przed rozpoczęciem badań zleca się umycie takiej osoby, najczęściej pracę tę wykonują pielęgniarki. Jako jedną z głównych trudności

w pracy z pacjentem lekarze wszystkich specjalności wymieniali higienę. Wątpliwa higiena pacjenta może przyczynić się skutecznie do wzbudzenia niechęci u lekarza. „To jest nieprzyjemne, ludzie, którzy się nadmiernie pocą, a nie dbają o higienę i nie starają się z tym nic zrobić" (dermatolog, kobieta, wiek ok. 50 lat).

W interakcjach z pacjentami ważne są zagrożenia, które niesie ze sobą kontakt z osobami pod wpływem środków odurzających. Jedną z najbrudniejszych medycznych prac jest leczenie alkoholików, jest to praca nielubiana i często unikana (Strong 1980, s. 24). Pacjenci nie rozumieją wtedy, że personel medyczny chce im pomóc, często więc kopią, gryzą i obrażają lekarzy i pielęgniarki. Kontakt z agresywnym pacjentem jest wpisany w pracę lekarzy na izbie przyjęć oraz w karetkach pogotowia. „Agresja i przemoc ze strony pacjentów to delikatny, choć nieunikniony problem" (Sochocka i in. 2012, s. 115). Brudna praca w tym wypadku będzie związana nie tylko z brudem fizycznym pacjenta, ale również z zagrożeniami, które towarzyszą wykonywaniu poszczególnych czynności medycznych, radzeniu sobie z trudnym pacjentem. Mnie również raz grożono na izbie przyjęć pobiciem oraz wniesieniem oskarżenia do sądu, podobnie jak pozostałemu personelowi medycznemu. Na szpitalnym oddziale pacjenci zachowują się mniej agresywnie, nie są w szoku, są trzeźwi, nie znajdują się pod wpływem środków psychoaktywnych (wyłączając środki farmakologiczne przepisane przez lekarzy).

Porównując pacjenta na izbie przyjęć oraz na oddziale szpitalnym, należy zwrócić uwagę na fakt, że pacjent, który znajduje się na izbie przyjęć, częściej jest brudny lub może uchodzić za brudnego (lekarze nie wiedzą, czy jest on chory na jakąś nieuleczalną chorobę itp.), dlatego wszelkie zabiegi i badania są wykonywane w jednorazowych rękawiczkach (uniknięcie zakażenia, czasem nieuleczalnymi chorobami), a po każdym badaniu ręce są dezynfekowane (izba przyjęć) – praca nad czystością. Pacjent znajdujący się na oddziale jest czysty, został już najprawdopodobniej zdiagnozowany, lekarze znają wyniki badań, dlatego jego dalsze badanie, np. na obchodzie, wykonuje się bez rękawiczek. Podczas obserwacji pytałem o to lekarza, który stwierdził, że powinni używać zabezpieczenia, jednak w taki sposób „lepiej czują pacjenta", oraz że w przeciwieństwie do izby przyjęć (lekarzy tam pracujących) „lepiej znają swoich pacjentów" (w kontekście znajomości stanu ich choroby). Na oddziale szpitalnym lekarz dezynfekuje ręce po zakończonym obchodzie lub po badaniu pacjenta, u którego jest podejrzenie, że może zarażać.

Obciążenia interakcyjne (moralne, społeczne)

Praca interakcyjna jest związana z pracą emocjonalną. Przede wszystkim lekarz nie może okazać zdenerwowania lub niepewności, gdyż może to zostać dostrzeżone przez pacjenta (widza), który odbierze proces leczenia jako zachowanie fałszywe. Na obciążenia psychiczne związane m.in. z kontaktem z pacjentami, zaangażowaniem się w ich prywatne sprawy, cierpienie, zwracają uwagę badacze zajmujący się medycyną pracy (m.in. Frąckowiak 2010). Zarządzanie emocjami

wiąże się z oddzieleniem sfery zawodowej od sfery prywatnej. Przenoszenie problemów z pracy do życia prywatnego może odbić się na zdrowiu pracownika medycznego. Sanders (2010) proponował, by rozważać brudną pracę w kontekście wyczerpania emocjonalnego i zaangażowania psychicznego. W zgromadzonym materiale można odnaleźć wątki dotyczące obciążeń emocjonalnych i psychicznych towarzyszących wykonywaniu zawodów medycznych. Przede wszystkim należy zaznaczyć, że praca lekarzy jest związana głównie z pomocą drugiemu człowiekowi. Jednak nie zawsze da się pomóc drugiej osobie – zgony lub nieprawidłowe przeprowadzenie zabiegu/operacji zdarzają się w pracy lekarskiej.

Emocje łączące się z wykonywaniem zawodów medycznych to również radzenie sobie ze śmiercią oraz przeżywanie przypadków śmiertelnych. Związek emocji z brudną pracą dotyczy m.in. wpływu emocji związanych z wykonywaniem pracy na samopoczucie osób zajmujących się zawodami medycznymi. Popełnienie błędu w pracy, spowodowanie zagrożenia dla zdrowia lub nawet życia pacjenta również staje się obciążające dla osób wykonujących zawody medyczne.

Podczas prowadzenia obserwacji w szpitalu miałem możliwość uczestniczenia w operacji usunięcia guza na części jelita grubego. Operacja okazała się bardziej skomplikowana, niż zakładano, ponieważ pacjentka miała przerzuty. Operator nie mógł dopuścić, aby jego zdenerwowanie przełożyło się na jakość operacji, musiał opanować emocje i skupić się na pracy. Jego emocje przejawiały się pokrzykiwaniem na zespół medyczny. Po zakończonej operacji miałem możliwość przeprowadzenia krótkiej rozmowy na temat tej sytuacji. Lekarz udzielił wyjaśnienia, że bez względu na stopień zdenerwowania i komplikacje, które podczas operacji mogą się zdarzyć, nie może on zachowywać się w sposób nieprofesjonalny. „To jest człowiek, są operacje, które są dla mnie, pomimo dużego doświadczenia, stresujące, nigdy nie jest tak, że my [lekarze – przyp. ML] podchodzimy do ludzi jak do kawałka materiału! To zawsze są emocje" (chirurg, mężczyzna, wiek ok. 50 lat).

Osoby pracujące w zawodach medycznych mają styczność z cierpiącymi pacjentami, którym nie zawsze mogą pomóc. Kontakt z chorymi wiąże się z obciążeniami emocjonalnymi – przyglądanie się cierpieniu innych może odbić się na własnym samopoczuciu. Prowadząc obserwację, byłem świadkiem, jak zespół lekarzy zżył się z pacjentem, który po długim pobycie w szpitalu zmarł. Przełożyło się to na nastrój w zespole – mniej żartów, przygnębienie.

Podczas obserwacji w szpitalu odnotowałem różne techniki komunikacyjne stosowane przez lekarzy. W późniejszej rozmowie okazało się, że są one nieuświadomione. Personel medyczny dostosowuje język, jakim rozmawia z pacjentem, do zakładanych kompetencji językowych (wykształcenia, klasy społecznej) lub stanu, w jakim się on znajduje (np. szok). Znaczącą pracę uspokajającą wykonują pielęgniarki, które przebywają z danymi pacjentami najczęściej. Pacjenci oczekują od personelu medycznego, że będzie wykonywał czynności instrumentalne (przeprowadzanie operacji, zmiana opatrunków itp.) oraz czynności ekspresywne (uspokajanie pacjenta, praca emocjonalna itp.). Wśród pracowników szpitala

istnieje ustalony, nieformalny podział pracy. Wiadomo, kto zajmuje się pracą instrumentalną, a kto pracą ekspresywną. Pacjent na różnych etapach leczenia będzie przywiązywał większą wagę do różnych czynności wykonywanych przez personel medyczny, na początku ważniejsze będą dla niego czynności instrumentalne, po przeprowadzonej operacji będzie szukał zrozumienia, oparcia, kogoś, kto przywróci mu pewność siebie (Israel 1969, s. 374).

Lekarze zazwyczaj podchodzą do pacjentów rzeczowo, tłumaczą im, jaka jest sytuacja oraz jakie środki zostaną zastosowane w leczeniu. Można to uznać za skupienie się na jednostce chorobowej, a nie na człowieku. Pacjenci, którzy wyrażają swoje obawy odnośnie do stanu zdrowia, są zbywani rzeczowymi uwagami: „Czy to może być nowotwór?" – „Proszę na razie się nie martwić, wykonujemy wszelkie badania, dzięki którym będziemy mogli postawić diagnozę" (notatka z obserwacji). Lekarze starają się nie mówić wprost pacjentowi, że choroba jest nieuleczalna lub że z pewnością wszystko będzie dobrze. Informując pacjenta, odwołują się do wyników badań, unikają bezpośredniego mówienia o śmierci. Jest to związane ze stosowaniem technik charakterystycznych dla zamkniętego kontekstu świadomości (Glaser, Strauss 2005). Lekarze, w przeciwieństwie do pielęgniarek, starają się tonować emocje, które mogłyby spowodować, że uchodziliby za nieprofesjonalnych. Okazywanie smutku lub złości z powodu stanu pacjenta mogłoby również wpłynąć na jego samopoczucie, mógłby on uznać, że jego stan jest trudny. Przed pacjentami zawsze należy zachować odpowiednią fasadę. Lekarze, kiedy znajdowali się sami (w swoim towarzystwie), otwarcie rozmawiali, że nie wiedzą, co może dolegać pacjentowi i że jest to trudny przypadek. Przed pacjentem natomiast odgrywali swoje role, tłumacząc, że do postawienia diagnozy brakuje kilku wyników lub że muszą przeprowadzić jeszcze kilka badań, żeby potwierdzić swoje przypuszczenia.

Podczas rozmów z pacjentami to personel medyczny „wyznacza przebieg konwersacji", ma możliwość wybierania tematów rozmowy, a pytania, które są niewygodne, może pomijać, bagatelizować lub udzielać ogólnych odpowiedzi, może również przenieść odpowiedzialność na „wyniki badań". Prowadząc obserwację, miałem możliwość porównania sposobu rozmowy z osobą z wewnątrz (na jednym z oddziałów leczeni byli lekarz oraz pielęgniarka) oraz z osobami z zewnątrz, zwykłymi pacjentami, niemającymi nic wspólnego z medycyną. Rozmowy na temat choroby z osobami związanymi z medycyną były konkretne, krótkie, poważne, prowadzone językiem profesjonalnym. Ważne jest jednak, że w przypadku umierającej pielęgniarki (która miała nowotwór) stosowano taktyki charakterystyczne dla zamkniętego kontekstu świadomości (pacjentka wiedziała, że jest śmiertelnie chora, lekarze też to wiedzieli, jednak udawali przed sobą, że nie są świadomi nadchodzącej śmierci; zob. Glaser, Strauss 2005) odnośnie do szans przeżycia – nie rozmawiano o śmierci, tylko o leczeniu objawowym. Wydaje się, że osoby związane z medycyną, zajmujące się również śmiercią, nie są przygotowane do mówienia na jej temat, a posługiwanie się humorem, metaforami i skupianie się na przeciwdziałaniu objawom pozwala na oswojenie uczestników

interakcji z trudnym tematem, którego mimo wszystko się unika (co można traktować jako wskaźnik usuwania śmierci poza dyskurs medyczny).

Praca interakcyjna stanowi bardzo ważny element pracy lekarskiej. Wykonywanie praktyki jest uzależnione od ludzi, którzy są poddawani leczeniu. Lekarz musi nie tylko rozwiązać problem ze zdrowiem, ale czasem również negocjować proces leczenia z pacjentem. Jakość jego pracy zależy od typu ludzi, którzy poddawani są leczeniu.

Czy kontakt z pacjentem można jednak rozważać w kategorii brudnej pracy? Z wyników badań można wysnuć wniosek, że pewne elementy pracy z człowiekiem można uznać za brudne, jednak traktowanie interakcji z pacjentem tylko jako brudnej jest niewłaściwe. Głównym elementem pracy lekarza jest istota ludzka. Nie każdy kontakt z nią jest związany z brudem, czego nie można powiedzieć o pracy np. śmieciarzy (głównym materiałem ich pracy są odpady), którzy codziennie muszą zmagać się w swojej pracy z fizycznymi nieczystościami. Zdarzają się trudne sytuacje związane z zachowaniem pacjentów, w których lekarz musi podjąć określone działania interakcyjne, przede wszystkim, żeby pomóc. Osoby agresywne, pijane i wulgarne również mają prawo do ochrony życia. „Pacjent nie jest taki sterylny nie jest taki telewizyjny, jak to oni pokazują. Często pacjent jest chory naprawdę, często, pijany, brudny, wulgarny, może po narkotykach... na izbie przyjęć, [...] tam są różni pacjenci..." (ginekolog, mężczyzna, wiek ok. 50 lat).

W pracę interakcyjną można również wpisać przekonywanie pacjenta do prowadzenia zdrowego trybu życia – niepalenia papierosów, niespożywania alkoholu – ciągłe negocjowanie dochodzenia do zdrowia. Lekarz powinien nieść filozofię zdrowego życia, jest to poniekąd związane z edukacją pacjentów (z tłumaczeniem, dlaczego należy wyeliminować określone nawyki antyzdrowotne), którzy są przez niego leczeni – wskazywać, jak prawidłowo się odżywiać podczas określonych chorób, jakich aktywności unikać oraz jak zachowywać się po wyleczeniu, żeby zapobiec nawrotom choroby. W tym wypadku lekarze również mogą się spotkać z niechęcią i podejrzliwością.

Pracę interakcyjną należy rozważać jako pracę trudną, nieschematyczną. Lekarz oczywiście może wypracować swoje schematy podejścia do pacjentów i po prostu je powielać, jednak mogą zdarzyć się przypadki nietypowe, które odbiegają od schematu. Większość przypadków nie jest wyjątkowa i do pacjenta podchodzi się schematycznie, określone objawy oznaczają określone leczenie, należy jednak zwrócić uwagę, że pracy w szpitalu na dyżurze oraz pracy ratowników medycznych nie można zaliczyć do rutynowych.

Wraz z doświadczeniem pracownik medyczny zdobywa również wiedzę na temat podejścia do interakcji z pacjentem, rozszerza swojego rodzaju wiedzę interakcyjną. Każdy przypadek powoduje, że zyskuje on umiejętności – do nakłonienia pacjenta do poddania się określonemu badaniu, uspokojenia go, przekonania do prowadzenia określonego trybu życia. Należy podkreślić, że w relacjach z pacjentami oraz w procesie leczenia personel medyczny ma obowiązek kierować się

dobrem pacjenta, rozumianym wielowymiarowo. Obejmuje ono: dobro medyczne, związane z powrotem do prawidłowego funkcjonowania ciała i umysłu, łagodzeniem bólu i cierpienia poprzez zabiegi medyczne, psychoterapię itp. (na tym poziomie dobro pacjenta zależy od właściwego korzystania z wiedzy i umiejętności lekarza); perspektywę pacjenta (dobro z perspektywy pacjenta) – dobro pacjenta jest związane z tym, co on sam postrzega jako dobro, jego osobiste preferencje odnośnie do wyborów, wartości, które są zależne od wielu czynników (wieku, płci, wykonywanej pracy itp.); dobro jednostki – związane z ochroną godności ludzkiej, poszanowaniem racjonalności jednostki, której życie jest celem samym w sobie, a nie środkiem, którego wartość zależna jest od zamożności, pozycji, wykształcenia itp.; dobro duchowe – najwyższy poziom dobra, który musi być poszanowany w środowisku klinicznym, to dobro pacjenta jako istoty duchowej. To ostatnie może być wyrażone w kategoriach religijnych (Pellegrino 2001, s. 570–571). Praca z pacjentami odbywa się na poziomie interakcji. To, jak będzie ona prowadzona, ma swoje konsekwencje dla zdrowia pacjenta i jakości jego życia.

Osoby decydujące się na wykonywanie zawodów medycznych liczą się z tym, że w pracę jest wpisany kontakt z pacjentem i że może on powodować sytuacje, które będą traktowane jako brudne lub trudne. W każdym zawodzie wymagającym pracy na poziomie interpersonalnym mogą występować trudności związane z kontaktami z drugim człowiekiem, które można analizować za pomocą koncepcji Hughesa.

Obciążenia emocjonalne – emocje, które brudzą

Emocje związane z naznaczeniem społecznym będą towarzyszyły m.in. kontaktom z osobami naznaczonymi społecznie, które wzbudzają litość lub uświadamiają personelowi medycznemu, że jest bezsilny i nie może pomóc pacjentowi. Emocje związane z naznaczeniem moralnym w pracy medycznej będą łączyły się m.in. z niepewnością oraz wątpliwościami, które dotyczą leczenia pacjenta – trudnej diagnozy (w znaczeniu: nieoczywistej, wymagającej przeprowadzenia wielu badań), która musi zostać postawiona, aby skutecznie leczyć. Pracownik medyczny ma możliwość ochrony przed brudem, w przypadku brudu fizycznego sposoby zabezpieczania i oczyszczania wydają się oczywiste – wszelkie środki oddzielające ciało od brudu (np. rękawiczki, maseczki itp.) lub zmywające brud (np. środki dezynfekujące itp.). Sytuacje trudne, obciążające psychicznie, pozostające w pamięci powodują, że osoby związane z zawodami medycznymi, aby normalnie funkcjonować, muszą znaleźć jakiś sposób na „oczyszczenie się". Rozmówcy jako swoje sposoby na „przejście do codzienności nad sytuacjami trudnymi" wymieniali sport, jazdę na motorze, rowerze, picie alkoholu, palenie papierosów oraz skupienie swojej uwagi na określonym stylu życia, odżywiania, np. wegetarianizmie. Zwiększony wysiłek fizyczny w każdej postaci pozwala na oderwanie się od rutyny, zabiegów, pacjentów i trudnych sytuacji. Skupienie uwagi na rozwijaniu hobby czy kultywowaniu określonego stylu życia to główne sposoby oczyszczania

wśród pracowników medycznych, z którymi miałem możliwość przeprowadzenia rozmowy. Osoby związane z medycyną jako sposób na odreagowanie wymieniali również używanie wulgaryzmów i agresję (nerwowe zachowanie w stosunku do innych pracowników medycznych). Prowadząc obserwację w szpitalu, miałem kontakt z lekarzami różnych specjalizacji. W rozmowach okazywało się, że każdy uprawia jakiś sport – bieganie, tenis, jazda konna lub nawet taniec na rurze.

Tabela 1. Brud w pracy medycznej

Obciążenia/ brud	Przykład	Zabezpieczenie
Społeczne	Kontakt z osobami naznaczonymi społecznie, np. niepełnosprawnymi, chorymi umysłowo.	Związana z wykonywanym zawodem postawa szacunku wobec każdego pacjenta, podmiotowość pacjenta jako naczelna wartość.
Moralne	Decydowanie o życiu pacjenta (jakości i długości życia itp.), stosowanie technik wpływania na zachowanie pacjenta (zastraszanie, używanie metafor), stosowanie technik charakterystycznych dla określonego kontekstu świadomości (otwarty, zamknięty, podejrzeń) w stosunku do pacjenta.	Odpowiednie uzasadnienia, stosowania określonych technik, np. nie mówienie pacjentowi wszystkiego (stosowanie zamkniętego kontekstu świadomości) z powodu chęci „chronienia pacjenta", nie martwienia go (niepotrzebnie) lub przedstawienie pacjentowi najgorszego rozwiązania, aby zmienił swój styl życia.
Fizyczne	Kontakt z pacjentem brudnym, z jego wydzielinami itp.	Wszelkie środki zabezpieczające przed bezpośrednim kontaktem (rękawiczki, fartuch, maski), środki „usuwające brud" (mycie rąk, detergenty itp.).
Emocjonalne	Kontakt z osobami śmiertelnie chorymi, obciążenia emocjonalne związane z chorobą pacjenta.	„Oczyszczenie się": sport, jazda na motorze, rowerze, picie alkoholu, palenie papierosów, skupienie swojej uwagi na określonym stylu życia, odżywiania, np. wegetarianizmie. Także używanie wulgaryzmów i agresję (nerwowe zachowanie w stosunku do innych pracowników medycznych).

Źródło: opracowanie własne

Brudna praca w zawodach medycznych w czasie epidemii

Istotnym zjawiskiem, jakie miało wpływ na pracę personelu medycznego, było pojawienie się epidemii COVID-19. W kontekście brudnej pracy można dostrzec wzrost intensywności obciążeń fizycznych, społecznych, moralnych oraz pracy nad czystością.

Choroba (możliwość zarażenia się) może być analizowana przede wszystkim przy wykorzystaniu koncepcji brudnej pracy – brud fizyczny. Konieczność przebywania w miejscu, w którym znajdują się osoby zakaźnie chore (mogące zarażać śmiertelną chorobą), oznacza narażanie swojego życia i zdrowia. Praca niebezpieczna również może być postrzegana jako praca brudna i obciążająca.

Podczas epidemii lekarz ma możliwość decydowania o funkcjonowaniu jednostki w społeczeństwie. Skierowanie na kwarantannę domową lub zatrzymanie w szpitalu oznacza władzę nad wolnością jednostki (obciążenie moralne). Oczywiście w większości przypadków personel medyczny może odwołać się do danych – występowania u chorego określonych objawów lub pozytywnego wyniku testu (na określoną chorobę), jednak przed otrzymaniem wyników medyk ma również możliwość skierowania potencjalnie chorego na izolację.

Osoby zarażone COVID-19 w społeczeństwie były naznaczone, kontakt z nimi oznaczał konieczność izolacji lub ryzyko zarażenia się śmiertelną chorobą, ludzie zdrowi unikali styczności z nimi, a chorzy byli napiętnowani. Lekarze, pracując z takimi osobami (lecząc je), również w pewnym stopniu narażali się na napiętnowanie. Na początku epidemii (kwiecień 2020 roku) kraj obiegła informacja o pielęgniarce z Gliwic pracującej w szpitalu zakaźnym, której auto zostało zniszczone tylko dlatego, że na co dzień miała kontakt z chorymi. Jest to przykład, jak brudna praca może być związana z obciążeniami społecznymi, uprzedzeniami i negatywnymi postawami.

Pandemia wymusiła na pracownikach medycznych udoskonalenie technik zabezpieczania ciała – odseparowania go od osoby chorej (lub potencjalnie chorej) oraz dezynfekcji. Ochrona przed zarażeniem związana jest też z obciążeniami – odciski powstające od gogli ochronnych, podrażnienia skóry, brak odpowiedniej wentylacji ciała. Nie ulega wątpliwości, że okres epidemii był szczególny dla pracy lekarzy i pielęgniarek, ponieważ zintensyfikował obciążenia związane z wykonywaniem brudnej pracy.

Brudna praca – wnioski

Koncepcja brudnej pracy, którą zaproponował Everett Hughes w 1962 roku, nie była szeroko wykorzystywana przez autorów ani dokładnie analizowana. Zazwyczaj badacze odwołują się do powierzchownego, intuicyjnego jej rozumienia. Dzięki podjętej próbie rozwinięcia koncepcji i przeniesienia jej na współczesne pole badawcze można dostrzec nowe zjawiska (brudnej pracy, pracy nad czystością, pracy szlachetnej, pracy czystej) oraz problemy, które niesie ze sobą nowe spojrzenie (wypalenia zawodowego, opieki nad pacjentami, problemu umierania itp.). Warto szukać nowych koncepcji i starać się je rozwinąć, często pozwalają one bowiem badaczowi dostrzec nowe zjawiska w znanym już i być może dokładnie opisanym środowisku. „Tradycyjne pojęcia socjologiczne i metody stają się normami uwagi, a także normami nieuwagi. Te ostatnie nie pozwalają widzieć nowych zjawisk i problemów społecznych" (Konecki 2020, s. 192).

Czy praca wykonywana przez osoby związane z zawodami medycznymi jest brudna? Na pewno zawiera elementy brudnej pracy, obciążenia moralne (władza nad drugą osobą, wpływ na jej zdrowie), społeczne (kontakt z osobami naznaczonymi społecznie – umysłowo chorymi, niepełnosprawnymi), fizyczne (kontakt ze śmiercią, wydzielinami), emocjonalne (kontakt z osobami czy przedmiotami wywołującymi określone **brudne** emocje), interakcyjne (kontakt z pacjentem). Dla osób z zewnątrz – widzów – może się wydawać brudna, jednak istotne jest to, jak osoby wykonujące dany zawód postrzegają własną pracę.

Wykorzystując koncepcję brudnej pracy, badacz ma możliwość zwrócenia uwagi na elementy, które w danym zawodzie są postrzegane jako trudne, skupia się na elementach skomplikowanych i przywiązuje wagę do obciążeń, które niesie ze sobą określona praca. Wymusza to skoncentrowanie się na czynnościach związanych z wykonywaniem danej pracy, a więc jest narzędziem służącym do analizy zawodów w kontekście pracy trudnej lub obciążającej (fizycznie, społecznie, moralnie, emocjonalnie). Analiza brudnej pracy może mieć również konsekwencje praktyczne. Można uwrażliwiać osoby ją wykonujące na wiele jej aspektów, a także uświadamiać społeczeństwu znaczenie brudnej pracy dla zachowania wielu miejsc czystych, znaczenie dla naszego zdrowia, a także dla ładu społecznego.

Literatura & materiały dodatkowe

Ashforth, B.E., Kreiner, G.E. (1999). "How can you do it?": Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *The Academy of Management Review* 24(3): 413–434.

Hughes, E.Ch. (1962). Good people and dirty work. *Social Problems* 10(1): 3–11.

Kubisa, J. (2014). *Bunt białych czepków. Analiza działalności związkowej pielęgniarek i położnych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Lopina, E.C., Rogelberg, S.C., Howell, B. (2012). Turnover in dirty work occupations: A focus on pre-entry individual characteristics. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 85: 369–406.

Świtała, J. (2022). *Polski SOR. Uwaga, będzie bolało*. Kraków: Mando.

Świtała, J. (2023). *Halo, pogotowie? Jak ratować życie i nie przesadzić*. Kraków: Mando.

Mike Rowe, *Dirty Jobs*, program telewizyjny, Discovery 2003–2023.

Brudna robota – czysty zysk, program telewizyjny, Discovery 2020.

The Pitt, serial telewizyjny, HBO 2025.

Laurie Taylor, *Thinking Allowed, Dirty Work*, 11 stycznia 2023, podcast. https://www.bbc.co.uk/programmes/m001gx6k.

Ralph Nader, *Radio Hour, Dirty Work*, 18 września 2021, podcast. https://www.ralphnaderradiohour.com/p/dirty-work-f73.

Zagadnienia do dyskusji

- W jaki sposób koncepcja „brudnej pracy" zmienia sposób analizy zawodów o wysokim prestiżu społecznym?
- Czy wszystkie formy „brudu" (fizyczny, moralny, społeczny, emocjonalny) mają równy wpływ na doświadczenie pracy?
- Uzasadnij: jakie strategie radzenia sobie z „brudem pracy" stosują pracownicy medyczni i jakie są ich konsekwencje (np. wypalenie, dystans emocjonalny)?
- W jaki sposób interakcje z pacjentem mogą być analizowane jako forma „brudnej pracy"? Gdzie przebiega granica tej interpretacji?
- Czy „brud pracy" jest kategorią obiektywną, czy zależną od kontekstu kulturowego i indywidualnej interpretacji?
- Jak zmienia się charakter „brudnej pracy" w sytuacjach kryzysowych (np. pandemia COVID-19)?
- Na ile koncepcja Hughesa wymaga dziś rozszerzenia – czy uwzględnia współczesne formy pracy emocjonalnej i interakcyjnej?

Bibliografia

Ashforth, B.E., Kreiner, G.E. (1999). "How can you do it?": Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *The Academy of Management Review* 24(3): 413–434.

Batista, A.S., Wanderley, C. (2018). Dirty work and stigma: Caretakers of death in cemeteries. *Revista de Estudios Sociales* 63: 72–83.

Blumer, H. (2007). *Interakcjonizm symboliczny*. Tłum. G. Woroniecka. Kraków: Nomos.

Charmaz, K. (2009). *Teoria ugruntowana*. Tłum. B. Komorowska. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Denzin, N.K. (2009). *A Theoretical Introduction to Sociological Methods*. New Jersey: Transaction.

Dick, P. (2005). Dirty work designations: How police officers account for their use of coercive authority. *Human Relations* 58(11): 1363–1390.

Frąckowiak, A. (2010). Zagrożenia w pracy pielęgniarki środowiskowej. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach* 1(6): 53–70.

Glaser, B.G., Holton, J. (2004). Remodelowanie teorii ugruntowanej. *Przegląd Socjologii Jakościowej* 6(2): 81–102.

Glaser, B.G., Strauss, A.L. (2005). *Awareness of Dying*. New Burnswick, NJ: Aldine Transaction.

Gorzko, M. (2016). Problem twórczości w generowaniu pojęć wprost z danych w świetle metodologii teorii ugruntowanej. *Roczniki Nauk Społecznych* 8(4): 95–119.

Hałas, E. (2012). *Interakcjonizm symboliczny. Społeczny kontekst znaczeń*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Hughes, E.Ch. (1962). Good people and dirty work. *Social Problems* 10(1): 3–11.

Hughes, E.Ch. (1994). *On Work, Race, and the Sociological Imagination*. Chicago: University of Chicago Press.
Israel, J. (1969). Socjopsychiczne środowisko szpitala. W: M. Sokołowska (red.), *Badania socjologiczne w medycynie* (s. 372–386). Warszawa: Książka i Wiedza.
Konecki, K.T. (1988). Praca w koncepcji socjologii interakcjonistycznej. *Studia Socjologiczne* 1: 225–245.
Konecki, K.T. (2012). Metodologia teorii ugruntowanej – strategie analiz i badań jakościowych. W: K.T. Konecki, P. Chomczyński (red.), *Słownik socjologii jakościowej* (s. 176–180). Warszawa: Difin.
Konecki, K.T. (2016). O socjologii jakościowej. *Roczniki Nauk Społecznych* 8(44[4]): 7–34.
Konecki, K.T. (2020). Uwagi na temat tego, co jest postrzegane jako ważne i nieważne w socjologii. *Przegląd Socjologii Jakościowej* 16(2): 188–207.
Kozek, W. (2013). *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
Kubisa, J. (2014). *Bunt białych czepków. Analiza działalności związkowej pielęgniarek i położnych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
Lawler, J. (1991). *Behind the Screens: Nursing, Somology and the Problem of the Body*. Melbourne: Churchill Livingstone.
Lesiak, M. (2019). *Brudna praca w zawodach medycznych. Konteksty interakcji pacjent – personel medyczny w procesie leczenia*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
Lopina, E.C., Rogelberg, S.C., Howell, B. (2012). Turnover in dirty work occupations: A focus on pre-entry individual characteristics. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 85: 369–406.
Mahalingam, R., Jagannathan, S., Selvaraj, P. (2019). Decasticization, dignity, and dirty work at the intersections of caste, memory, and disaster. *Business Ethics Quarterly* 29(2): 213–239.
Pellegrino, E.D. (2001). The internal morality of clinical medicine: A paradigm for the ethics of the helping and healing professions. *Journal of Medicine and Philosophy* 26(6): 559–579.
Prus, R. (1996). *Symbolic Interaction and Ethnographic Research: Intersubjectivity and the Study of Human Lived Experience*. Albany, NY: State University of New York Press.
Rivera, K.D., Tracy, S.J. (2014). Embodying emotional dirty work: A messy text of patrolling the border. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal* 9(3): 201–222.
Sanders, C.R. (2010). Working out back: The veterinary technician and "dirty work". *Journal of Contemporary Ethnography* 39: 243–272.
Sochocka, L., Grad, I., Wojtal, M., Krzyżanowski, D. (2012). Komunikowanie się w różnych sytuacjach w zależności od typu pacjentów. W: A. Steciwko, J. Barański (red.), *Porozumiewanie się lekarza z pacjentem i jego rodziną* (s. 113–124). Wrocław: Edra Urban.
Strauss, A.L. (1993). *Continual Permutations of Action*. New York: Aldine.
Strauss, A.L., Fagerhaugh, S., Suczek, B., Wiener, C. (1997). *Social Organization of Medical Work*. London: Transaction Publishers.
Strong, P.M. (1980). Doctors and dirty work: The case of alcoholism. *Sociology of Health and Illness* 2: 24–47.
Tyler, M. (2011). Tainted love: From dirty work to abject labour in Soho's sex shops. *Human Relations* 64: 1477–1500.

Wielki słownik języka polskiego, hasło: brudna robota, wsjp.pl (dostęp 1.04.2024).
Wolkowitz, C. (2006). *Bodies at Work*. Thousand Oaks: Sage Publications.
Wolkowitz, C. (2007). Linguistic leakiness or really dirty? Dirt in social theory. W: B. Campkin, R. Cox (red.), *Dirt. New Geographies of Cleanliness and Contamination* (s. 15–24). London: Bloomsbury Publishing.
Woroniecka, G. (2003). *Interakcja symboliczna a hermeneutyczna kategoria przed-rozumienia*. Warszawa: Oficyna Naukowa.

Justyna Salamońska
Akademia Leona Koźmińskiego
ORCID: 0000-0003-1268-342X

Wprowadzenie do migracji pracowniczych. Polacy w Irlandii po 2004 roku[1]

Abstrakt

W tym rozdziale prezentuję przegląd wybranych pojęć i zagadnień w obszarze migracji pracowniczych. Wyróżniam migracje pracownicze osób wysoko i nisko wykwalifikowanych oraz wyjaśniam kryteria, na których bazuje ta typologia. Dokonuję też rozróżnienia pomiędzy migracjami tymczasowymi i osiedleńczymi. Druga część rozdziału opisuje studium przypadku, koncentrując się na migracjach poakcesyjnych z Polski do Irlandii. Studium przypadku pozwala na umiejscowienie przepływów ludności w szerszym kontekście społecznym, politycznym i ekonomicznym.

Słowa kluczowe: migracje pracownicze, migracje osób wysoko i nisko wykwalifikowanych, migracje tymczasowe i osiedleńcze, migracje poakcesyjne z Polski do Irlandii

Abstract

In this chapter, I present an overview of selected concepts and issues in the field of labor migration. I distinguish between labor migration of highly skilled and low-skilled workers and explain the criteria underlying this typology. I also differentiate between temporary and permanent migration. The second part of the chapter presents a case study focusing on post-accession migration from Poland to Ireland. This case study makes it possible to situate population flows within a broader social, political, and economic context.

Keywords: labor migrations, migrations of highly skilled and low-skilled workers, temporary and permanent migrations, post-accession migrations from Poland to Ireland

Wprowadzenie

Migracje, według *Słownika języka polskiego PWN*, zakładają „masowe przemieszczanie się ludności, zwykle w poszukiwaniu lepszych warunków życia" (SJP PWN b.d.). W tym rozdziale skupię się na migracjach ludzi, zarówno tych względnie trwałych, jak i tymczasowych, w przestrzeni międzynarodowej. W przypadku

[1] Ogromnie dziękuję Anicie Brzozowskiej, Kamili Fiałkowskiej, Marcie Kindler, Michałowi Lesiakowi i Joannie Wawrzyniak za cenne komentarze do wcześniejszych wersji tego rozdziału.

migracji międzynarodowych mamy do czynienia z przemieszczaniem się ludzi pomiędzy krajem pochodzenia (zwyczajowo zwanym również krajem wysyłającym) a krajem docelowym (zwyczajowo zwanym również krajem przyjmującym). Migracje międzynarodowe zakładają, że osoba migrująca przekroczyła granice państwowe, co zazwyczaj wymaga odpowiednich dokumentów i zezwoleń na pobyt, ale również na wykonywanie pracy w państwie pobytu w przypadku migracji zarobkowej. Migracje pracownicze to jedna z form migracji, która jest podejmowana w celu zdobycia zatrudnienia lub podjęcia innej działalności generującej zarobek (szerszym omówieniem definicji z zakresu migracji i typologii migracji zajmują się Marta Anacka i Marek Okólski [2018]).

W pierwszej części tego rozdziału przedstawię migracje pracownicze przez pryzmat podstawowych pojęć i zagadnień, które są poruszane w literaturze przedmiotu. Pomocne tu będą typologie, takie jak podział migracji pracowniczych na migracje osób o niskich i wysokich kwalifikacjach. W drugiej części rozdziału zajmę się przedstawieniem kompleksowości zjawiska migracji pracowniczych i osadzeniem migracji w kontekście szerszych procesów społecznych, ekonomicznych i politycznych. Wykorzystam dane ilościowe i jakościowe opisujące migracje z Polski (i szerzej: Europy Środkowo-Wschodniej) do Irlandii po 2004 roku. Ta empiryczna część pozwoli lepiej zrozumieć kontekst, w którym odbywają się przepływy migracyjne. W całym rozdziale powołuję się na badania empiryczne, aby zaproponować różnorakie bibliograficzne punkty odniesienia do dalszych poszukiwań w temacie migracji pracowniczych z Polski, do Polski, i szerzej – w Europie i na świecie.

Migracje pracownicze – przegląd pojęć i zagadnień

Migracje mogą przyjmować różne formy. Typologię form migracyjnych proponuje jedna z baz wiedzy migracyjnej, Migration Research Hub, funkcjonująca jako część IMISCOE[2]. Baza ta wyróżnia m.in. formy migracji ze względu na ich przyczyny, które pozwalają rozróżnić migrantów pracowniczych, rodzinnych, edukacyjnych, tych, którzy przemieszczają się ze względu na zmiany klimatyczne, od tych, którzy migrują ze względu na styl życia czy uchodźców. Ponadto dzieli się migracje ze względu na ich cechy, takie jak okresowość czy kierunki migracji, a wśród nich m.in. migracje krótkoterminowe i cyrkulacyjne, migracje powrotne, migracje wielokrotne. Typologie pozwalają na usystematyzowanie wiedzy, wskazanie różnych typów przepływów i odróżnienie ich od siebie, w tym migracji pracowniczych od tych edukacyjnych czy też migracji rodzinnych. Należy jednak pamiętać, że typologie upraszczają rzeczywistość, a za każdą migracją mogą kryć się różne i często mieszane motywacje, powody czy przyczyny przemieszczania się. Na przykład studenci, którzy migrują, mogą łączyć edukację w kraju pobytu z aktywnością na rynku pracy. Indywidualne motywacje mogą też się zmieniać w czasie. Ci sami

[2] International Migration Research Network, https://migrationresearch.com.

studenci po zdobyciu dyplomu mogą zdecydować się na kolejną migrację do innego kraju przyjmującego, tym razem np. ze względów rodzinnych.

Migracje pracownicze mają na celu podjęcie zatrudnienia lub innej działalności generującej zarobek przez osobę migrującą. Wśród migracji pracowniczych możemy wyróżnić migracje osób o wysokich i niskich kwalifikacjach. Definiowanie osób wysoko i nisko wykwalifikowanych jest wyzwaniem dla badaczy migracji, jednak często te dwie grupy definiuje się w odniesieniu do wykształcenia, doświadczenia i wynagrodzenia. Migracje osób o niskich kwalifikacjach dotyczą tych migracji pracowniczych, które wiążą się z podjęciem prac niekoniecznie wymagających wysokiego poziomu wykształcenia lub dużego doświadczenia zawodowego i z reguły gorzej opłacanych. Z kolei migracje osób o wysokich kwalifikacjach odnoszą się do przepływu osób, które zwykle posiadają wyższe wykształcenie, duże doświadczenie lub połączenie wyższego wykształcenia i doświadczenia w danym obszarze. Podobnie jak w przypadku migracji osób o niskich kwalifikacjach, definicja migracji osób wysoko wykwalifikowanych może odnosić się do poziomu wynagrodzenia otrzymywanego w krajach przyjmujących.

Analiza migracji pracowniczych w dużej mierze koncentruje się na dwóch ekstremach, to jest na migracjach pracowników wysoko i nisko wykwalifikowanych, mimo iż takie binarne ujęcie migracji pracowniczych nie odzwierciedla ani różnorodności kwalifikacji, jakie posiadają migranccy pracownicy, ani cech zatrudnienia, jakiego się oni podejmują w krajach docelowych. W kolejnych podrozdziałach omówię kolejno zagadnienia migracji pracowników wysoko i nisko wykwalifikowanych, podając przykłady i zwracając uwagę na kwestie dyskusyjne wynikające z analizy tych procesów migracyjnych. Przedstawię również pokrótce migracje osiedleńcze i tymczasowe.

Migracje osób o wysokich kwalifikacjach

Migracje osób o wysokich kwalifikacjach są analizowane w kontekście globalnej rywalizacji o talent, który jest pożądany, a zarazem cenny i rzadki na rynku pracy. W odniesieniu do talentu wyróżniane są trzy grupy zawodowe. Po pierwsze, przedsiębiorcy, inżynierowie i technicy, twórcy nowych technologii, ludzie biznesu, którzy są zaangażowani w produkcję dóbr i usług. Po drugie, naukowcy i badacze zatrudnieni na uniwersytetach, w centrach badawczych i *think-tankach* oraz studenci międzynarodowi, którzy są zaangażowani w produkcję wiedzy naukowej. Po trzecie, personel medyczny, nauczyciele i inni, którzy pracują w szeroko rozumianym sektorze usług społecznych (ochrona zdrowia, edukacja) i kultury (Solimano 2008; Weinar, Klekowski von Koppenfels 2020).

W kontekście Polski jako kraju pochodzenia migrantów Paweł Kaczmarczyk i Joanna Tyrowicz (2008) opisują migracje osób z wysokimi kwalifikacjami, zaczynając od lat 60. XX wieku, mechanizmy selekcji tych migrantów i wybierane przez nich kierunki migracyjne. Podczas migracji poakcesyjnych z Polski jednym z zagrożeń był *brain waste*, czyli sytuacja, w której osoby wysoko wykwalifikowane za granicą podejmowały się pracy poniżej swoich kwalifikacji. Nie dotyczyło to oczywiście

wszystkich migrujących. Halina Grzymała-Moszczyńska, Joanna Grzymała-Moszczyńska i Agnieszka Golińska (2011) opisują, jak wysoko wykwalifikowane osoby, które migrowały na własną rękę lub pomiędzy oddziałami międzynarodowych korporacji, łączyły motywacje rozwoju kariery i nabywania nowych kompetencji.

Dużym wyzwaniem dla osób wysoko wykwalifikowanych przemieszczających się pomiędzy różnymi krajami jest możliwość transferu posiadanych przez nich kwalifikacji do kraju docelowego. Posiadane przez migrantów kwalifikacje nie zawsze mogą być przez nich wykorzystywane na rynku pracy kraju pobytu, na przykład dlatego, że nie zostały formalnie uznane. Uznanie kwalifikacji może wymagać czasu i zasobów. Jeśli migranci mają problem z uznaniem swoich kwalifikacji w kraju docelowym, muszą przejść ścieżkę edukacji w kraju pobytu w celu uzyskania dodatkowego wykształcenia, odbyć wymagane szkolenia i zdobyć wymagane certyfikaty i licencje. Potrzebują też czasu, by lepiej poznać rynek pracy w kraju pobytu i język tego kraju, by móc pracować na stanowiskach zgodnych z ich kwalifikacjami. Nawet jeśli migranci pracowali w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji w kraju pochodzenia, to w czasie bezpośrednio po migracji w kraju pobytu mogą przyjąć zatrudnienie poniżej swoich kwalifikacji i z czasem próbować zdobywać prace bardziej odpowiadające ich kwalifikacjom. Barry R. Chiswick, Yew Liang Lee i Paul W. Miller (2005) na przykładzie danych śledzących trajektorie migrantów w Australii obrazują proces mobilności zawodowej migrantów za pomocą kształtu litery „U": migranci, którzy zajmują wysoką pozycję na rynku pracy w kraju pochodzenia, doświadczają spadku pozycji zawodowej bezpośrednio po migracji do kraju docelowego, jednak w miarę upływu czasu stopniowo poprawiają swoją sytuację na rynku pracy w kraju pobytu.

Migracje osób o wysokich kwalifikacjach często są przedstawiane jako synonim migracji pożądanych i niesprawiających problemów. Tacy migranci są zwykle postrzegani jako zmagający się z mniejszymi wyzwaniami, jeśli chodzi o integrację w kraju docelowym, i tym samym jako mniejsze obciążenie dla państwa socjalnego. Również z tego powodu, że są oni zazwyczaj uważani przez państwo docelowe za migrantów tymczasowych (Weinar, Klekowski von Koppenfels 2020). Z punktu widzenia kraju pochodzenia migracje osób o wysokich kwalifikacjach mogą skutkować „drenażem mózgów" (*brain drain*), w szczególności w wypadku wysokich odpływów specjalistów z krajów rozwijających się do krajów uprzemysłowionych. W literaturze przedmiotu podkreśla się też zjawisko „cyrkulacji mózgów", zwracając uwagę na to, że wysoka mobilność specjalistów jest jednym z przejawów globalizacji. Z kolei opisy wspomnianego wyżej „marnotrawstwa mózgów" (*brain waste*) zwracają uwagę na to, że migranci o wysokich kwalifikacjach znajdują zatrudnienie poniżej swoich kwalifikacji w krajach przyjmujących i dochodzi do deprecjacji ich kwalifikacji (Kaczmarczyk, Tyrowicz 2008). Ten ostatni przykład wskazuje na to, że kwalifikacje mogą odnosić się z jednej strony do kwalifikacji nabytych przez migrantów, z drugiej strony poziom wymaganych kwalifikacji może opisywać wymagania pracy, której podejmują się migranci w kraju docelowym.

Migracje osób o niskich kwalifikacjach

Literatura o migracjach osób o niskich kwalifikacjach również zwraca uwagę na kontekst globalny, a w nim na nierówności związane z kapitałem ludzkim, kryteriami płci, rasy, etniczności, pochodzenia i statusu prawnego (Castles 2011). Sektory, które oferują nisko wykwalifikowane zatrudnienie migrantom, to m.in. sektor budowlany, opieki, przetwórczy i rolnictwo. Sektor budowlany jest tradycyjnie miejscem, gdzie migranci szukają zatrudnienia, zarówno niewykwalifikowanego, jak i wymagającego kwalifikacji. Jest on popularnym miejscem pracy, ponieważ zazwyczaj oferuje relatywnie wysokie zarobki, mimo sezonowości zatrudnienia. Praca jednak często połączona jest z ryzykiem związanym z trudnymi i niebezpiecznymi warunkami. Sektor budowlany cechuje się też dużą wrażliwością na zmiany w koniunkturze gospodarczej. Z sezonowością, nieregularnymi praktykami i trudnymi warunkami pracy związane jest również zatrudnienie migrantów w sektorze rolnictwa. W rolnictwie, w przeciwieństwie do sektora budowlanego, migranci często otrzymują niższe wynagrodzenie. Pracownicy mogą być odizolowani społecznie, jeśli korzystają z miejsc noclegowych zapewnianych przez pracodawców, częste są długie godziny pracy i elastyczne formy zatrudnienia. Podobnie jest w sektorze usług domowych (usługi opiekuńcze nad osobami starszymi lub dziećmi, usługi sprzątające), który z reguły oferuje niższe wynagrodzenie zatrudnionym tam osobom. W sektorze usług domowych zatrudnienie znajdują głównie kobiety. Praca w sektorze opieki może się wiązać z zatrudnieniem w szarej strefie, a nawet w przypadku posiadania umowy o pracę pracownikom trudno wyegzekwować warunki zatrudnienia i sprzeciwić się nieregularnym praktykom ze względu na to, że zatrudnienie często ma miejsce w domach i w sferze prywatnej, do której służby kontrolne mają utrudniony dostęp.

Literatura dotycząca migracji osób o niskich kwalifikacjach zajmuje się również analizą zjawisk na styku migracji i rynku pracy, w tym warunków zatrudnienia, prekaryjności, elastyczności na rynku pracy, legalności zatrudnienia. Jak określiłby to Michael J. Piore (1979), jeden z klasyków badań nad nierównościami w społeczeństwach industrialnych, migranci niejednokrotnie znajdują zatrudnienie we wtórnym sektorze, który (w odróżnieniu od tego pierwotnego) oferuje niewykwalifikowane prace, gorzej opłacane, gorsze warunki pracy i brak możliwości szkoleń oraz awansu zawodowego.

Opisane przez Marka Okólskiego (2001) niepełne migracje Polaków to przykład migracji osób o niskich kwalifikacjach. Migracje niepełne zazwyczaj obejmowały serię krótkoterminowych migracji (od kilku tygodni do kilku miesięcy), kiedy w latach 90. XX wieku otworzyła się możliwość wyjazdów międzynarodowych z Polski. Migracji niepełnych podejmowały się często osoby z peryferyjnych regionów Polski, z niższym poziomem kapitału ludzkiego oraz słabszą pozycją na rynku pracy albo pozostające bez pracy. Migranci często znajdowali pracę nisko wykwalifikowaną w krajach docelowych, nierzadko podejmując się zatrudnienia

w szarej strefie. Nie mieli oni legalnych możliwości osiedlenia się i godzili się na zatrudnienie w niewykwalifikowanych i nisko płatnych pracach w kraju pobytu. Praca za granicą była źródłem środków finansowych, jednak ich konsumpcja odbywała się w kraju pochodzenia. Tam migranci przesyłali wynagrodzenie i wydawali zarobione środki na bieżącą konsumpcję, inwestycje, nieruchomości, edukację dzieci.

W ostatnim czasie Polska z kraju wysyłającego migrantów stała się również krajem przyjmującym – Raport OECD z 2020 roku wskazywał, że stała się liderem światowym, jeśli chodzi o liczbę migrantów sezonowych (OECD 2020). Polska w 2006 roku wprowadziła uproszczoną procedurę zatrudniania cudzoziemców w sektorze rolnictwa, a w 2007 dla wszystkich sektorów rynku pracy, co otworzyło polski rynek pracy na migrantów z wybranych krajów. Ścieżkę uproszczonej procedury na przyjazd do Polski wybierali głównie migranci z Ukrainy. Tacy migranci znajdowali zatrudnienie w takich sektorach jak rolnictwo i usługi, a w mniejszym stopniu budownictwo i przemysł. Cudzoziemcy w Polsce w dużej mierze wykonywali prace proste, niewymagające kwalifikacji (Górny i in. 2018). Po pełnoskalowej agresji Rosji na Ukrainę w 2022 roku Polska stała się też ważnym krajem dla osób szukających schronienia przed konfliktem zbrojnym. Takim osobom przysługuje w krajach Unii Europejskiej prawo do tymczasowej ochrony, z którego wynikają m.in. prawo do pobytu i dostęp do rynku pracy. Raport Narodowego Banku Polskiego z 2023 roku podkreśla wysoki odsetek aktywności zawodowej wśród osób, które przyjechały do Polski po 24 lutego 2022 roku. Około 65% osób pracowało, kolejne 24% poszukiwało pracy. Jeśli chodzi o strukturę zatrudnienia, to niemal jedna piąta pracujących zatrudniona była w przemyśle i był to niższy odsetek w porównaniu z danymi sprzed wybuchu pełnoskalowej wojny. Inne obszary zatrudnienia to handel, usługi na rzecz gospodarstw domowych, edukacja i kultura, gastronomia i prace biurowe (Narodowy Bank Polski 2023). Badania wskazują też, że pracownicy nisko wykwalifikowani z Ukrainy są narażeni na praktyki dyskryminacyjne i gorsze warunki pracy (Kamińska-Berezowska, Cekiera 2023).

Migracje pracownicze osiedleńcze i tymczasowe

Innym ważnym elementem dyskusji o migracjach jest rozróżnienie pomiędzy migracjami osiedleńczymi a czasowymi. Zalecenia Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczące statystyki migracji międzynarodowej opublikowane w 1998 roku (UN 1998) odróżniały migrantów długookresowych od tych krótkoterminowych. Migranci długookresowi przemieszczają się do kraju innego niż ich stałe miejsce zamieszkania na okres 12 miesięcy lub dłuższy. Migranci krótkoterminowi przemieszczają się na okres nie krótszy niż 3 miesiące i nie dłuższy niż rok. Nowe zalecenia (UN 2025) odróżniają migracje międzynarodowe od mobilności tymczasowej. Nowa definicja migracji międzynarodowych odnosi się do zmiany stałego miejsca zamieszkania, to jest miejsca, w którym dana osoba mieszkała nieprzerwanie przez większość ostatnich 12 miesięcy lub zamierza mieszkać przez co najmniej 12 miesięcy. Tymczasem międzynarodowa mobilność tymczasowa

obejmuje też inne przypadki przekroczenia granicy międzynarodowej w celu innym niż zmiana stałego miejsca zamieszkania.

W szczególności w przypadku migracji długookresowych literatura skupia się na kwestiach integracji lub jej braku na rynkach pracy krajów docelowych. Pojęcie integracji w literaturze migracyjnej jest różnie rozumiane (Ager, Strang 2008), jednak z punktu widzenia migracji zarobkowych warto tutaj zwrócić uwagę na kilka aspektów tego, jak osoby migrujące radzą sobie na rynkach pracy krajów przyjmujących. Na przykład za miarę integracji może służyć porównanie wskaźnika aktywności ekonomicznej czy stopy bezrobocia wśród migrantów i pozostałych pracowników. Jednak w wypadku migrantów, którzy z definicji są ukierunkowani na znalezienie zatrudnienia w kraju docelowym, lepszą miarą ich integracji może być zrozumienie, w jakim stopniu wykonują oni pracę zgodną ze swoimi kwalifikacjami, a także na ile ich zatrudnienie jest na tych samych warunkach co zatrudnienie pracowników rodzimych (umowy o pracę na czas nieokreślony / na czas określony; umowy na pełen/niepełny wymiar etatu; wysokość wynagrodzenia itp.). I tak badania nad migrantami pracującymi w Polsce na podstawie procedury uproszczonej wskazywały na różnice w wynagrodzeniu pomiędzy Polakami a cudzoziemcami oraz na to, że cudzoziemcy pracowali w Polsce na innych i z reguły słabiej opłacanych stanowiskach i sektorach (Górny i in. 2018).

Na brak integracji może też wpływać dyskryminacja na rynku pracy, przejawiająca się w praktykach pracodawców, którzy nie chcą zatrudniać cudzoziemców, oferują im gorsze warunki niż te zapewniane rodzimym pracownikom. Mimo istnienia legislacji antydyskryminacyjnej w różnych krajach, badania wciąż wskazują na nierówne traktowanie migrantów na rynku pracy. W ostatnich latach naukowcy przeprowadzili serię eksperymentów w różnych krajach, które pokazują, jak mechanizmy dyskryminacji operują w procesie rekrutacji kandydatów do pracy, którzy posiadają wykształcenie i doświadczenie zawodowe zdobyte w krajach innych niż kraj pobytu i kandydatów o nazwiskach sugerujących cudzoziemskie pochodzenie (np. Oreopoulos 2011).

Przypadek migracji krótkoterminowych rodzi inne pytania. Migranci mogą przemieszczać się na krótki okres z własnej woli lub dlatego, że mają jedynie krótkoterminowe pozwolenie na pobyt i/lub pracę. Wśród migrantów krótkoterminowych mogą być zarówno specjaliści o wysokich kwalifikacjach, jak i niewykwalifikowani pracownicy tymczasowi. Mobilni specjaliści, przemieszczając się, zazwyczaj mogą korzystać ze wsparcia pracodawców i krajów pochodzenia. Sytuacja migrantów niewykwalifikowanych jest bardziej wrażliwa, a tym samym w ich wypadku istotniejsze staje się wsparcie państwa socjalnego, w tym dostęp do ochrony zdrowia czy świadczeń socjalnych i możliwość transferu nabytych praw z powrotem do kraju pochodzenia w przypadku migracji powrotnej (Banting, Koning 2017).

Literatura na temat migracji w dużej mierze koncentruje się na kwestiach migracji osiedleńczych. Jednak w ostatnim czasie więcej uwagi poświęca się migracjom wielokrotnym, kiedy migranci przemieszczają się powtórnie, a migracje obejmują

co najmniej dwa kraje docelowe poza krajem pochodzenia (Salamońska 2025). W literaturze dotyczącej migracji pracowniczych migracje specjalistów były zazwyczaj opisywane w kontekście hipermobilności pomiędzy rynkami pracy w krajach docelowych lub pomiędzy oddziałami korporacji międzynarodowych w świecie globalnych finansów (np. Beaverstock 2005). Jednak migracje wielokrotne mogą być też strategią osób z niskimi kwalifikacjami, jak to opisuje Anju Mary Paul (2017) w książce o pracownicach domowych pochodzących z Filipin i Indonezji, których migracje wiodą przez kilka krajów docelowych. Pracownice świadomie konstruują swoje trajektorie migracji tak, by w kolejnych krokach migracyjnych akumulować kapitał ludzki i finansowy i w końcu dotrzeć do zaplanowanego kraju docelowego, gdzie warunki pracy i życia są relatywnie lepsze (często są to kraje Europy Zachodniej i Ameryki Północnej). Badania Paul to przykład analizy migracji kobiet. Nawet jeśli naukowcy opisują feminizację migracji (Castles, de Haas, Miller 2014), to należy zauważyć, że migrantki i ich wkład w sfery ekonomiczną i społeczną krajów przyjmujących przez długi czas pozostawał niewidzialny, a powiązania między migracjami a kwestiami genderowymi – nierozpoznane (Kofman i in. 2000).

Migracje pracownicze w kontekście społecznym, ekonomicznym i politycznym na przykładzie migracji Polaków do Irlandii po 2004 roku

O ile przedstawione powyżej zagadnienia pozwalają nam lepiej zrozumieć podstawowe kwestie związane z migracjami pracowniczymi, to przepływy migracyjne należy badać, umiejscawiając je w konkretnym kontekście społecznym, politycznym i ekonomicznym. Dlatego ta część rozdziału zawęża perspektywę i skupia się na przykładzie migracji pracowniczych z Polski (i Europy Środkowo-Wschodniej) po rozszerzeniu Unii Europejskiej w 2004 roku i obrazuje ich powiązania z przemianami politycznymi i ekonomicznymi.

Akcesja Polski do Unii Europejskiej w 2004 roku zmieniła krajobraz migracji z Polski, zarówno ilościowo, jak i jakościowo, ze względu na nowe kierunki migracji i cechy migrantów (Grabowska-Lusińska, Okólski 2009). Jednym z krajów, który dość niespodziewanie z dnia na dzień stał się państwem, do którego masowo zaczęli napływać Polacy, była Irlandia. Kontekst, w jakim miały miejsce migracje z Polski do Irlandii po 2004 roku, pozwala lepiej zrozumieć strumienie migracji zarobkowych i ich dynamikę, to, jak kształtują je zmiany sytuacji politycznej i cykle koniunkturalne.

Polacy migrujący do Irlandii – czynniki przyciągające i wypychające

Przed przystąpieniem Polski do UE Polacy najczęściej wybierali sąsiednie Niemcy jako kraj migracji, a w dalszej kolejności Stany Zjednoczone, Włochy i Wielką Brytanię. W tym czasie do Irlandii docierały bardzo ograniczone strumienie migracyjne z Polski. Rząd irlandzki jednak, podobnie jak rządy Wielkiej Brytanii i Szwecji, podjął decyzję o otwarciu swojego rynku pracy dla migrantów z nowych krajów członkowskich UE już od 1 maja 2004 roku. Dla osób migrujących z Polski oznaczało to swobodę przemieszczania się do Irlandii i szukania zatrudnienia w kraju

bez konieczności zdobycia pozwolenia na pracę. Było to o tyle ważne, że Irlandia w tym czasie korzystała z bardzo dobrej koniunktury ekonomicznej, a na rynku pracy było duże zapotrzebowanie na pracowników z różnymi kwalifikacjami. Wiele osób znało przynajmniej w jakimś stopniu język angielski, więc nie bez znaczenia był fakt, że Irlandia jest krajem anglojęzycznym.

W 2004 roku w Polsce sytuacja na rynku pracy wyglądała bardzo odmiennie od tej w Irlandii: jednym z wyzwań była wciąż wysoka stopa bezrobocia (choć na migrację decydowali się raczej ci, którzy posiadali pracę, a nie bezrobotni). Zatrudnienie w Polsce często wiązało się z niesatysfakcjonującymi warunkami pracy, niskimi wynagrodzeniami i prekaryjnością zatrudnienia („czynniki wypychające" na rynkach pracy w Europie Środkowo-Wschodniej opisuje Charles Woolfson [2007]). Początek XXI wieku w Polsce to też okres, kiedy pokolenie wyżu demograficznego (roczniki urodzone we wczesnych latach 80.) zaczynało wchodzić na rynek pracy. Sytuacja ekonomiczna Irlandii jednak diametralnie się zmieniła wraz z globalną recesją w 2008 roku. Wzrastające bezrobocie uderzyło m.in. w migrantów. Niektórzy z nich, w odpowiedzi na zmieniającą się sytuację ekonomiczną, opuszczali Irlandię, by powrócić do Polski lub wyjechać do innego kraju. Kiedy w Irlandii rozpoczynała się recesja, polska gospodarka wciąż odnotowywała wzrost, a poziom bezrobocia spadł w porównaniu do sytuacji na początku dekady. W tym czasie Polska potencjalnie mogła być miejscem powrotu dla migrantów z Irlandii, choć warunki pracy i płacy wciąż były porównywalnie gorsze od tych w Europie Zachodniej.

Liczba migrantów i ich profil społeczno-ekonomiczny

Od 2004 roku Irlandia odnotowywała stały wzrost liczby migrantów z nowych krajów członkowskich UE, aż do najwyższego poziomu na początku 2008 roku, gdy szacunki mówiły o 216 000 osób. Polacy byli tam najliczniejszą grupą wśród „nowych Europejczyków". Kryzys ekonomiczny w Irlandii spowodował spadek liczby migrantów do poziomu około 170 000 pod koniec 2010 roku (dane pochodzące z irlandzkiego *Quarterly National Household Survey*, cyt. za: Salamońska 2012). Liczby te jednak nie odzwierciedlają skali mobilności pomiędzy krajami Europy Środkowo-Wschodniej a Irlandią. Według danych PPSN (Personal Public Service Number, czyli numer nadawany w celu identyfikacji w kontaktach z instytucjami państwowymi w Irlandii) pomiędzy rokiem 2004 a 2010 Irlandia przyjęła ponad pół miliona obywateli nowych krajów członkowskich Unii Europejskiej. Największa liczba, prawie 140 000 osób, emigrowała do Irlandii w 2006 roku. Wraz z początkiem recesji w 2008 roku migracja do Irlandii spowolniła. Należy też zwrócić uwagę, że nie wszyscy migranci, którzy przyjechali do kraju po 1 maja 2004 roku, osiedlili się. Irlandzki Urząd Statystyczny, porównując aktywność numerów PPSN migrantów z Europy Środkowo-Wschodniej w kolejnych latach, pokazuje, że w 2009 roku w Irlandii przebywała tylko niewiele ponad połowa tych osób, które zarejestrowały swój PPSN w roku 2005 (CSO 2011). Dynamika przyznawania numerów PPSN sugeruje również, że Irlandia była krajem przyjmującym dla wielu

studentów z nowych krajów członkowskich UE, którzy przejawiali krótkoterminową mobilność pracowniczą w trakcie przerwy letniej od zajęć uniwersyteckich.

Migranci przyjeżdżający z Europy Środkowo-Wschodniej do Irlandii to w przeważającej mierze osoby, które podejmowały pracę. Analiza struktury ich zatrudnienia wskazuje na ograniczoną integrację na rynku pracy, jeśli brać pod uwagę rodzaj obsadzanych przez nich stanowisk. W porównaniu do Irlandczyków i innych grup migrantów migranci z Europy Środkowo-Wschodniej zajmowali najniższe pozycje na irlandzkim rynku pracy (Barrett, Duffy 2008), mimo iż byli relatywnie dobrze wykształceni. Dość powszechne było zatrudnienie poniżej kwalifikacji i opisywane wcześniej zjawisko „marnotrawstwa mózgów".

Przed kryzysem ekonomicznym poziom bezrobocia wśród migrantów i Irlandczyków był na zbliżonym poziomie (Barrett, Kelly 2011), jednak to migranci częściej tracili pracę w trakcie recesji. Kryzys był szczególnie dotkliwy dla mężczyzn migrujących z Europy Środkowo-Wschodniej – w przypadku tej grupy bezrobocie wzrosło najbardziej. Odsetek mężczyzn z nowych krajów członkowskich UE deklarujących, że pracują, spadł z 90 do 71% w czasie recesji (dane porównują lata 2005–2008 z 2009 rokiem). Zatrudnienie w pełnym wymiarze etatu spadło wśród mężczyzn o 40%. Stopa bezrobocia osiągnęła ponad 20%. Recesja nie miała aż tak gwałtownego i negatywnego efektu na sytuację migrantek z Europy Środkowo-Wschodniej. W 2007 roku zdecydowana większość kobiet, bo aż 77%, deklarowała, że jest zatrudniona, odsetek ten spadł o 12 punktów procentowych w 2009 roku. Stopa bezrobocia wśród kobiet wzrosła do 10% w czasie kryzysu ekonomicznego (z 5% przed recesją), ale z danych wynika, że część kobiet wycofała się z rynku pracy na rzecz zajmowania się gospodarstwem domowym (*Quarterly National Household Survey*, cyt. za: Salamońska 2012).

Aby zrozumieć sytuację migrantów w Irlandii, należy zwrócić uwagę na sektorową strukturę zatrudnienia. Migranci częściej tracili zatrudnienie niż Irlandczycy i działo się tak właściwie niezależnie od tego, w jakim sektorze gospodarki irlandzkiej byli oni zatrudnieni (Barrett, Kelly 2011). Irlandia miała prężnie rozwijający się sektor budowlany i to w tym sektorze kryzys przyniósł największe straty w zatrudnieniu. Tu było też skoncentrowane zatrudnienie migrantów – niemal 40% z nich w 2005 roku pracowało właśnie w budownictwie. O ile w 2005 roku jeden na pięciu migrantów z Europy Środkowo-Wschodniej pracował w budownictwie, o tyle w 2009 roku było to już tylko 10%. Pracę tracili głównie mężczyźni, pracownicy nisko wykwalifikowani, ale też rzemieślnicy i osoby zatrudnione na podobnych, wykwalifikowanych stanowiskach. Można zatem wnioskować, że kryzys ekonomiczny okazał się bardziej dotkliwy w przypadku zatrudnienia mężczyzn i osób posiadających niższy poziom kapitału ludzkiego. Wydaje się, że to właśnie mężczyźni i osoby z niższym wykształceniem i słabszą znajomością języka angielskiego częściej opuszczali Irlandię (by wrócić do Polski albo wyjechać do innego kraju). W trakcie recesji zmieniły się też liczba i profil migrantów z Europy Środkowo-Wschodniej. O ile w 2005 roku niemal dwóch na trzech migrantów

z Europy Środkowo-Wschodniej to byli mężczyźni, wraz z kryzysem odsetek ten spadł do 53%. Liczba migrantów nowych krajów członkowskich zmniejszyła się, jednak bardziej wyraźnie w przypadku mężczyzn niż kobiet (*Quarterly National Household Survey*, cyt. za: Salamońska 2012).

Zmieniające się oblicze migracji

Przedstawiony powyżej obraz statystyczny migracji z Europy Środkowo-Wschodniej w Irlandii ukazuje ekonomiczny charakter tej mobilności w szybko zmieniającym się kontekście społecznym i ekonomicznym. Uzupełniam obraz migracji z Polski do Irlandii, posługując się danymi zebranymi w ramach projektu *Migrant Careers and Aspirations* przeprowadzonego w latach 2007–2011 (Krings i in. 2013; Salamońska 2012), który śledził historie życia migrantów i zmieniające się motywacje oraz biografie migracyjne.

Mimo iż wielu migrantów w trakcie kryzysu gospodarczego straciło zatrudnienie, bezrobocie rosło i sytuacja na irlandzkim rynku pracy się pogarszała, migranci z Polski i innych krajów Europy Środkowo-Wschodniej pozostali w tym kraju, stając się częścią irlandzkiego społeczeństwa. Dla większości migrantów możliwość zdobycia zatrudnienia w Irlandii była kluczowym elementem decyzji o wyjeździe do tego kraju. Po przyjeździe relatywnie młodzi migranci, z kapitałem ludzkim w postaci wykształcenia i znajomości języka, konstruowali swoje projekty migracyjne wykraczające poza cele ekonomiczne. Wyjazd do innego kraju mógł być sposobem na uzyskanie niezależności finansowej, mógł stać się też pretekstem do dostępu do innego stylu życia. Początkowe motywacje do migracji mogą różnić się od tych, które sprawiają, że migranci chcą się osiedlić w kraju pobytu lub z niego wyjechać. Niektórzy Polacy, którzy przyjechali do Irlandii jako migranci zarobkowi, pomimo utraty pracy w czasie kryzysu ekonomicznego chcieli zostać w kraju dlatego, że założyli tam rodzinę, nawiązali rozbudowane sieci społeczne albo prowadzili styl życia, który im odpowiadał. Migracje były kształtowane nie tylko przez szeroko rozumianą sytuację społeczno-ekonomiczną i polityczną, ale również w kontekście indywidualnego cyklu życia. W szczególności dla młodych migrantów, którzy przyjechali do Irlandii sami i po pewnym czasie założyli rodziny, kolejne decyzje o osiedleniu lub wyjeździe nie były już podejmowane indywidualnie, a negocjowane w obrębie gospodarstwa domowego. Irlandzkie państwo socjalne zapewniało pewną siatkę bezpieczeństwa w trakcie kryzysu dla tych, którzy zdobyli uprawnienia do korzystania ze świadczeń. Migranci w Irlandii, również ci, którzy stracili zatrudnienie, zastanawiając się nad pozostaniem w kraju lub wyjazdem, brali także pod uwagę sieci przyjaciół i znajomych, które wiązały ich z krajem docelowym.

Podsumowanie

Tematem tego rozdziału były migracje pracownicze. Prezentacja wybranych zagadnień z zakresu migracji pracowniczych, zarys kompleksowości tych migracji

oraz przykład przepływów poakcesyjnych do Irlandii miały na celu dostarczenie czytelnikom narzędzi do lepszego zrozumienia tego zjawiska.

Istnieje obszerna literatura opisująca migracje pracownicze, lecz wiele analiz koncentruje się na dwóch ekstremalnych sytuacjach, to jest migracji osób o wysokich i niskich kwalifikacjach, i na tym temacie skupiła się pierwsza część tego rozdziału. Przedstawione rozróżnienie nie uwzględnia jednak różnorodności kwalifikacji, jakie posiadają migranci, ani różnorodności prac, jakie podejmują oni w krajach docelowych. Takie binarne rozróżnienie, mimo iż upraszcza obraz migracji pracowniczych, wskazuje na istotne kwestie i wyzwania związane z tymi przepływami. Ponadto migracje zarobkowe mogą mieć charakter osiedleńczy lub tymczasowy, co ma konsekwencje zarówno dla samych migrantów, jak i dla krajów docelowych, w których podejmują oni zatrudnienie.

Pełne rozumienie migracji jest możliwe jedynie w kontekście, w jakim się one odbywają. Dlatego druga część rozdziału koncentrowała się na opisie konkretnych przepływów migracyjnych z Polski i szerzej – z Europy Środkowo-Wschodniej do Irlandii po 2004 roku. Przepływy wewnątrz UE to szczególny przypadek, w którym migranci korzystają ze swobody przemieszczania się i podejmowania zatrudnienia w innych krajach członkowskich UE. Nie muszą oni ubiegać się o pozwolenia na pobyt i pracę, jak większość migrantów międzynarodowych, którzy przemieszczają się za pracą. Jednak skupienie się na historiach migrantów z Polski do Irlandii po 2004 roku pozwala lepiej zrozumieć kompleksowość „migracji pracowniczych" i ich osadzenie w cyklach koniunkturalnych oraz uwzględnić narracje i perspektywę samych migrantów.

Literatura & materiały dodatkowe

Castles, S., de Haas, H., Miller, M.J. (2014). *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*. Wyd. 5. Basingstoke: Palgrave Macmillan. Ta pozycja w języku angielskim pozwala na lepsze zrozumienie migracji zarobkowych w perspektywie historycznej i w różnych regionach świata.

Lesińska, M., Okólski, M. (red.) (2023). *30 wykładów o migracjach*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego. Pozycja zawiera rozdziały o migracjach z i do Polski oraz rozdział o migracjach pracowniczych.

Podcast na podstawie raportu ICMPD's 2024 Migration Outlook, w szczególności odnośnie do trendów migracji pracowniczych: https://www.youtube.com/watch?v=ArB0RJo6j8o&list=PLXxzWkiXihuefSDeW2nGYQJf4tN0m3WEK&index=2.

Baza wiedzy na stronie https://migrationresearch.com/ zawiera bazę danych i typologię migracji.

Zagadnienia do dyskusji

- ▷ Korzystając z bazy Migration Research Hub (https://migrationresearch.com/taxonomies/topics-migration-processes-migration-forms-labour-migration) zidentyfikuj, jakie zagadnienia (inne niż te opisane w rozdziale) pojawiają się w badaniach migracji pracowniczych.
- ▷ Jaki jest wpływ migracji pracowniczych na społeczeństwo? Zastanów się nad pozytywnymi aspektami i wyzwaniami.
- ▷ W kontekście szybko postępujących zmian technologicznych, które mają wpływ na świat pracy, jaka jest przyszłość dla migracji pracowniczych?

Bibliografia

Ager, A., Strang, A. (2008). Understanding integration: A conceptual framework. *Journal of Refugee Studies* 21(2): 166–191.

Anacka, M., Okólski, M. (2018). Migracje: pojęcia i metoda. W: M. Lesińska, M. Okólski (red.), *25 wykładów o migracjach* (s. 15–32). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Banting, K., Koning, E. (2017). Just visiting? The weakening of social protection in a mobile world. W: A. Triandafyllidou (red.), *Multicultural Governance in a Mobile World* (s. 108–136). Edinburgh: Edinburgh University Press.

Barrett, A., Duffy, D. (2008). Are Ireland's immigrants integrating into its labor market? *The International Migration Review* 42(3): 597–619.

Barrett, A., Kelly, E. (2011). The impact of Ireland's recession on the labour market outcomes of its immigrants. *European Journal of Population* 28: 91–111.

Beaverstock, J.V. (2005). Transnational elites in the city: British highly-skilled inter-company transferees in New York City's financial district. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 31(2): 245–268.

Castles, S. (2011). Migration, crisis, and the global labour market. *Globalizations* 8(3): 311–324.

Castles, S., de Haas, H., Miller, M.J. (2014). *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*. Wyd. 5. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Chiswick, B.R., Lee, Y.L., Miller, P.W. (2005). A longitudinal analysts of immigrant occupational mobility: A Test of the immigrant assimilation hypothesis. *International Migration Review* 39(2): 332–353.

CSO (2011). CSO Online Databases. http://census.cso.ie/census/ReportFolders/ReportFolders.aspx?CS_referer=&CS_ChosenLang=en (dostęp 12.11.2011).

Górny, A., Kaczmarczyk, P., Szulecka, M., Bitner, M., Okólski, M., Siedlecka, U., Stefańczyk, A. (2018). *Imigranci w Polsce w kontekście uproszczonej procedury zatrudniania cudzoziemców*. https://www.migracje.uw.edu.pl/publikacje/imigranci-w-polsce-w-kontekscie-uproszczonej-procedury-zatrudniania-cudzoziemcow/ (dostęp 4.02.2026).

Grabowska-Lusińska, I., Okólski, M. (2009). *Emigracja ostatnia?* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Grzymała-Moszczyńska, H., Grzymała-Moszczyńska, J., Golińska, A. (2011). Migracje polskich profesjonalistów i profesjonalistek: wyjazdy i powroty. *Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny* 4(37): 145–164.

Kaczmarczyk, P., Tyrowicz, J. (2008). Migracje osób z wysokimi kwalifikacjami. *Biuletyn* 3. Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych.

Kamińska-Berezowska, S., Cekiera, R. (2023). Sytuacja pracownicza migrantów zarobkowych z Ukrainy w opinii przedstawicieli Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ukraińskich w Polsce. *Kultura i Społeczeństwo* 3: 163–178.

Kofman, E., Phizacklea, A., Raghuram, P., Sales, R. (red.) (2000). *Gender and International Migration in Europe: Employment, Welfare, and Politics*. London–New York: Routledge.

Krings, T., Moriarty, E., Wickham, J., Bobek, A., Salamońska, J. (2013). *New Mobilities in Europe: Polish Migration to Ireland Post-2004*. Manchester: Manchester University Press.

Lesińska, M., Okólski, M. (red.) (2023). *30 wykładów o migracjach*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.

Narodowy Bank Polski (2023). *Sytuacja życiowa i ekonomiczna migrantów z Ukrainy w Polsce – wpływ pandemii i wojny na charakter migracji w Polsce. Raport z badania ankietowego*. Warszawa: Departament Statystyki.

OECD (2020). *International Migration Outlook 2020*. OECD.

Okólski, M. (2001). Mobilność przestrzenna z perspektywy koncepcji migracji niepełnej. W: E. Jaźwińska, M. Okólski (red.), *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu* (s. 31–61). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Oreopoulos, P. (2011). Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with thirteen thousand resumes. *American Economic Journal: Economic Policy* 3(4): 148–171.

Paul, A.M. (2017). *Multinational Maids: Stepwise Migration in a Global Labor Market*. Cambridge: Cambridge University Press.

Piore, M.J. (1979). *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge–New York: Cambridge University Press.

Salamońska, J. (2012). Moving Across Countries, Labour Markets and the Life Cycle: Polish and Central/Eastern European Migration to Ireland (praca doktorska). https://www.tara.tcd.ie/items/ff4b7cf6-0b20-4607-acff-8cb7109e96be.

Salamońska, J. (2025). Motivation and migration trajectories of EU citizens on the move: Repeat and multiple migrants in Britain, France, Germany, Italy and Spain. *Population, Space and Place* 31(4): e70040.

SJP PWN (b.d.). https://sjp.pwn.pl/slowniki/migracje.html (dostęp 4.02.2026).

Solimano, A. (red.) (2008). *The International Mobility of Talent: Types, Causes, and Development Impact*. Oxford–New York: Oxford University Press.

United Nations (1998). *Recommendations on Statistics of International Migration. Statistical Papers*. Series M. New York: United Nations.

United Nations (2025). *Recommendations on Statistics of International Migration and Temporary Mobility*. New York: United Nations.

Weinar, A., Klekowski von Koppenfels, A. (2020). *Highly-Skilled Migration: Between Settlement and Mobility: IMISCOE Short Reader*. Cham: Springer International Publishing.

Woolfson, Ch. (2007). Labour standards and migration in the new Europe: Post-communist legacies and perspectives. *European Journal of Industrial Relations* 13(2): 199–218.

Katarzyna Rabiej-Sienicka
Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0002-7138-4254

Coworking. Nowa forma pracy |

Abstrakt

Poniższy rozdział analizuje różne typologie przestrzeni coworkingowych oraz wzajemne relacje między konkurencją a współistnieniem w polu organizacyjnym. W trakcie badań empirycznych przeprowadzonych w wielu przestrzeniach coworkingowych zastosowano perspektywę nowego instytucjonalizmu, aby zidentyfikować trzy główne typy: relacyjno-negocjacyjny, efektywnie administrowany i biznesowo-prestiżowy. Typologie te różnią się pod względem wymiarów tworzenia społeczności i orientacji finansowej. Analiza ukrytych dynamik organizacyjnych ujawnia konkurencję między tymi typami oraz ich współistnieniem na rynku pracy. Zidentyfikowano dwa typy, które mogą współistnieć: biznesowo-prestiżowy i relacyjno-negocjacyjny. Wyniki wskazują, że przestrzenie coworkingowe muszą wybrać swój kierunek rozwoju, ponieważ nie mogą pozostawać pomiędzy typami. Badanie oparto na 23 wywiadach pogłębionych, jawnej obserwacji uczestniczącej (prowadzonych w 2017 roku) oraz mapach poznawczych.

Słowa kluczowe: coworking, przestrzenie coworkingowe, typologia coworkingu, pole organizacyjne, nowy instytucjonalizm, logiki instytucjonalne, praktyki i rytuały pracy, instytucjonalizacja

Abstract

This chapter analyzes various typologies of coworking spaces and the interrelations between competition and coexistence within the organizational field. Drawing on empirical research conducted in multiple coworking spaces, the perspective of new institutionalism was employed in order to identify three principal types: the relational–negotiative type, the efficiently administered type, and the business–prestige-oriented type. These typologies differ with respect to their approaches to community-building and their financial orientation. An analysis of latent organizational dynamics reveals both competition among these types and the conditions under which they may coexist within the labor market. Two types in particular—the business–prestige-oriented and the relational–negotiative—were found to be capable of coexistence. The findings suggest that coworking spaces must ultimately choose a specific developmental trajectory, as they cannot sustainably remain positioned between types. The study is based on 23 in-depth interviews, overt participant observation conducted in 2017, and the use of cognitive mapping techniques.

Keywords: coworking, coworking spaces, coworking typology, organizational field, new institutionalism, institutional logics, work practices and rituals, institutionalization

Wprowadzenie

Przed pandemią COVID-19 praca w izolacji przestrzennej, charakteryzująca się problemami z motywacją, trudnościami ze skupieniem uwagi oraz brakiem bezpośredniego kontaktu z innymi, dotyczyła głównie freelancerów i osób pracujących na własny rachunek. Nadejście pandemii sprawiło, że znacznie więcej osób doświadczyło realnych ograniczeń pracy z domu. Nie każdy ma warunki do pracy w domu (osobny pokój, ergonomia, opieka), co wzmacnia popyt na coworkingi. Nowa forma pracy nie powstała jednak w czasie pandemii, lecz kilkanaście lat wcześniej, jako odpowiedź na rosnącą indywidualizację i związane z nią wyzwania zawodowe. Za symboliczny początek uznaje się rok 2005 w San Francisco i przestrzeń coworkingową Hat Factory, a nieco później Citizen Space.

Coworking definiuję jako formę pracy indywidualnej, realizowanej we wspólnej przestrzeni, dzielonej z innymi, na zasadzie abonamentu. Ta praktyka tworzy i podtrzymuje społeczność jednostek pracujących w gospodarce opartej na wiedzy, które korzystają z dedykowanego miejsca do pracy. Wzajemne oddziaływanie między jednostkami oraz dynamiczna wymiana wiedzy – zarówno jawnej, jak i ukrytej – stanowią istotne aspekty tego zjawiska. Coworking pojawia się jako odpowiedź na rosnącą indywidualizację, a zarazem spełnia potrzebę przynależności do grupy.

Najczęściej przestrzenie coworkingowe wybierają freelancerzy, osoby samozatrudnione i mikroprzedsiębiorcy, pracujący w obszarach takich jak programowanie, PR, marketing, konsulting oraz projektowanie (grafika, strony internetowe, produkty, gry) (Deskmag 2020). Są to pracownicy specjalizujący się w rozległej sferze przemysłu opartego na wiedzy (Gandini 2015, s. 193). Interesuje mnie adaptacja tej formy pracy do polskiej rzeczywistości. Czy potrzeby osób pracujących indywidualnie są zbliżone, czy raczej odmienne? Czy przestrzenie coworkingowe różnią się między sobą, a jeśli tak, to w jaki sposób? Wreszcie, jak zdefiniować istotną różnicę między koncepcją coworkingu a komercyjnym wynajmem biurek/pokoi bez komponentu społecznościowego? Kto faktycznie determinuje, czy dana przestrzeń coworkingowa cieszy się zainteresowaniem, czy też nie? Jakie czynniki sprawiają, że współdzielona przestrzeń fizyczna staje się jednocześnie wspólną przestrzenią społeczną?

Poniższy rozdział ma na celu przedstawienie charakterystyki i eksplorację zjawiska, jakim są przestrzenie coworkingowe wykorzystywane do pracy indywidualnej, ze szczególnym naciskiem na wspólnotowość. Analizuję różnorodne przypadki coworkingów w Polsce, traktując je jako studia przypadków, w celu ukazania zarówno różnic, jak i wspólnych elementów, a także fundamentalnych koncepcji przyświecających tym miejscom. Poprzez analizę różnorodnych potrzeb coworkerów oraz ich zróżnicowanych oczekiwań dążę do ukazania, jakie zmiany zachodzą w przestrzeniach coworkingowych. W zakończeniu przedstawiam, w jaki sposób te przestrzenie ewoluują, dostosowując się do współczesnych potrzeb pracowników.

Przegląd literatury

Wielu pracowników, w obliczu ograniczeń tradycyjnych miejsc pracy, zaczyna rozważać alternatywne rozwiązania, takie jak przestrzenie coworkingowe. Wybór pracy w domowym biurze może być atrakcyjny pod względem kosztów i wygody, jednak równocześnie wiąże się z szeregiem ograniczeń – np. brakiem warunków do spotkań z klientami czy utrudnionym zarządzaniem zespołem. Z kolei wynajmowanie lokalu na biuro wiąże się z ryzykiem, ponoszeniem wysokich kosztów i koniecznością podpisywania długoterminowych umów. Wzrost zainteresowania coworkingiem, uznawany za istotny trend (Kreamer 2012), wskazuje na potrzebę przemyślenia nowych modeli pracy. Mimo obietnic, jakie niesie coworking, koncept ten wciąż się rozwija i redefiniuje, co stanowi fascynujące pole badań.

Jeszcze kilkanaście lat temu niewiele osób było świadomych tego zjawiska, jednak globalna liczba przestrzeni coworkingowych w ostatnim czasie wyraźnie wzrastała. Według Global Coworking Survey (Deskmag b.d.) w 2008 roku istniało zaledwie 160 miejsc coworkingowych, w 2015 roku liczba ta sięgnęła 8900, a w 2018 roku już prawie 19 000 (Deskmag 2020). Pandemia COVID-19 miała także wpływ na branżę coworkingową. Zgodnie z badaniem trendów w coworkingu za IV kwartał 2021 roku (Deskmag 2021) odsetek przestrzeni przynoszących zyski znacząco spadł w porównaniu z okresem sprzed pandemii; w 2021 roku więcej coworkingów na całym świecie odnotowało straty niż zyski. Mimo spowolnienia wzrostu liczby przestrzeni w 2020 roku, prognozy wskazywały na szybszy rozwój od 2021 roku (Coworking Resources 2020). Co istotne, pandemia uruchomiła nowe konfiguracje modeli coworkingu (hybrydy, satelity, rozwiązania rozproszone), redefiniując relacje między usługą a wspólnotą (Mariotti, Di Marino, Akhavan 2021).

Przestrzenie coworkingowe stanowią odpowiedź na współczesne wyzwania związane z pracą w niepewnych czasach. Wspólna przestrzeń pracy oparta na abonamencie (subskrypcji) odzwierciedla zasadę współtworzenia, gdzie współpraca, poczucie więzi i wzajemna komunikacja są kluczowe. W przeciwieństwie do komercyjnego wynajmu biur bez komponentu społecznościowego coworking angażuje uczestników w budowanie charakteru miejsca, umożliwia cyrkulację wiedzy oraz podtrzymuje relacje i więzi. Ta koncepcja nie tylko oferuje elastyczne rozwiązanie przestrzenne, ale również staje się narzędziem radzenia sobie z niepewnością i ryzykami związanymi z niezależną pracą (Luo, Chan 2020; McRobbie 2016; Spinuzzi 2012).

W świetle dotychczasowych badań analiza przestrzeni coworkingowych pozwala lepiej zrozumieć ich fenomen oraz potencjalny wpływ na kształtowanie współczesnych praktyk pracy. Coworking jest zjawiskiem głównie wielkomiejskim, jednak najnowsze badania wskazują na jego stopniowe rozprzestrzenianie się do mniejszych miast i obszarów wiejskich w całej Europie, co otwiera nowe perspektywy interpretacyjne dotyczące jego znaczenia (Arnoldi i in. 2018; Avdikos, Merkel 2020; Fuzi 2015; Jamal 2018).

W literaturze przedmiotu coworking jest definiowany nie jako produkt, lecz jako usługa i praktyka społeczna – forma pracy indywidualnej realizowanej we wspólnej przestrzeni, która łączy współdzielenie infrastruktury z relacyjnym wymiarem współpracy (Spinuzzi 2012). W przeciwieństwie do tradycyjnego biura czy komercyjnego wynajmu przestrzeni coworking angażuje użytkowników w proces współtworzenia miejsca, cyrkulację wiedzy i budowanie więzi. Dla wielu badaczy stanowi on odpowiedź na rosnącą indywidualizację i niepewność pracy w gospodarce opartej na wiedzy (Luo, Chan 2020; McRobbie 2016).

Badania empiryczne rozchodzą się na kilka uzupełniających nurtów: praktyki i typologie, hybrydyzacja oraz efekty społeczno-ekonomiczne. Clay Spinuzzi (2012, 2015) ujmuje coworking jako sieć współzależnych praktyk mediowanych artefaktami, w której napięcie między autonomią a współdzieleniem zasobów wytwarza środowisko „współdzielonej niezależności". W tym duchu Ignasi Capdevila (2015) pokazuje lokalne dynamiki innowacji i przepływów wiedzy, Alessandro Gandini (2015) – hierarchie i „ekonomię reputacji" pracy wiedzy, a Inka Kojo i Suvi Nenonen (2016) porządkują różnorodność miejsc przez układy funkcjonalne oraz modele usług. Lyndon E. Garrett, Gretchen M. Spreitzer i Peter A. Bacevice (2017) dopełniają ten obraz, opisując, jak wspólnota wyłania się w codziennej praktyce. Hybrydyzację dobrze widać w badaniu Silvii Ivaldi i Giuseppe Scarattiego (2019), którzy wskazują, że współdzielenie i indywidualizacja łączą się w zmienne konfiguracje, co tłumaczy plastyczność form coworkingu.

Z kolei wątek dotyczący efektów społecznych i ekonomicznych ujawnia się u Federica Bianchiego, Niccolò Casniciego i Flaminia Squazzoniego (2018), pokazując solidarność i zaufanie jako uboczny efekt współpracy zawodowej. Katarzyna Rabiej-Sienicka (2016, 2022) analizuje coworking jako zaradność w warunkach niepewności oraz praktykę budowania solidarności w kryzysie. Milton Carlos Farina i in. (2019) akcentują jego znaczenie dla lokalnej przedsiębiorczości i dochodów, Tim Butcher (2018) – dla codziennego uczenia się i kompetencji przedsiębiorczych. Najnowsze badania wskazują również, że odpowiednio zaprojektowane środowiska współdzielone sprzyjają dobrostanowi użytkowników, wzmacniając satysfakcję i poczucie szczęścia z pracy (Berdicchia, Fortezza, Masino 2023). Mikka Jakonen i in. (2017) opisują „ekonomię spotkań" – zarówno planowanych, jak i przypadkowych – jako nową formę produkcji w gospodarce wiedzy. W tym kontekście istotne są także nieformalne dostosowania na styku pracy i życia rodzinnego, wypracowywane oddolnie przez współpracowników, które ułatwiają codzienną koordynację ról (Mesmer-Magnus i in. 2010). Potrzeba nowych typologii wynika z tego, że podziały oparte na usługach i składzie społeczności słabo wyjaśniają mechanizmy legitymizacji i konkurencji na poziomie pola organizacyjnego – tam, gdzie zderzają się różne logiki działania.

Podsumowując, literatura opisuje, **jak** coworking działa (praktyki, typologie), **czym** staje się w procesie (hybrydyzacja) oraz **co** wytwarza (efekty), lecz

w ograniczonym stopniu łączy te poziomy z dynamiką pola organizacyjnego – lukę tę ma wypełnić proponowana dalej typologia.

Dopełnieniem tego obrazu są dane ilościowe, które pokazują skalę i dynamikę zjawiska. Rosnące zainteresowanie coworkingiem potwierdzają badania ilościowe (Coworking Resources 2020; Deskmag 2019, 2021), wskazujące na szybki wzrost globalny oraz względną odporność na wstrząsy. Mimo spadku rentowności w okresie pandemii coworkingi pozostawały atrakcyjną alternatywą dla pracy zdalnej, oferując poczucie przynależności, afiliacji i dostęp do wspólnot praktyki (Cuzzocrea, Collins 2015; Sweet, Moen 2012; Vallabh, Singhal 2014).

Pomimo bogatej literatury wciąż pozostaje luka w zrozumieniu różnorodnych typów przestrzeni coworkingowych – ich wzajemnych relacji, wzorców działania i dynamiki organizacyjnej. Znaczna część prac koncentruje się na pojedynczych przypadkach lub ujęciach funkcjonalnych, pomijając procesy konkurencji, legitymizacji i współistnienia w obrębie pola organizacyjnego. Choć pionierska praca Spinuzziego (2012) stanowi ważne odniesienie teoretyczne, potrzebne są nowsze, bardziej kompleksowe typologie ujmujące coworking jako zjawisko mezoorganizacyjne – pośredniczące między poziomem praktyk a poziomem pola (por. Greenwood, Suddaby, Hinings 2002; Lawrence, Hardy, Phillips 2002). Pionierskość ujęcia Spinuzziego (2012) polega na zastosowaniu teorii działalności do opisu coworkingu jako emergentnej praktyki „working alone together", w której napięcia autonomia–współdzielenie, mediowane artefaktami, regułami i rytuałami, organizują przepływ wiedzy i instytucjonalizację zjawiska.

Celem niniejszego rozdziału jest zatem zaproponowanie typologii przestrzeni coworkingowych oraz analiza ich relacji w polu organizacyjnym. Badanie opiera się na zintegrowanej perspektywie nowego instytucjonalizmu oraz danych empirycznych zebranych w trzech krakowskich coworkingach (2017), co pozwala zidentyfikować charakterystyczne praktyki, technologie i zasady kształtujące różne formy współdzielonej pracy. Dobór przypadków poprzedziła kwerenda wszystkich krakowskich coworkingów (2015), która pozwoliła zarysować pięć kategorii cech oraz dwa wymiary (tworzenie wspólnoty ↔ zysk ekonomiczny); szczegóły przedstawiam w części „Metodologia".

Nowy instytucjonalizm i jego zastosowanie w analizie przestrzeni coworkingowych

Analizuję przestrzenie coworkingowe z perspektywy nowego instytucjonalizmu (DiMaggio, Powell 1983; Greenwood, Suddaby, Hinings 2002; March, Olsen 2005; Meyer, Rowan 2006; North 1990, 2006). Podejście to traktuje coworking jako instytucję: zbiór utrwalonych praktyk, zasad i mechanizmów koordynacji, które nadają działaniom sens i legitymację. Dzięki temu można systematycznie opisać różne rodzaje przestrzeni coworkingowych nie tylko przez pryzmat usług, lecz przede wszystkim przez to, jak są organizowane i czym uzasadniają swoje działania.

Rama mezo – poziom pola organizacyjnego – jest tu kluczowa. Pole pośredniczy między pojedynczą organizacją a szerszym społeczeństwem, przenosząc i reprodukując społecznie skonstruowane oczekiwania i praktyki (DiMaggio, Powell 1983; Greenwood, Suddaby, Hinings 2002, s. 58). Ujęcie mezo pozwala widzieć coworking zarówno jako organizację, jak i sposób organizowania pracy (Bianchi, Casnici, Squazzoni 2018; Fuzi 2015; Kojo, Nenonen 2016; Schopfel, Roche, Hubert 2015), osadzony w szerszych przemianach rynku pracy.

W niniejszym rozdziale kategorie analityczne do opisu typów przestrzeni coworkingowych są oparte na perspektywie nowego instytucjonalizmu, wywodzącej się z badań Thomasa B. Lawrence'a, Cynthii Hardy i Nelsona Phillipsa (2002). W tej perspektywie praktyka oznacza wzorce działania (rytuały, symbole, wartości), technologie odnoszą się do metod rozwiązywania problemów i narzędzi koordynacji (kanały komunikacji, procedury decyzyjne, modele współpracy), a zasady – reguły i uzasadnienia, które nadają działaniom legitymację (normy formalne i nieformalne). To operacjonalizacja, którą stosuję dalej, by systematycznie porównać trzy typy coworkingu.

Pole organizacyjne rozumiem – za Paulem J. DiMaggio i Walterem W. Powellem (1983) oraz Andrew J. Hoffmanem (1999) – jako rozpoznawalny obszar życia zinstytucjonalizowanego, który gromadzi dostawców, użytkowników, regulatorów i pokrewne organizacje, zjednoczone wokół wspólnych „kwestii". Analizowane trzy przypadki należą do tego samego pola (coworking w Krakowie), co pozwala uchwycić konkurencję i współistnienie typów w jednym horyzoncie mezo oraz porównać je według trzech kategorii: praktyk, technologii i zasad. W dalszej części pokażę, jak różne logiki działania (wspólnotowa, hybrydowa, rynkowo-prestiżowa) stabilizują odmienne konfiguracje tych elementów i prowadzą do odmiennych trajektorii instytucjonalizacji coworkingu.

Metodologia

W projekcie analizuję zjawisko coworkingu oraz jego możliwą instytucjonalizację. Ze względu na ograniczoną dostępność badań w Polsce badanie zaplanowałam dwuetapowo. W pierwszej fazie (2015) rozpoznałam zakres i zróżnicowanie przestrzeni coworkingowych w kraju. Identyfikacja 135 lokalizacji – od dedykowanych biur, przez biurka „na godziny", sieci, inkubatory i wirtualne biura, po strefy w centrach handlowych – pozwoliła uchwycić szerokie spektrum form. Celem tego etapu było zarówno wstępne wyselekcjonowanie przypadków do dalszej analizy, jak i zrozumienie semantyki używanej przez same organizacje (samoopisy, wizje, wartości).

W drugiej fazie skupiłam się na Krakowie i przeanalizowałam oficjalne komunikaty z witryn 17 przestrzeni określających się jako coworkingowe. Na tej podstawie wyodrębniłam pięć kategorii: (1) tworzenie połączeń, (2) wspólna przestrzeń, (3) spotkania/wydarzenia/warsztaty, (4) miejsce pracy (infrastruktura), (5) płatności i zobowiązania. Analiza ujawniła kontinuum dwóch wymiarów porządkujących

pole: tworzenie wspólnoty ↔ zysk ekonomiczny – coworkingi balansują między realizacją wizji wspólnoty a dążeniem do zyskowności oferty. Zastosowana procedura doprowadziła do wyodrębnienia dwóch głównych wymiarów, które porządkują pole i stanowią oś dalszej typologii przestrzeni coworkingowych (tabela 1).

Tabela 1. Typologia przestrzeni coworkingowych w polu organizacyjnym

Typ	Relacyjno-negocjacyjny	Efektywnie administrowany	Biznesowo-prestiżowy
Coworking	Wytwórnia (W)	Cluster Cowork (CC)	Business Link (BL)
Dominujący wymiar	Tworzenie społeczności	Połączenie wspólnoty i efektywności	Zysk ekonomiczny
Użytkownicy	Freelancerzy, hobbiści	Małe firmy, freelancerzy (często obcokrajowcy)	Firmy i pracownicy mobilni, freelancerzy „na godziny”
Rola zarządcy	Administrator	Właścicielka	Menedżer
Model zarządzania	Oddolny, oparty na relacjach	Strategiczny, z delegowaniem zadań	Korporacyjny, sformalizowany
Rytuały i integracja	Oddolne: spotkania, wspólne wyjazdy, koncerty	Ograniczone, planowane odgórnie	Brak
Komunikacja	Zaangażowana, nieformalna	Powierzchowna, praktyczna	Znikoma
Reguły	Negocjowane, elastyczne	Uniwersalne dla coworków	Sformalizowane
Wartości	Zaufanie, współpraca	Kontrola z ograniczonym zaufaniem	Kontrola, profesjonalizm, prestiż
Symbole / przestrzeń	Elementy wspólnotowe, warsztat, atmosfera twórcza	Utylitarna, neutralna	Designerska, reprezentacyjna
Obsługa biura	Osoba sprzątająca (zew.)	Obsługa biura (4 osoby) + serwis zewnętrzny	Dwóch menedżerów + zespół „standard excellence” + 24h serwis
Rytuały wejścia / wyjścia	Adaptacja do społeczności	Podpisanie umowy / prezentacja coworku	Sformalizowana procedura rejestracji

Źródło: opracowanie własne.

Próba badawcza została dobrana celowo, tak aby objąć zarówno przestrzenie spełniające pierwotne kryteria definicyjne (wspólnota i zobowiązanie), jak i te, które tak się przedstawiają, choć nie mieszczą się w tej definicji. Zastosowałam strategię wielokrotnego studium przypadku w obrębie jednego pola organizacyjnego (krakowski rynek coworkingu). Badanie objęło trzy przestrzenie: (1) Wytwórnię (W) – o najwyższej intensywności cech wspólnotowych (logika wspólnotowa),

(2) Business Link (BL) – dwie filie: Meduza (BL_M, „starsza generacja") i High5ive (BL_H5, „nowsza generacja") – akcentujące wymiar ekonomiczny (logika rynkowo-prestiżowa), oraz (3) Cluster Cowork (CC) – lokujący się pośrodku kontinuum (logika hybrydowa). Kraków, jako ważny ośrodek akademicki i gospodarczy oraz jeden z kluczowych w Europie hubów BPO/IT/R&D, stanowił sprzyjający kontekst dla analizy mechanizmów konkurencji i legitymizacji (BIP Kraków 2019).

Badanie osadzam w perspektywie nowego instytucjonalizmu, gdzie przestrzenie coworkingowe są elementami pola organizacyjnego – współistnieją, konkurują i współtworzą ramy nowej formy pracy. Operacjonalizację opieram na triadzie Lawrence'a, Hardy i Phillipsa (2002): praktyki (wzorce działania: rytuały, symbole, wartości), technologie (metody rozwiązywania problemów, kanały komunikacji) oraz zasady (normy i rozumienia legitymizacji zachowań). Jednostką analizy były praktyki w obrębie przestrzeni, a poziom mezo (pole organizacyjne) rozumiałam jako krakowski rynek coworkingu, na którym te praktyki są porównywalne i wzajemnie widoczne. Kodowanie materiału empirycznego prowadziłam według powyższych kategorii, co pozwoliło odsłonić dwa wymiary różnicowania (tworzenie wspólnoty ↔ zysk ekonomiczny).

Materiał empiryczny obejmuje 23 indywidualne wywiady pogłębione z coworkerami i zarządzającymi (60–130 minut) oraz jawną obserwację uczestniczącą prowadzoną w 2017 roku – po 1–2 tygodnie w każdej przestrzeni, zależnie od frekwencji. Wywiady pozwoliły zrekonstruować działania i motywacje, profil coworkera zmagającego się ze zmianą relacji i więzi, a także wskazać, jak przestrzeń współdzielona wzmacnia lub ogranicza sprawczość (m.in. wielozadaniowość, presja czasu, niepewność, emocje). Obserwacje umożliwiły uchwycenie rytuałów, wzorów komunikacji oraz praktyk codziennych, a także wsparły analizę konkurencji w polu i konstrukcję typologii coworków.

W badaniu wykorzystałam mapy poznawcze jako technikę wspierającą wywiady, pozostawiając respondentom pełną swobodę: proszeni byli jedynie o narysowanie mapy coworkingu, w którym pracują, sami decydując o jej zawartości (miejsca, ludzie, relacje, przedmioty, symbole). Mapy traktuję jako pamięciowe reprezentacje kierujące ocenami i decyzjami (Kaplan 1973) oraz jako „kolaże poznawcze" łączące elementy obrazowe i epizodyczne (Bell i in. 2004). Kategoryzacja powstała indukcyjnie po analizie materiału. Rdzeń kodowania stanowiły cztery kategorie: krawędzie (granice i bariery ciągłości przestrzeni; Lynch 1960), znaczniki tożsamości (przedmioty umożliwiające zakorzenienie i zawłaszczenie miejsca; Cresswell 2004; Dant 2007), przestrzenie przepływów (splot komunikacji materialnej i cyfrowej; Castells 2007) oraz wyprowadzone indukcyjnie punkty funkcjonalne (miejsca/przedmioty inicjujące interakcje i więzi). Dodatkowo wyróżniłam kategorie drugiego rzędu: organizacja przestrzeni (układ, ergonomia, dostępność), wspomnienia (epizody i praktyki pamięci wspólnotowej), otoczenie (lokalizacja i sąsiedztwo), konflikt (punkty napięć, reguły ich rozstrzygania) oraz ludzie (role, „węzły" relacyjne). Różnice

między typami ujawniały się już na poziomie rysunków: w jednych mapach dominowali ludzie i symbole (gesty wspólnotowe, obiekty DIY), w innych – niemal wyłącznie układ ścian i infrastruktura. Indukcyjna analiza map dopełniła wywiady i obserwacje, pokazując, jak praktyki, technologie i zasady zakotwiczają się w materialności oraz jak różnicują się między trzema typami coworkingu, co wprost zasiliło wnioski typologiczne.

Typy przestrzeni coworkingowych – relacje między tymi przestrzeniami w polu organizacyjnym

Na podstawie zidentyfikowanych wymiarów (tworzenie wspólnoty ↔ zysk ekonomiczny) dokonano pogłębionej analizy trzech przypadków przestrzeni coworkingowych w Krakowie. Mówiąc o „zysku ekonomicznym", mam na myśli przede wszystkim przychody operatora (obłożenie, sprzedaż usług dodatkowych), a po stronie użytkowników – korzyści pośrednie (reputacja, leady, dostęp do zaplecza). Tabela 1 przedstawia syntetyczne zestawienie typów, ukazując ich dominujące wartości, struktury zarządzania i wzorce praktyk w polu organizacyjnym coworkingu.

Analiza materiału koncentrowała się na jakościowej, porównawczej analizie trzech przypadków w obrębie jednego pola organizacyjnego, co pozwoliło uchwycić nie tylko różnice między coworkami, lecz także relacje konkurencji i wzajemnej legitymizacji.

Pierwszym przypadkiem była Wytwórnia (W) – przestrzeń coworkingowa integralnie połączona z warsztatem koncentrującym różnorodne praktyki majsterkowania. Charakteryzowała się największą częstością występowania cech związanych z wymiarem tworzenia społeczności. W Wytwórni dominowali freelancerzy i osoby realizujące projekty indywidualne, poszukujące jednak współobecności i inspiracji.

Przeciwnym biegunem kontinuum był Business Link (BL) – coworking skupiony na wymiarze ekonomicznym, obejmujący dwie lokalizacje: Meduza (BL_M) – starszej generacji i High5ive (BL_H5) – nowszej generacji. BL oferował zarówno wspólną przestrzeń, jak i biura dla małych i średnich firm. Wyróżniał się silną formalizacją, standaryzacją usług oraz nastawieniem na wizerunek i zysk.

Trzecią przestrzenią był Cluster Cowork (CC), usytuowany pośrodku kontinuum, łączący cechy społeczne i ekonomiczne. CC wynajmował wspólną przestrzeń dla coworkerów i biura dla małych firm, tworząc model względnie zrównoważony – jednocześnie wspólnotowy i rynkowy.

Analiza tych przypadków pozwoliła wyodrębnić trzy typy: relacyjno-negocjacyjny, efektywnie administrowany i biznesowo-prestiżowy, oraz opisać relacje między nimi w kategoriach współistnienia, konkurencji i wzajemnej obserwacji w ramach jednego pola organizacyjnego.

W kontekście typów różnicują się także role i obowiązki zarządzających – od administratora w W, przez właścicielkę w CC, po menedżera w BL – co wynika z zastosowanych modeli biznesowych. W typie relacyjno-negocjacyjnym (W) zarządzanie polega głównie na administrowaniu i animowaniu relacji. W chwili

badania organem zarządzającym była fundacja, dla której coworking był narzędziem wspierającym działalność statutową. Administrowanie obejmowało podpisywanie umów, prowadzenie spraw finansowych, reagowanie na bieżące potrzeby oraz okazjonalną organizację wydarzeń integracyjnych (pikniki, wyjazdy). W typie efektywnie administrowanym (CC) właścicielka planuje strategię biznesową, natomiast bieżące relacje z użytkownikami deleguje personelowi biura wirtualnego. Z kolei w typie biznesowo-prestiżowym (BL) centrala w Warszawie określa strategię i zatrudnia menedżerów odpowiedzialnych za standard usług, wizerunek i płynność operacyjną. Te różnice w strukturach zarządzania odzwierciedlają zróżnicowane cele i logiki działania poszczególnych typów.

Analiza kategorii, takich jak praktyki (wzorce działania: rytuały, symbole, wartości), technologie (metody rozwiązywania problemów, modele współpracy, środki komunikacji) oraz zasady (mechanizmy legitymizacji zachowań), zgodnie z podejściem Lawrence'a, Hardy i Phillipsa (2002, s. 286), umożliwiła systematyczne porównanie typów przestrzeni coworkingowych. Połączenie perspektywy praktyk z ujęciem pola organizacyjnego odsłoniło mechanizmy konkurencji instytucjonalnej między typami.

Poniżej omawiam, jak te trzy logiki współistnieją i konkurują w jednym polu organizacyjnym. Analiza relacji między typami pokazuje, w jaki sposób odmienne modele funkcjonowania i zarządzania kształtują dynamikę pola organizacyjnego coworkingu. Pole to jest areną zderzenia logik instytucjonalnych: wspólnotowej (opartej na relacjach i zaufaniu) oraz rynkowo-efektywnościowej (skoncentrowanej na obłożeniu i przychodach). W praktyce jednak wymiary te nie są rozłączne – współistnieją i przenikają się, tworząc różne konfiguracje wspólnotowości i ekonomizacji w obrębie jednej formy organizacyjnej.

Podsumowując, trzy krakowskie przypadki ujawniają, że różnice między typami nie wynikają wyłącznie z uwarunkowań ekonomicznych czy architektonicznych, lecz przede wszystkim z odmiennych logik działania i wzorów relacji społecznych. Każdy typ reprezentuje inny sposób rozumienia wspólnotowości i efektywności, co odzwierciedla szerszą dynamikę instytucjonalizacji coworkingu w Polsce: równoległe współistnienie i konkurencję modeli wartości oraz praktyk.

W kolejnych podrozdziałach pogłębiam te różnice, analizując po kolei: Wytwórnię (model relacyjno-negocjacyjny), Cluster Cowork (efektywnie administrowany) oraz Business Link (biznesowo-prestiżowy).

Typ relacyjno-negocjacyjny: Wytwórnia (W)

Wytwórnia (W) reprezentuje typ relacyjno-negocjacyjny, w którym reguły funkcjonowania są współtworzone i stale renegocjowane przez użytkowników, a decyzje zapadają przede wszystkim w toku oddolnych uzgodnień. To konfiguracja o najwyższej intensywności cech wspólnototwórczych.

Wytwórnia łączy przestrzeń coworkingową z warsztatem, tworząc środowisko, w którym architekci, graficy, programiści i twórcy obiektów fizycznych współpracują

i wchodzą w interakcje. Zazwyczaj architekci projektujący przestrzenie użytkowe starają się wykorzystać każdy centymetr, aby uniknąć kolizji i zapewnić użytkownikom indywidualne strefy pracy. Tymczasem doświadczenie coworkerów w Wytwórni pokazuje, że takie „przypadkowe kolizje" mogą być czynnikiem budującym wspólnotę i wzmacniającym więzi społeczne.

Otwarta, celowo „niedokończona" struktura ułatwia współaranżowanie miejsca. Obie części – coworkingowa i warsztatowa – oddzielone są przezroczystymi, szklanymi drzwiami. Warsztat jest przestrzenią dźwięków, muzyki, rozmów i pracy manualnej, natomiast po drugiej stronie drzwi panuje cisza i skupienie. Paradoksalnie, to właśnie po „cichej stronie" znajduje się otwarta kuchnia, pełniąca funkcję nieformalnego centrum spotkań i wymiany informacji. Przejście między strefą ciszy a częścią warsztatową stanowi kluczowy element dynamiki społeczności, umożliwiający spontaniczne spotkania i wymianę wiedzy.

Społeczność Wytwórni kładzie silny nacisk na autentyczność, współpracę i wzajemny szacunek. Przestrzeń wyróżniają unikalne elementy, takie jak ciemnia fotograficzna i kajak wykonany w ramach projektu DIY przez coworkerów. Dla członków społeczności ręcznie stworzone przedmioty symbolizują tożsamość miejsca i wspólne wartości, odróżniając Wytwórnię od innych przestrzeni coworkingowych.

Ważnym aspektem funkcjonowania W jest ciągłe negocjowanie reguł, zasad, a nawet miejsca do pracy. Na pytanie, co się dzieje, gdy w warsztacie brakuje przestrzeni roboczej, jeden z coworkerów odpowiada: „To sobie wymyślam coś innego, pytam, ile to zejdzie ewentualnie tej osobie, ale bez presji też, no, bo każdy ma przecież takie samo prawo i tyle. Nic się nie dzieje generalnie" [13_W][1]. Negocjacje stanowią kluczowy element dynamiki społeczności W, w której reguły są ciągle rekonstruowane i dopasowywane do aktualnych potrzeb użytkowników. Decyzje zapadają oddolnie, bez udziału administratora, co podkreśla autonomię i dojrzałość wspólnoty.

Największym atutem przestrzeni typu relacyjno-negocjacyjnego są ludzie i tworzone przez nich więzi. Coworkerzy podkreślają, że to właśnie relacje, zaufanie i współpraca stanowią powód ich pozostania w tej przestrzeni. Integracja warsztatu z coworkingiem łączy różne kompetencje i style pracy. Integralną częścią W jest warsztat – miejsce pracy manualnej i eksperymentów. Po obu stronach szklanych drzwi spotykają się różne osobowości: architekci, graficy i programiści współpracują z twórcami instrumentów, mebli czy ubrań.

Wytwórnia jest miejscem, które inspiruje i łączy. Choć coworkerzy dostrzegają pewne wady – jak hałas czy brak prywatności – wartość relacji i poczucie wspólnoty zdecydowanie przeważają nad niedogodnościami. Z perspektywy pola organizacyjnego coworkingu Wytwórnia reprezentuje logikę wspólnotową, w której

[1] W nawiasach kwadratowych podaję sygnaturę cytatu w formacie [nr wywiadu_kod]; nr wywiadu – kolejny numer wywiadu w całym korpusie; kod – skrót przestrzeni: W – Wytwórnia; CC – Cluster Cowork; BL – Business Link.

współpraca, zaufanie i współsprawstwo organizują codzienność i stanowią alternatywny punkt odniesienia wobec logiki rynkowo-prestiżowej, współtworząc z nią szerszą protoinstytucję coworkingu.

Podsumowując, typ relacyjno-negocjacyjny opiera się na silnym poczuciu wspólnoty, wzajemnym zaufaniu i nieformalnych procesach negocjacyjnych. To model, w którym współpraca i relacje społeczne stają się podstawowym zasobem organizacyjnym, a wspólne tworzenie przestrzeni – zarówno fizycznej, jak i symbolicznej – buduje trwałą tożsamość miejsca.

Typ efektywnie administrowany: Cluster Cowork (CC)

Cluster Cowork (CC) reprezentuje typ efektywnie administrowany, w którym równoważą się dwa wymiary – wspólnotowy i ekonomiczny. CC łączy wygodną obsługę biurową i estetyczną przestrzeń pracy z relacjami opartymi na słabych, głównie odgórnie moderowanych więziach, sprzyjających sprawności operacyjnej, ale rzadziej prowadzących do głębokiej integracji.

Model biznesowy CC jest dobrze zaplanowany i sprawnie zarządzany; priorytetem są satysfakcja klientów i zysk ekonomiczny. Administratorzy mają jasno zdefiniowaną wizję: zapewnić wysoki standard usług i stabilne środowisko pracy. Do dyspozycji są przestronne stoły, ergonomiczne krzesła, szybki Internet, wysokiej jakości ekspres do kawy oraz charakterystyczna dla ówczesnych coworkingów estetyka (graffiti na ścianach).

Efektywność administrowania widać w strukturze organizacyjnej: właścicielka koordynuje działania strategiczne, a codzienną obsługę prowadzi personel biura wirtualnego. Dzięki temu coworking i biuro wirtualne działają komplementarnie, tworząc sprawny ekosystem usług. Relacje z coworkerami mają charakter formalny i są moderowane odgórnie – gwarantuje to porządek i płynność, lecz ogranicza spontaniczne „zagęszczanie" więzi. Sukces CC znajduje odzwierciedlenie w ekspansji i otwieraniu kolejnych lokalizacji, co wskazuje na rynkowe zapotrzebowanie na ten model. Jednocześnie poczucie wspólnoty wiąże się tu częściej z osobą właścicielki i personelem niż z relacjami między samymi coworkerami.

Użytkownicy doceniają komfortową, neutralną przestrzeń w centrum Starego Miasta, która przyciąga również wielu zagranicznych coworkerów. Zgłaszają jednak niedogodności: głośne rozmowy, ograniczone możliwości przechowywania rzeczy osobistych oraz sporadyczne problemy z łącznością internetową.

Z perspektywy pola organizacyjnego CC ucieleśnia logikę hybrydową, łącząc elementy wspólnotowe i rynkowe. W praktyce oznacza to stałe równoważenie wartości relacyjnych (zaufanie, współobecność) i pragmatycznych (zysk, profesjonalizm) w codziennych praktykach.

Podsumowując, typ efektywnie administrowany to zrównoważony model, w którym wspólnotowość i efektywność pozostają w relacji komplementarnej: wystarczająco silnej, by zapewnić komfort i minimalną integrację, oraz na tyle „odchudzonej", by utrzymać wysoką sprawność operacyjną.

Typ biznesowo-prestiżowy: Business Link (BL)

Business Link (BL) reprezentuje typ biznesowo-prestiżowy, charakteryzujący się najwyższą intensywnością cech wymiaru ekonomicznego i rynkowego. To model coworkingu, w którym zysk, prestiż i wizerunek stanowią główne wartości organizacyjne, a relacje wspólnotowe są wtórne wobec celów biznesowych.

Business Link High5ive (BL_H5) – przestrzeń nowszej generacji – działa jak biuro serwisowane z elementami coworkingu. Otwarta strefa jest dostępna dla firm i freelancerów, ale coworkerzy nie mają dedykowanych miejsc pracy; przestrzeń pełni raczej funkcję „salonu" – strefy relaksu i nieformalnych spotkań. Praktyki budowania wspólnoty są w dużej mierze symboliczne – zakładają, że sama obecność coworkerów w otwartej przestrzeni przyczynia się do tworzenia kreatywnej atmosfery, która pozytywnie wpływa na pracowników firm wynajmujących biura. Taki model ma działać samonapędzająco, wzmacniając kreatywność i dynamikę środowiska.

W przypadku Business Link Meduza (BL_M) – przestrzeni starszej generacji – trzonem operacji był wynajem biur firmom; coworkerzy funkcjonowali raczej jako dodatek do infrastruktury. Priorytet miały potrzeby klientów instytucjonalnych (sale, zaplecze administracyjne, obsługa), a nie indywidualnych użytkowników.

Model biznesowo-prestiżowy BL pokazuje, jak przestrzeń przesuwa się między funkcją biura serwisowanego a ideą coworkingu, konsekwentnie premiując prestiż i przychód. Starsza generacja Business Link Meduza (BL_M) wywodzi się z Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości, które wspierały młodych przedsiębiorców i startupy. Wokół BL_M uformowała się wówczas społeczność startupowa, dla której przestrzeń ta była miejscem wymiany wiedzy i doświadczeń. Z czasem jednak formuła ta uległa profesjonalizacji i komercjalizacji, stając się mniej wspólnotowa, a bardziej usługowa.

Nowsza generacja – Business Link High5ive (BL_H5) – powstała we współpracy z międzynarodową firmą deweloperską Skanska S.A. i stanowi przykład instytucjonalizacji coworkingu w logice korporacyjnej. Lokalizacje BL_H5 są strategicznie usytuowane w prestiżowych punktach miasta, mają wysoce „reprezentacyjne" wnętrza i standaryzowane procesy.

Środowisko fizyczne BL wyraźnie odzwierciedla tę zmianę logiki. W BL_M znajdował się „kreatywny pokój" (wanna z poduszkami, sztuczna trawa, kapsuła ciszy). Z kolei BL_H5 przypomina raczej kawiarnię: gwar rozmów, dźwięk młynka, muzyka. Oświetlenie i aranżacja wzmacniają wrażenie swobody i nowoczesności, ale nie zawsze sprzyjają długotrwałej koncentracji. Coworkerzy w BL_H5 cenią możliwość przyjmowania klientów w reprezentacyjnej przestrzeni z pełną obsługą (recepcja, serwis kawowy, sale konferencyjne). Doceniają też nieformalny klimat, który daje poczucie autonomii i dystansu wobec hierarchii. Jednocześnie część wskazuje, że „kawiarniany" charakter utrudnia skupienie i rodzi wrażenie bycia stale obserwowanym.

Przestrzenie typu biznesowo-prestiżowego służą przede wszystkim budowaniu kapitału reputacyjnego i relacyjnego – wzmacniają wizerunek profesjonalizmu i wiarygodności w kontaktach z klientami (por. Butcher 2018; Gandini 2015; Jakonen i in. 2017). Z perspektywy pola organizacyjnego coworkingu Business Link reprezentuje logikę rynkowo-prestiżową, koncentrującą się na wartości ekonomicznej, profesjonalizmie i wizerunku. To biegun, który przesuwa definicję coworkingu w stronę korporacyjnego modelu usług biurowych, minimalizując znaczenie oddolnej wspólnotowości, a zarazem stabilizując coworking jako komercyjną protoinstytucję pracy elastycznej.

Podsumowując, typ biznesowo-prestiżowy akcentuje stabilność finansową, standaryzację i prestiż; wspólnotowość jest tu narzędziem wizerunkowym, nie rdzeniem praktyk. Na tle typu relacyjno-negocjacyjnego i hybrydowego BL „domyka" rynkowy wymiar pola, pokazując, jak ekonomizacja i formalizacja kształtują instytucjonalizację coworkingu.

Praktyki, czyli wzorce działania – rytuały, symbole, wartości

Analiza praktyk w przestrzeniach coworkingowych ujawniła zróżnicowane strategie budowania społeczności, włączania nowych członków oraz utrwalania codziennych rytuałów. Każdy z trzech analizowanych typów – Wytwórnia (W), Cluster Cowork (CC) i Business Link (BL) – inaczej kształtuje więzi społeczne, organizuje wydarzenia i definiuje wartości wspólnotowe oraz zawodowe.

W Wytwórni decyzje o przyjęciu nowej osoby opierają się przede wszystkim na osobowości i autentyczności. Społeczność nie stosuje formalnych kryteriów – integracja ma charakter organiczny i wymaga czasu:

> Nowa osoba musi się tak trochę popojawiać, bo to chyba nie da się tego zrobić siłą [...] przy tej trzeciej herbacie czy czwartym spotkaniu. Albo zagra i wtedy pewnie z większością grupy się dogada, albo nie zagra i będzie sobie pracował... [3_W].

Takie podejście sprzyja naturalnej selekcji i wzmacnia wspólnotowy etos: przynależność wypływa ze współobecności i zaufania, a nie z formalnej aplikacji.

W CC proces wdrożenia jest zinstytucjonalizowany, lecz zachowuje elementy otwartości. Nowy coworker podpisuje umowę z właścicielką, następnie personel biura oprowadza go po przestrzeni i przekazuje kluczowe informacje. Pozostali użytkownicy zwykle reagują ciekawością i życzliwością, co sprzyja stopniowej integracji. W BL proces ten ma charakter w pełni sformalizowany i hierarchiczny: podpisanie umowy, wprowadzenie przez menedżera, dostęp IT. W relacjach dominuje proceduralność – integracja jest kontrolowana i rzadko obejmuje spontaniczne interakcje między coworkerami. Organizacja świąt i rytuałów codzienności odzwierciedla logikę danego typu coworkingu. W Wytwórni celebracje są oddolne i spontaniczne: urodziny, wspólne śniadania, wyjazdy w góry, koncerty. Początkowo – gdy przestrzeń współtworzyła grupa przyjaciół – uroczystości bywały huczne; z czasem przekształciły się w comiesięczne śniadania, podczas których każdy coś przynosi:

> [...] jakieś sałatki, wyciągi nie wiadomo z czego, ogórki robione w torebce foliowej – też dosyć ciekawy patent. No i ogólnie rzecz biorąc tę godzinę poświęcamy na rozmowy, jakieś takie integrowanie się... [8_W].

W CC rytuały są inicjowane odgórnie przez właścicielkę. Świętowanie urodzin, wspólne torty, drobne prezenty i imprezy świąteczne są elementami kontrolowanej integracji, służącej podtrzymaniu atmosfery przyjaznego, ale profesjonalnego miejsca pracy. W BL śniadania i wydarzenia mają charakter eventowy (catering, obsługa wewnętrzna). Pracownicy firm częściej spędzają czas we własnych zespołach niż z coworkerami, co ogranicza tworzenie więzi międzyorganizacyjnych, nawet jeśli coworkerzy deklarują chęć nawiązywania nowych kontaktów. Różnice między przestrzeniami widoczne są także w symbolice codzienności.

W Wytwórni swobodny *dress code* i nieformalność (latem bywa, że ktoś chodzi boso) odzwierciedlają logikę autentyczności i zaufania. W CC dominuje estetyka biurowa i bardziej formalny strój. W BL_H5 widoczna jest mieszanka elegancji korporacyjnej z modnymi akcentami.

Poziomy zaufania również się różnią. W Wytwórni opiera się on na pełnym kredycie zaufania – coworkerzy otrzymują kody alarmowe i klucze po krótkim czasie pracy. W CC zaufanie jest umiarkowane, a w Business Link – zinstytucjonalizowane i kontrolowane. Kompleksowe systemy monitoringu i dostępu zwiększają bezpieczeństwo, ale ograniczają spontaniczność i poczucie wspólnoty.

Praktyki i rytuały ukazują zróżnicowane kultury organizacyjne w analizowanych przestrzeniach. W Wytwórni dominuje logika wspólnotowa – relacje oparte na zaufaniu, autentyczności i wzajemności. W CC realizuje się logika hybrydowa – połączenie wspólnoty i zarządzania. W BL ujawnia się logika rynkowo-prestiżowa, w której integracja pełni przede wszystkim funkcję wizerunkową.

Wspólne rytuały, sposób przyjmowania nowych członków i codzienne mikropraktyki nie tylko odzwierciedlają strukturę organizacyjną, lecz także konstytuują pole coworkingu jako przestrzeń współistnienia różnych racjonalności – wspólnotowej, profesjonalnej i ekonomicznej. Innymi słowy, to właśnie te mikromechanizmy (gesty, rytuały, reguły dnia codziennego) materializują coworking jako nową formę organizacyjną.

Technologie – metody rozwiązywania problemów i modele komunikacji

Badania ujawniają wyraźne różnice w sposobach rozwiązywania problemów i komunikowania się w trzech typach przestrzeni (W-CC-BL). Te różnice nie są wyłącznie praktyczne – materializują odmienną logikę wspólnotową, hybrydową lub rynkowo-prestiżową. W Wytwórni coworkerzy stawiają na współpracę i wzajemne wsparcie: angażują się w projekty długo- i krótkoterminowe, dzielą się umiejętnościami, zasobami, wiedzą jawną i ukrytą, polecają sobie klientów i udzielają informacji zwrotnej. „Piotrek potrzebował pomocy przy projektowaniu budynku, więc wziął ze sobą architekta, który siedział naprzeciwko niego, i razem udali się

na miejsce" [7_W]. Bliskość i kontakt „na wyciągnięcie ręki" ułatwiają szybkie konsultacje, pożyczanie sprzętu i uczenie się przez działanie. Wiele projektów powstaje tu w wyniku efektywnej współpracy; jeden z coworkerów podkreślał, że bez udziału w różnych przedsięwzięciach w W nie zdobyłby obecnych kompetencji (np. nauczył się spawać przy produkcji wystawy, co wykorzystuje dziś w pracy architekta; por. Bouncken, Reuschl 2016).

W BL coworkerzy dostrzegają potencjał wymiany zleceń, lecz rzadko ją inicjują. Struktura użytkowników (przewaga firm nad freelancerami) oraz „eventowa" komunikacja ograniczają nieformalne kanały współpracy. Interakcje są krótkie, pragmatyczne i często zamknięte w ramach tej samej firmy.

Tabela 2. Metody rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji (W, CC, BL)

Typ	Jak zgłaszany jest problem	Kto decyduje	Główne kanały	Skutek uboczny modelu
W (relacyjno-negocjacyjny)	Sprawy wspólne trafiają do społeczności; otwarta dyskusja, propozycje rozwiązań	Fundacja akceptuje w granicach budżetu; silna presja coworkerów utrzymuje zobowiązania	Lista mailowa, codzienne spotkania, rozmowy ad hoc przy pracy	Uczenie się przez działanie, wysoka sprawczość, ale czasochłonność i ograniczenia finansowe
CC (efektywnie administrowany)	Zgłoszenia kierowane do personelu/właścicielki	Właścicielka podejmuje decyzję; asymetria decyzyjna	Bezpośredni kontakt, recepcja/biuro wirtualne	Sprawność operacyjna, niższe poczucie współsprawstwa
BL (biznesowo-prestiżowy)	Opinie zbiera menedżer, następnie przekazuje do centrali	Centrala po zgodności ze standardem	Ankiety, kanały firmowe, wsparcie IT	Standaryzacja i przewidywalność, słabsze więzi między podmiotami

Źródło: opracowanie własne.

W Wytwórni dominuje logika wspólnotowa. Problemy dotyczące wielu osób najpierw omawia się w społeczności (lista mailowa, spotkania), po czym wypracowana propozycja (np. zakup wentylatorów czy kuchenki) trafia do fundacji zarządzającej przestrzenią, która decyduje w granicach dostępnych zasobów. Utrzymaniu zobowiązań sprzyja presja współużytkowników; ograniczenia finansowe bywają rozwiązywane oddolnie (np. coworker przyniósł własny ekspres do kawy, reszta zrzucała się na kapsułki).

W CC działa logika hybrydowa. Dominuje kanał właścicielski: zgłoszenia kieruje się do właścicielki lub personelu, który pełni rolę „bramkarza" spraw. Mimo otwartej, życzliwej postawy użytkowników ostateczna decyzja pozostaje po stronie

właścicielskiej – drobny, lecz wymowny epizod z odmową zakupu odżywki do rośliny zamknął sprawę bez dalszej deliberacji.

W BL dominuje logika rynkowo-prestiżowa. Informacje zwrotne są zbierane przez menedżera (ankiety, rozmowy, zgłoszenia), po czym wnioski są przekazywane do centrali. Decyzja zapada dopiero po uzgodnieniu ze standardami korporacyjnymi. Cały proces ma charakter usługowy, sformalizowany i w pełni odgórny, co zapewnia przewidywalność i spójność, lecz ogranicza współsprawstwo użytkowników.

Klucz do zrozumienia tych przestrzeni leży w tym, jak ludzie ze sobą rozmawiają i jak gęste są ich więzi. W Wytwórni dominują rozmowy głębokie i wielowątkowe (sprawy codzienne, społeczne, zawodowe), z wysokim współuczestnictwem – słuchający dopowiadają, a dyskusje łatwo przekuwają się w działanie. To zagęszcza sieć relacji, wzmacnia zaufanie i ułatwia spontaniczną współpracę projektową „na wyciągnięcie ręki". W CC interakcje są uprzejme i rzeczowe: krótkie, ukierunkowane na rozwiązanie konkretnej kwestii (umowa, dostęp, bieżąca potrzeba). Sprzyja to sprawności operacyjnej, ale najczęściej tworzy słabe więzi. W BL_H5 większość wymiany dokonuje się wewnątrz zespołów firmowych, a kontakty między podmiotami są sporadyczne. „Kawiarniana" logika przestrzeni – duża rotacja osób, różnorodność podmiotów i wiele równoległych wątków – nie sprzyja budowaniu więzi międzyorganizacyjnych. Komunikacja pozostaje poprawna i sformalizowana, co wspiera przewidywalność świadczenia usług, ale ogranicza współsprawstwo użytkowników.

Zastosowane modele rozwiązywania problemów są w istocie mechanizmami instytucjonalnymi: w Wytwórni przeważa deliberacja i współdecydowanie, w CC – pragmatyczna decyzyjność właścicielska, a w BL – centralizacja usługowa i standaryzacja. Każdy z tych modeli stabilizuje inną kulturę pracy i prowadzi do odmiennych trajektorii instytucjonalizacji coworkingu w obrębie pola.

Podsumowanie

Analiza ujawniła trzy wyraziste typy przestrzeni coworkingowych, współistniejących i konkurujących w obrębie jednego pola organizacyjnego: relacyjno-negocjacyjny (logika wspólnotowa), efektywnie administrowany (logika hybrydowa) oraz biznesowo-prestiżowy (logika rynkowo-prestiżowa). W odróżnieniu od wcześniejszych ujęć, opartych głównie na składzie społeczności, układach usług czy stopniu specjalizacji (np. homogeniczne vs. heterogeniczne; por. Gandini 2015; Ross, Ressia 2015; Spinuzzi 2012), a także modelach biznesowych (Kojo, Nenonen 2016) i interesach leżących u podstaw współpracy (Capdevila 2015), proponowana typologia łączy poziom praktyk/technologii/zasad (Lawrence, Hardy, Phillips 2002) z poziomem pola mezo (DiMaggio, Powell 1983), pozwalając uchwycić rzeczywiste mechanizmy legitymizacji i konkurencji.

Przestrzenie coworkingowe funkcjonują w polu organizacyjnym pośredniczącym między organizacjami a szerszym społeczeństwem. Pole to obejmuje procesy,

dzięki którym społecznie konstruowane oczekiwania i praktyki są propagowane i reprodukowane (Greenwood, Suddaby, Hinings 2002, s. 58). Moje badania pokazują aktualną konkurencję między trzema typami – bez wyłonienia jednej formy dominującej. Sugeruje to, że każdy typ adresuje odrębny segment popytu i zróżnicowane potrzeby pracowników, co podkreśla dynamiczny charakter coworkingu oraz potencjał dalszej dywersyfikacji.

Wyniki, zgodne z wnioskami innych autorów (Ivaldi, Scaratti 2019; Spinuzzi 2012), potwierdzają, że coworking nie jest jednorodną działalnością; jego formuła kształtuje się w relacji do innych praktyk i instytucji, generując różne rozumienia po stronie uczestników.

W polu obserwujemy rywalizację logik: między podmiotami priorytetyzującymi tworzenie społeczności a tymi, które koncentrują się na zysku ekonomicznym. Wyróżnione typy to: (1) biznesowo-prestiżowy – dla dużych i małych firm oraz freelancerów, w lokalizacjach klasy premium z całodobową obsługą; (2) efektywnie administrowany – dla małych firm i freelancerów, z profesjonalnym personelem biurowym w mniejszych przestrzeniach śródmiejskich; (3) relacyjno-negocjacyjny – akcentujący kreatywną, wspierającą i inspirującą społeczność, wymagającą większej adaptacji i zaangażowania użytkowników.

Modele te zmieniają się w czasie. Po zakończeniu badań dwie analizowane przestrzenie przeszły transformacje: BL_M (starsza generacja Business Link) została zamknięta z powodu zmiany modelu i braku dopasowania do standardów nowszych lokalizacji (BL_H5), natomiast CC przesunął się ku typowi biznesowo-prestiżowemu, zamykając otwartą przestrzeń na rzecz wynajmu biur firmom. To repozycjonowanie wskazuje, że podmioty „pośrodku" – balansujące między wspólnotą a zyskiem – w pewnym momencie wybierają kierunek. W praktyce stabilnie współistnieją dwa modele: biznesowo-prestiżowy oraz relacyjno-negocjacyjny; ten drugi przyciąga mniejszą, ale silniej zaangażowaną grupę.

Coworking pozostaje dynamiczną i hybrydową formą organizowania pracy, ucieleśniającą sprzeczne logiki w różnych konfiguracjach (Ivaldi, Scaratti 2019; Spinuzzi i in. 2019). Zmienia się wraz z potrzebami i warunkami rynkowymi. Porównanie typów z tradycyjnymi strukturami organizacyjnymi wnosi nową perspektywę do badań nad instytucjonalizacją coworkingu.

Podsumowując, coworking obejmuje zróżnicowane przestrzenie o odmiennych celach i logikach działania. Współistnienie i konkurencja typów w obrębie jednego pola odsłaniają złożoną dynamikę tego zjawiska. Potrzebne są dalsze badania: porównawcze (między miastami/regionami), longitudinalne (zmiany w czasie), ilościowe (dobrostan, produktywność, efekty ekonomiczne) oraz dotyczące roli projektowania przestrzeni i narzędzi cyfrowych w podtrzymywaniu więzi. Wnioski mają też wymiar praktyczny: zarządzający i decydenci powinni świadomie dobrać logikę i konsekwentnie dostroić procesy (onboarding, komunikacja, zasady, usługi), aby łączyć wspólnotę praktyków z ekonomiką usług w zmiennym krajobrazie pracy.

Literatura & materiały dodatkowe

Coworking Library – otwarta światowa biblioteka publikacji o coworkingu (wyszukiwarka artykułów, raportów, *case studies*). https://coworkinglibrary.com/.

Deskmag – magazyn online o coworkingu (ludzie, przestrzenie, rynek) oraz coroczne badania i raporty trendów. https://www.deskmag.com/en/.

Coworking Values (podcast) – audycja Europejskiego Zgromadzenia Coworkingowego Berniego J. Mitchella i Josego A. Moralesa; rozmowy o wartościach, społecznościach i biznesie. Dostępny w: Spotify, Google Podcasts, Apple Podcasts (wyszukaj: *Coworking Values*).

WeCrashed (serial) – fabularyzowana historia wzlotu i kryzysu WeWork (Jared Leto, Anne Hathaway). Przydatny jako kulturowy kontekst i ilustracja dynamiki hiperwzrostu – pamiętaj, że to film fabularny, nie reportaż.

Zagadnienia do dyskusji

Przygotuj trzy krótkie portrety osób korzystających z przestrzeni: relacyjno-negocjacyjnej, efektywnie administrowanej, biznesowo-prestiżowej.

Dla każdej persony opisz zwięźle:

- ▷ profil (zawód/branża, tryb pracy, staż zawodowy),
- ▷ potrzeby i motywacje (dlaczego coworking?),
- ▷ wrażliwości/ograniczenia (hałas, prywatność, koszty, elastyczność),
- ▷ oczekiwane korzyści (sieć kontaktów, prestiż, wsparcie operacyjne),
- ▷ co spodobałoby się jej w pozostałych dwóch typach (po 1–2 rzeczy z uzasadnieniem).

Jeśli pracujecie w grupie: po zebraniu 3+ person ułóżcie je w jednym typie i opiszcie możliwą dynamikę grupy (np. współpraca vs. konkurencja, role nieformalne, potencjalne tarcia i jak można by je łagodzić).

Wydrukuj/narysuj/wyświetl mapę wybranego, dobrze znanego miasta. Umieść na niej po jednej lokalizacji reprezentującej każdy typ: W-typ, CC-typ, BL-typ. Dla każdej lokalizacji wskaż najbliższe elementy otoczenia (np. centrum / dzielnica kreatywna / tereny poprzemysłowe, węzły transportowe, galerie, uczelnie, modne kawiarnie, sklepy rzemieślnicze, makerspace'y, centra handlowe). Następnie odpowiedz:

► Który typ najsilniej oddziałuje z otoczeniem i w jaki sposób (np. przepływ talentów/klientów, współpraca z lokalnymi instytucjami, widoczność wizerunkowa)?

► Jak lokalizacja wzmacnia lub osłabia logikę danego typu (wspólnotową, hybrydową, rynkowo-prestiżową)?

► Jakie byłyby alternatywne miejsca dla każdego typu i co by to zmieniło?

Bibliografia

Arnoldi, E., Bosua, R., Cooper, V., Greenfield, C., Ch'ng, H.Y. (2018). *Coworking and an Outer-Urban Community: What Can We Learn from a Grassroots Community Coworking Hub?* Analysis and Policy Observatory (Report). City of Wyndham: RMIT University, BizBuddyHub. https://doi.org/10.4225/50/5a61127cd170a.

Avdikos, V., Merkel, J. (2020). Supporting open, shared and collaborative workspaces and hubs: Recent transformations and policy implications. *Urban Research & Practice* 13(3): 348–357. https://doi.org/10.1080/17535069.2019.1674501.

Bell, P.A., Greene, T.C., Fisher, J.D., Baum, A. (2004). *Psychologia środowiskowa*. Tłum. A. Jurkiewicz. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Berdicchia, D., Fortezza, F., Masino, G. (2023). The key to happiness in collaborative workplaces: Evidence from coworking spaces. *Review of Managerial Science* 17: 1213–1242. https://doi.org/10.1007/s11846-022-00558-0.

Bianchi, F., Casnici, N., Squazzoni, F. (2018). Solidarity as a byproduct of professional collaboration: Social support and trust in a coworking space. *Social Networks* 54: 61–72. https://doi.org/10.1016/j.socnet.2017.12.002.

BIP Kraków (2019). *Raport o stanie Miasta 2018*. https://www.bip.krakow.pl/?dok_id=116634 (dostęp 4.02.2026).

Bouncken, R., Reuschl, A. (2016). Coworking-spaces: How a phenomenon of the sharing economy builds a novel trend for the workplace and for entrepreneurship. *Review of Managerial Science* 12(1): 317–334. https://doi.org/10.1007/s11846-016-0215-y.

Butcher, T. (2018). Learning everyday entrepreneurial practices through coworking. *Management Learning* 49(3): 327–345. https://doi.org/10.1177/1350507618757088.

Capdevila, I. (2015). Co-working spaces and the localised dynamics of innovation in Barcelona. *International Journal of Innovation Management* 19(03): 1540004. https://doi.org/10.1142/S1363919615400046.

Castells, M. (2007). *Społeczeństwo sieci*. Tłum. M. Marody i in. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Coworking Resources (2020). *Global Coworking Growth Study*. https://www.coworkingresources.org/blog/key-figures-coworking-growth (dostęp 4.02.2026).

Cresswell, T. (2004). *Place: A Short Introduction*. Oxford: Blackwell.

Cuzzocrea, V., Collins, R. (2015). Collaborative individualization? Peer-to-peer action in youth transitions. *Young* 23(2): 136–153. https://doi.org/10.1177/1103308815569390.

Dant, T. (2007). *Materiality and Society*. Maidenhead: Open University Press.

Deskmag (b.d.). The history of coworking in a timeline (akt. 14.12.2018). https://www.deskmag.com/en/coworking-spaces/the-history-of-coworking-spaces-in-a-timeline?start=1 (dostęp 4.02.2026).

Deskmag (2019). *The 2019 Global Coworking Survey*. https://www.deskmag.com/en/2019-global-coworking-survey-market-reserach-study (dostęp 4.02.2026).

Deskmag (2020). *Member Demographics – 2019 Members of Coworking Spaces* (slides). https://www.slideshare.net/slideshow/member-demographics-2019-members-of-coworking-spaces/230204904 (dostęp 4.02.2026).

Deskmag (2021). *Coworking trends survey, 4th quarter of 2021*. https://www.deskmag.com (dostęp 4.02.2026).

DiMaggio, P.J., Powell, W.W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review* 48(2): 147–160. https://doi.org/10.2307/2095101.

Farina, M.C., Fernandes Neto, Á.F., de Carvalho, A.A., Berne, D. de F. (2019). Coworking and the generation of employment and income. *Lecture Notes in Electrical Engineering* 505: 898–904. https://doi.org/10.1007/978-3-319-91334-6_123.

Fuzi, A. (2015). Co-working spaces for promoting entrepreneurship in sparse regions: The case of South Wales. *Regional Studies, Regional Science* 2(1): 462–469. https://doi.org/10.1080/21681376.2015.1072053.

Gandini, A. (2015). The rise of coworking spaces: A literature review. *Ephemera* 15(1): 193–205.

Garrett, L.E., Spreitzer, G.M., Bacevice, P.A. (2017). Co-constructing a sense of community at work: The emergence of community in coworking spaces. *Organization Studies* 38(6): 821–842. https://doi.org/10.1177/0170840616685354.

Greenwood, R., Suddaby, R., Hinings, C.R. (2002). Theorizing change: The role of professional associations in the transformation of institutionalized fields. *Academy of Management Journal* 45(1): 58–80. https://doi.org/10.2307/3069285.

Hoffman, A.J. (1999). Institutional evolution and change: Environmentalism and the U.S. chemical industry. *Academy of Management Journal* 42(4): 351–371. https://doi.org/10.2307/257008.

Ivaldi, S., Scaratti, G. (2019). Coworking hybrid activities between plural objects and sharing thickness. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology* 26: 121–147. https://doi.org/10.4473/TPM26.1.7.

Jakonen, M., Kivinen, N., Salovaara, P., Hirkman, P. (2017). Towards an economy of encounters? A critical study of affectual assemblages in coworking. *Scandinavian Journal of Management* 33(4): 235–242. https://doi.org/10.1016/j.scaman.2017.10.003.

Jamal, A. (2018). Coworking spaces in mid-sized cities: A partner in downtown economic development. *Environment and Planning A: Economy and Space* 50(4): 773–788. https://doi.org/10.1177/0308518X18760857.

Kaplan, R. (1973). Some psychological benefits of gardening. *Environment and Behavior* 5(2): 145–162.

Kojo, I., Nenonen, S. (2016). Typologies for coworking places in Finland: What and how? *Facilities* 34(5/6): 302–313. https://doi.org/10.1108/F-08-2014-0066.

Kreamer, A. (2012). The rise of coworking office spaces. *Harvard Business Review*. https://hbr.org/2012/09/the-rise-of-co-working-office (dostęp 4.02.2026).

Lawrence, T.B., Hardy, C., Phillips, N. (2002). Institutional effects of interorganizational collaboration: The emergence of proto-institutions. *Academy of Management Journal* 45(1): 281–290. https://doi.org/10.2307/3069297.

Luo, Y., Chan, R.C.K. (2020). Production of coworking spaces: Evidence from Shenzhen, China. *Geoforum* 110: 97–105. https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2020.01.008.

Lynch, K. (1960). *The Image of the City*. Cambridge, MA: MIT Press.

McRobbie, A. (2016). *Be Creative: Making a Living in the New Culture Industries*. Chichester: John Wiley & Sons.

March, J.G., Olsen, J.P. (2005). *Instytucje. Organizacyjne podstawy polityki*. Tłum. D. Sielski. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Mariotti, I., Di Marino, M., Akhavan, M. (2021). The emergence of coworking models in the face of pandemic. W: J.R. Bryson, L. Andres, A. Ersoy, L. Reardon (red.), *Living with pandemics: People, place and policy* (s. 129–139). Cheltenham: Edward Elgar.

Mesmer-Magnus, J., Murase, T., DeChurch, L.A., Jiménez, M. (2010). Coworker informal work accommodations to family: Scale development and validation. *Educational and Psychological Measurement* 70(3): 511–531. https://doi.org/10.1177/0013164409355687.

Meyer, J.W., Rowan, B. (2006). Organizacje zinstytucjonalizowane. Struktura formalna jako mit i ceremonia. W: A. Jasińska-Kania, L.M. Nijakowski, J. Szacki, M. Ziółkowski (red.), *Współczesne teorie socjologiczne* (s. 583–599). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

North, D.C. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press.

North, D.C. (2006). Efektywność gospodarcza w czasie. W: A. Jasińska-Kania, L.M. Nijakowski, J. Szacki, M. Ziółkowski (red.), *Współczesne teorie socjologiczne* (s. 553–562). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Rabiej-Sienicka, K. (2016). Coworking jako przejaw zaradności społecznej w stanie chronicznej niepewności prekarnego świata. W: A. Kotlarska-Michalska, P. Nosal (red.), *Zaradność społeczna. Współczesne przejawy i ograniczenia* (s. 189–198). Poznań: Wydział Nauk Społecznych UAM.

Rabiej-Sienicka, K. (2022). Coworking spaces – solidarity community in times of plague. *Przegląd Socjologiczny* 71(3): 139–165. https://doi.org/10.26485/PS/2022/71.3/7.

Ross, P., Ressia, S. (2015). Neither office nor home: Coworking as an emerging workplace choice. *Employment Relations Record* 15(1): 42–57. https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.237909907440429 (dostęp 4.02.2026).

Schopfel, J., Roche, J., Hubert, G. (2015). Co-working and innovation: New concepts for academic libraries and learning centres. *New Library World* 116(1/2): 67–78. https://doi.org/10.1108/NLW-06-2014-0072.

Spinuzzi, C. (2012). Working alone together: Coworking as emergent collaborative activity. *Journal of Business and Technical Communication* 26(4): 399–441. https://doi.org/10.1177/1050651912444070.

Spinuzzi, C. (2015). *All Edge: Inside the New Workplace Networks*. Chicago: University of Chicago Press.

Spinuzzi, C., Bodrožić, Z., Scaratti, G., Ivaldi, S. (2019). "Coworking is about community": But what is "community" in coworking? *Journal of Business and Technical Communication* 33(2): 112–140. https://doi.org/10.1177/1050651918816357.

Sweet, S., Moen, P. (2012). Dual earners preparing for job loss: Agency, linked lives, and resilience. *Work and Occupations* 39(1): 35–70. https://doi.org/10.1177/0730888411415601.

Vallabh, P., Singhal, M. (2014). Workplace spirituality facilitation: A person–organization fit approach. *Journal of Human Values* 20(2): 193–207. https://doi.org/10.1177/0971685814539407.

Przemiany świata pracy



Julia Kubisa
Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0003-2031-8676

Upłciowiony podział pracy. Doświadczenia kobiet i mężczyzn

Abstrakt

Punktem wyjścia dla niniejszego rozdziału jest przyjrzenie się, jak płeć wpływa na społeczny podział pracy. W rozdziale analizie zostaną poddane koncepcje upłciawiania społecznego podziału pracy, zarówno w wymiarze historycznym, jak i w wymiarze współczesnych rynków pracy. Autorka przedstawi dane ilustrujące zjawiska segregacji zawodowej ze względu na płeć na rynku pracy oraz przedstawi koncepcje, jak również szersze teorie socjologiczne wyjaśniające te zjawiska. Przybliżone zostaną koncepcje segregacji poziomej i pionowej, ze szczególnym naciskiem położonym na upłciowienie zawodów. Zaprezentowana zostanie koncepcja czterech wymiarów badań nad segregacją zawodową. Autorka opisze społeczne mechanizmy konstruowania upłciowionych podziałów, bariery stojące na drodze ich przekraczania oraz zaprezentuje, jaką rolę odgrywają procesy upłciawiania w konfliktach przemysłowych.

Słowa kluczowe: upłciowiony podział pracy, segregacja zawodowa, dyskryminacja, płeć

Abstract

The point of departure for this chapter is an examination of how gender shapes the social division of labor. The analysis addresses concepts of the gendering of the social division of labor, both in historical perspective and in the context of contemporary labor markets. The author presents data illustrating patterns of gender-based occupational segregation and discusses explanatory frameworks, as well as broader sociological theories accounting for these phenomena. The chapter elaborates on the concepts of horizontal and vertical segregation, with particular emphasis on the gendering of occupations. It introduces the framework of four dimensions in research on occupational segregation. Furthermore, the author describes the social mechanisms through which gendered divisions are constructed, the barriers that impede their transgression, and the role played by gendering processes in industrial conflicts.

Keywords: gender-based division of labor, occupational segregation, discrimination, gender

Wprowadzenie

Od przedszkolnych zabaw w sklep i w gaszenie pożaru, przez podręczniki szkolne pokazujące kobiety i mężczyzn w różnych rolach zawodowych i w zupełnie różnej proporcji, po dyskurs medialny odwołujący się do wyobrażeń na temat zawodów odpowiednich dla kobiet i dla mężczyzn – społeczny podział pracy podlega procesom upłciawiania. Historycznie rzecz ujmując, płeć, obok wieku, stanowiła zasadniczą oś podziału pracy. Jednakże, wraz z postępującą specjalizacją podziału pracy, można zastanawiać się, na ile kategoria płci nadal ma znaczenie we współczesnych gospodarkach. W niniejszym rozdziale wskazuję, że na rynku pracy nadal mamy do czynienia z wyobrażeniami odpowiedniości poszczególnych zawodów dla kobiet i mężczyzn. Przekładają się one na zjawisko segregacji zawodowej ze względu na płeć. Upłciowiony podział pracy sięga głębiej i jest mocno zakorzeniony w relacji między pracą produkcyjną a reprodukcyjną. Aby zrozumieć, jak konstruowana jest różnica płci w świecie pracy i jaką rolę odgrywa, przybliżam koncepcje wyjaśniające powiązania między światem pracy a procesami upłciawiania, na poziomie makro, na poziomie poszczególnych instytucji społecznych, a także na poziomie zawodów oraz w sytuacjach konfliktów przemysłowych. Zachęcam do wspólnego zastanowienia się nad tym, jak to się dzieje, że podziały pracy ze względu na płeć uporczywie się utrzymują.

Jak instytucje przypominają nam o płci

Aby zrozumieć, jaką rolę płeć odgrywa w społecznym podziale pracy, warto przyjrzeć się procesom upłciawiania, przenikającym wszystkie instytucje życia społecznego. Część z nich przygotowuje nas do pracy, w innych z kolei uczestniczymy równolegle do naszego życia zawodowego. Rodzina, szkoła, polityka, religia, sport, media, prawo czy medycyna odgrywają ogromną rolę w podtrzymywaniu i wzmacnianiu upłciowionego podziału pracy. Każda z nich powiela wyobrażenia na temat „odpowiednich" męskości i kobiecości, w każdym przypadku rozumianej jako jedyna właściwa (w przeciwieństwie do funkcjonujących w społecznej praktyce wielości modeli kobiecości i męskości).

Zaczyna się to bardzo wcześnie. Pierwsze wyobrażenia na temat świata pracy, zwane socjalizacją do pracy, która ma miejsce w rodzinie, kształtują się, gdy dzieci obserwują, w jaki sposób rodzice opowiadają o pracy, o utożsamianiu się (bądź nie) z zawodem, miejscem pracy, o możliwościach i barierach rozwoju. Równie istotny jest w tym procesie podział obowiązków domowych, który dzieci zarówno obserwują, jak i są do niego włączane. Modele relacji płci odgrywają tu znaczącą rolę – czyje obowiązki zawodowe są traktowane priorytetowo, czy wszystkie zawody są traktowane tak samo, jeśli chodzi o możliwość wyboru ich przez dziewczęta i chłopców, oraz komu wyznaczana jest odpowiedzialność za obowiązki domowe i pracę opiekuńczą. W przedszkolu dzieci uczą się oddzielać to, co chłopięce, od tego, co dziewczęce – dostając z otoczenia (nauczycielki, pracownicy

placówki, inni rodzice) sygnały zachęcające i zniechęcające do podejmowania działań i prezentacji zachowań zgodnych z oczekiwaniami względem płci. Na tym etapie życia poznają różnicę między chłopięcym a dziewczęcym ubiorem, fryzurami, także tymi karnawałowymi. Jak wskazuje Sławomira Kamińska-Berezowska, omawiając wyniki badania prowadzonego w przedszkolach w miejscowościach górniczych, nie tylko przedszkolne kąciki zabaw są urządzone zgodnie z tradycyjnymi wyobrażeniami zabaw dla dziewcząt (sklep, kuchnia) i chłopców (majsterkowanie) – dzieci chcące bawić się w kąciku przypisanym do drugiej płci były zniechęcane czy przeganiane (Kamińska-Berezowska 2009).

W szkole uczennice i uczniowie stykają się z narracjami na temat osiągnięć i życiorysów znanych postaci, przykładów z życia codziennego wykorzystywanych w zadaniach z przedmiotów ścisłych. Jak wskazują autorki i autorzy analizy zawartości podręczników szkolnych (Chmura-Rutkowska i in. 2016), z przykładem pracującej kobiety stykają się dopiero w 5 klasie szkoły podstawowej, podczas gdy z wieloma różnorodnymi przykładami pracujących mężczyzn zapoznają się znacznie wcześniej – buduje to określone wyobrażenia na temat odpowiedniości poszczególnych zadań i karier ze względu na płeć.

Przyjrzyjmy się powiązaniom między medycyną, płcią a światem pracy. Na przykład, w jak odmienny sposób są traktowane ciała ze względu na płeć i jakie ma to przełożenie na możliwości i położenie w świecie pracy. A zatem, ciała kobiece są medykalizowane i przez to przedstawiane jako słabsze – ciąża, laktacja, niższe normy noszonych ciężarów, utrzymujący się wiele lat zakaz pracy w nocy lub ograniczenia dla pracy w trudnych warunkach, podczas gdy ciała męskie widziane są jako zawsze sprawne i silne, zdolne do podjęcia prac niebezpiecznych dla zdrowia i życia, bez konieczności zadbania o stan psycho-emocjonalny. Zarówno podkreślanie słabości, jak i siły nie odpowiada realiom życia pracowniczego poszczególnych kobiet i mężczyzn, ale wtłacza ich w upłciowione ramy. Zagadnienie zdrowia mężczyzn jest zazwyczaj pomijane, a wręcz celebruje się „męskie" podejście do ryzyka i omijania zasad BHP. I tak, nawet w pracy biurowej w urzędzie to od mężczyzny będzie się wymagać wykonania pracy fizycznej, np. noszenia, przestawiania, dźwigania, nawet jeśli jest stosunkowo słabszy od kobiet z nim pracujących. Z kolei kobiety w miejscu pracy są zbyt często widziane przez pryzmat „słabego ciała", czy wręcz „przeciekającego ciała" (ciąża, laktacja, menstruacja) (Shildrick 1997), co znacząco utrudnia dostrzeżenie w nich pełnowartościowych pracownic, skupionych na wykonywaniu pracy. Medyczny żargon wykorzystuje się, by budować wyobrażenie mężczyzny jako zawsze sprawnego i zdolnego do pracy pracownika (czyli mniej liczy się płeć, bardziej położenie na rynku pracy, bycie pracownikiem), podczas gdy w kobietach przede wszystkim widzi się płeć, przez pryzmat „problematycznego" ciała, a dopiero w drugiej kolejności pracownice.

Podobnie jest w przypadku mediów, sportu, polityki czy regulacji prawnych – każda z tych instytucji społecznych przypomina nam o różnicy płci, wzmacniając nawzajem swoje przekazy. Przykłady można mnożyć: odmienne oczekiwania

formułowane publicznie odpowiednio wobec kobiet i mężczyzn, związane z wyglądem, sposobem zachowania, moralnością, sprawnością fizyczną, sposobami okazywania emocji, czy zakazy i regulacje, odstępstwa, czy wreszcie użycie feminatywów w komunikacji.

Jak widać, na wyobrażenia ról kobiet i mężczyzn w miejscu pracy składa się wiele czynników, równie upłciowionych, takich jak wyobrażenia o ciele, emocjach czy priorytetach życiowych. Łączy je mechanizm sprowadzania różnorodnych grup ludzi do wąskich ram wzorców kobiecości i męskości. To rozróżnienie pomaga zrozumieć, że choć w statystykach dotyczących rynku pracy mamy do czynienia z kobietami i mężczyznami, to społeczna różnorodność, w tym identyfikacja płciowa, są znacznie szersze i bardziej złożone. Kobiety i mężczyźni nie stanowią jednorodnych grup, które możemy jednoznacznie określać zbiorem cech. Płeć powinno się bardziej rozumieć jako spektrum, a nie binarny podział. Warto podkreślić, że dość znacząco różnimy się między sobą w obrębie grup kobiet i grup mężczyzn, a zarazem podział między kobietami a mężczyznami jest dość płynny, w zależności od tego, jakie kryteria podziału przyjmiemy. Co ważne – nas, kobiety, mężczyzn, ogółem osoby na spektrum płci – wiele łączy. Z kolei czasem różni nas wiele – choćby ze względu na położenie klasowe, pochodzenie czy stopień sprawności.

W rozdziale przedstawię zatem, w jaki sposób konstruuje się różnicę płci w świecie pracy: mechanizmy upłciawiania, budowania społecznych wyobrażeń powiązań między kobiecością i męskością, rozumianych jako konstrukty społeczne, a światem pracy. Uporczywe odtwarzanie i wzmacnianie różnicy płci w świecie pracy to nie wszystko. Wraz z różnicą pojawiają się nierówności płci. W niniejszym rozdziale sprzeciwiam się stanowisku, że nierówności płci wynikają z różnicy płci, czyli w pewnym sensie są naturalne i nieuniknione. Odwrotnie, stawiam tezę, że różnica płci jest wyolbrzymiana i wzmacniana po to, żeby legitymizować nierówności płci – które wcale nie są konieczne, za to, jak to nierówności, są niesprawiedliwe i powiązane z relacjami wyzysku. Innymi słowy, w świecie pracy różnice między kobietami a mężczyznami wykorzystuje się, by podtrzymywać nierówności płci.

Jak konstruuje się różnicę płci w świecie pracy

Czy to kobiety i mężczyźni, różniący się od siebie ze względu na płeć, podejmują prace, które są zasadniczo płciowo neutralne? A może to w instytucję pracy wbudowane są pewne założenia na temat płci, które wzmacniają się, gdy poszczególne osoby obejmują stanowiska pracy?

Zdaniem Raewyn Connell różnicowanie kobiet i mężczyzn nie wynika z różnicy genderowej, tylko z zajmowania różnych stanowisk i zaangażowania w różne działalności. Możemy mówić o „zwodniczych dystynkcjach", czyli wnioskowaniu o różnicy płci na podstawie różnicy w zajmowanych stanowiskach i pozycjach (Connell 2009). Tymczasem to nie osoby określonej płci i wynikających z niej umiejętnościach i predyspozycjach zajmują nieupłciowione stanowiska i pozycje.

To same stanowiska i pozycje wyzwalają zachowania, które postrzegamy jako upłciowione. To na te zachowania zwracamy szczególną uwagę, bo pasują do wzorca płci, inne zaś pomijamy. Na przykład – czy rzeczywiście jest tak, że mężczyźni są małomówni i rywalizacyjni, a kobiety mówią dużo, by podtrzymać relacje? W miejscu pracy mężczyźni mówią dużo, by utrzymać się w sieciach relacji i władzy, a kobiety rywalizują o stanowiska – choć z uwagi na różnego rodzaju ograniczenia w dostępie do wyższych stanowisk zdarzać się to może rzadziej. Innymi słowy, niektóre zachowania zauważa się i podkreśla ich znaczenie, co sprzyja reprodukowaniu przekonania o wadze różnicy płci w miejscu pracy. A inne, które jej przeczą bądź ją podważają, zbywa się jako nieistotne.

Proste zadanie wyobrażenia sobie „odpowiedniego pracownika" czy np. „odpowiedniego kandydata na prezydenta" pokaże nam, że pierwsze przychodzą na myśl wzorce męskie. W języku polskim jest to o tyle złożone, że rodzaj męski w liczbie mnogiej oznacza obie/wszystkie płcie, a z kolei w liczbie pojedynczej denotował mężczyznę i kobietę od czasów PRL, kiedy wyrugowano feminatywy. A jednak, myśląc o osobie wykonującej dany zawód, najlepszej kandydaturze do urzędu, myślimy płcią – w przeważającej części zawodów, szczególnie wymagających kwalifikacji, pomyśli się o mężczyźnie. Wyjątek tu stanowią zawody opiekuńcze. W przypadku zbiorowości „pracowników", „studentów" czy „polityków" skojarzeniem nie będzie różnorodna społeczność, a raczej społeczność mężczyzn.

Czy jest to tylko w naszych głowach? Jeśli wrzucimy w wyszukiwarkę grafik Google hasło „pielęgniarz" (a taki test wykonałam w lipcu 2024 roku), pojawią się zdjęcia mężczyzn wykonujących ten zawód. W przypadku hasła „pielęgniarka" piątym wynikiem będzie „strój seksownej pielęgniarki dla dorosłych". W przypadku hasła „nauczyciel" pojawiają się zdjęcia mężczyzn i kobiet wykonujących zawód, a na hasło „nauczycielka" – zdjęcia ilustrujące teksty o znęcaniu się nad dziećmi, „seks-skandalu" oraz, ponownie, zdjęcie „stroju seksownej nauczycielki". Na hasło „hydraulik" uzyskamy wiele zdjęć mężczyzn w pracy, z kolei „hydrauliczka" to seksowno-zabawne stroje oraz zdjęcia ilustrujące artykuły o kobietach przecierających szlaki w tym zawodzie. Co ciekawe, porównywalne wyniki na temat mężczyzn i kobiet uzyskamy, wyszukując odpowiednio „górnik" i „górniczka" – w obu przypadkach zdjęcia prezentujące osoby wykonujące zawód. To krótkie ćwiczenie dobrze ilustruje, że w wyobrażenia na temat zawodów i płci wplecione są różne znaczenia, przy czym wątek seksualizacji prawdopodobnie częściej dotyczy pracy kobiet. Zauważyć można zarówno utrzymujące się deprecjonowanie żeńskiej wersji zawodu, jak w przypadku „nauczycielki", jak i zmianę o charakterze równościowym, jak w przypadku „górniczki". Warto odnotować upowszechnianie się feminatywów, które denotują faktyczne zawody, a nie seksualizowane fantazje na ich temat. Zdjęcia osób wykonujących zawody górniczek, hydrauliczek i pielęgniarzy kwestionują wąski zakres konstruktów płci i pokazują, że sposobów uprawiania kobiecości i męskości może być znacznie więcej, także w miejscu pracy.

Segregacja ze względu na płeć w świecie pracy

Podział pracy ze względu na płeć występuje zarówno w każdym okresie historycznym, jak i w każdej kulturze. Co istotne, nie istnieje jeden wzór upłciawiania podziału pracy, natomiast można przypuszczać, że samo zjawisko stanowi uniwersalną cechę społeczeństw ludzkich (Connell 2013). Zatem te same zajęcia mogą być postrzegane jako typowo męskie w jednej kulturze i całkowicie kobiece w innej. Łączyć te kultury będzie fakt uznawania podziału na prace kobiece i prace męskie. Podziały te poznaje się w procesie socjalizacji, wzmacnianym przez przekazy medialne i system edukacji, prezentujący „typowe" zajęcia w mocno upłciowiony sposób. Tym, co tu istotne, jest bezustanne podkreślanie różnicy, wytwarzanie różnicy płci na podstawie różnicy zajęć oraz rodzaj sprzężenia zwrotnego między tym, jak postrzegamy siebie, swoje umiejętności i zainteresowania oraz nasze identyfikacje płciowe. Podział pracy ze względu na płeć pełni dwie połączone funkcje: wzmacnia społeczne postrzeganie różnicy płci jako ważnej i jednocześnie reprodukuje narrację o wewnętrznej jednorodności grup kobiet i mężczyzn.

Jak wskazuje Connell, instytucje tworzą normy ukształtowane przez gender, co przekłada się na ich logikę instytucjonalną: powielają nierówności płci oraz porządek hierarchii i władzy, a także są źródłem tych różnic, które przyjmujemy jako cechy jednostek związane z płcią. Można zastanowić się: czy jeśli kobiety zastąpiłyby wszystkich mężczyzn na decyzyjnych stanowiskach politycznych, świat zmieniłby się całkowicie? A może wymogiem stanowiska jest zachowanie się w określony sposób?

Wynikiem tych mechanizmów są dwa dobrze rozpoznane zjawiska segregacji ze względu na płeć, które można zaobserwować na rynku pracy:

- segregacja zawodowa pozioma/horyzontalna to nierównomierna reprezentacja kobiet i mężczyzn w strukturze zatrudnienia w podziale na zawody i sektory.
- segregacja zawodowa pionowa/wertykalna to z kolei liczebny udział kobiet i mężczyzn na poszczególnych szczeblach hierarchii organizacyjnej (Domagała 2018).

Ze zjawiskiem segregacji zawodowej łączy się szereg „szklanych" metafor. „Szklany sufit" oznacza istnienie niewidzialnej bariery w awansie zawodowym kobiet (jego nieosiągalność) na wyższe pozycje w hierarchii organizacji, pomimo porównywalnych do mężczyzn cech kwalifikacyjno-zawodowych (Titkow 2003). Z kolei „szklane ściany" oznaczają, że kobiety częściej niż mężczyźni zajmują stanowiska pomocnicze, asystujące trzonowi organizacji – np. dział HR (Miller, Kerr, Reid 1999). „Szklanym klifem" określa się powierzanie kobietom stanowisk dyrektorskich, z góry zakładając ich niepowodzenie. Ma to na celu wyłącznie poprawę wizerunku organizacji poprzez prowadzoną politykę równości płci, a nie faktyczne dążenie do różnorodności (Ryan, Haslam 2005). Natomiast „szklane

ruchome schody" to mechanizm szybkiego awansu mężczyzn w środowiskach sfeminizowanych (Williams 1992). Czasem mówi się też o zjawisku „szklanej piwnicy", oznaczającej prace brudne i niebezpieczne, przypisywane wyłącznie mężczyznom (Farrell 1993). Baha Kalinowska-Sufinowicz i Wiktoria Domagała (2016) piszą również o „lepkiej podłodze", czyli feminizacji zawodów słabszych ekonomicznie, o mniejszych szansach awansu zawodowego oraz niższym poziomie przeciętnych wynagrodzeń.

Zarówno segregacja pozioma, jak i pionowa utrzymują się oraz zmieniają się w czasie, a wpływ na to mają czynniki kulturowe (stereotypy), jak też prawne (zakaz wykonywania zawodów, np. położnego przez mężczyzn aż do 1996 roku; Durka i in. 2008), demograficzne, polityczne (wejście kobiet do fabryk i przemysłu podczas II wojny światowej w Wielkiej Brytanii czy USA), ekonomiczne i społeczne (takie jak płaca rodzinna dla robotników i powojenna aktywizacja zawodowa kobiet np. w Polsce, z powodów socjalistycznej doktryny równości i braku rąk do pracy; Fidelis 2015).

Przyglądając się statystykom przedstawianym cyklicznie przez Główny Urząd Statystyczny, zauważymy, że rynek pracy podlega segmentacji ze względu na płeć. Pomimo różnorodnych przemian społecznych, utrzymuje się charakterystyczny podział. W przypadku zawodów w segmencie opieki zdrowotnej i pomocy społecznej kobiety stanowią ponad 80% pracujących, w edukacji nieco poniżej 80%. Zakwaterowanie i gastronomia oraz pozostała działalność usługowa to równie sfeminizowane miejsca pracy, gdzie kobiety stanowią ok. 65% pracujących. Natomiast w przypadku budownictwa pracujący mężczyźni stanowią ok. 93%, w górnictwie i wydobywaniu jest to 90%, w transporcie i gospodarce magazynowej – 80%, w wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę, w dostawach wody, gospodarowaniu ściekami i odpadami – prawie 80%, a w przetwórstwie przemysłowym, informacji i komunikacji – odpowiednio niemal 70%. Z kolei wyrównane pod względem płci miejsca pracy to handel, obsługa rynku nieruchomości, administracja publiczna i obrona narodowa, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (GUS 2018). Z kolei analizując proporcje płci w grupach zawodowych, zauważymy, że mężczyźni dominują zarówno wśród robotników przemysłowych i rzemieślników (gdzie stanowią prawie 90%), jak i przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników (60%), natomiast kobiety wśród osób pracujących w usługach i sprzedaży (65%), na stanowiskach specjalistycznych oraz w biurach, a także pracowników wykonujących prace proste (60%) (GUS 2018).

Segregacja zawodowa wiąże się także z nierównościami. Sektory sfeminizowane należą do tych o najniższym przeciętnym wynagrodzeniu. Wskaźnik zatrudnienia w Polsce był wyższy niż średnia w Unii Europejskiej, ale dla kobiet pozostawał istotnie niższy niż dla mężczyzn. Według GUS w IV kwartale 2023 roku w grupie w wieku 20–64 lata wyniósł w Polsce 72,7% dla kobiet i 84,0% dla mężczyzn, natomiast w UE 70,6% dla kobiet i 80,6% dla mężczyzn. W roku 2023

luka zatrudnieniowa wyniosła w Polsce 11,9% i należała do najwyższych w Unii Europejskiej, dla której średnia to 10,3%. W roku 2013 wynosiła 13,7% w Polsce wobec 11,3% w UE, co oznacza, że nasz dystans do UE w ciągu dekady zmniejszył się o 0,8 pp. Ponad 43% stanowisk kierowniczych w Polsce jest obsadzonych przez kobiety, ale im wyższy szczebel zarządzania, tym reprezentacja kobiet jest mniejsza. Sytuację silnie różnicuje sektor własności – w sektorze publicznym kobiety zajmowały ponad 60% stanowisk wyższego szczebla. Odwrotne proporcje obserwujemy natomiast w sektorze prywatnym.

Podobne dane prezentuje Bank Światowy w analizach dotyczących dysproporcji płci w poszczególnych zawodach w 80 krajach. W ponad 90% analizowanych krajów mężczyźni stanowią ponad 80% pracujących w transporcie i operowaniu pojazdami mechanicznymi, w budownictwie, elektrowniach. Stanowiska kierownicze (*executive / senior officer / legislative worker*) są zdominowane całkowicie przez mężczyzn w 35% krajów, a w 60% krajów mężczyzn na tych stanowiskach jest 61–80%. W przypadku zawodów kategorii *health associate professionals* (np. technicy medyczni, pielęgniarki, położne) w 25% krajów są to zawody wykonywane w 81–100% przez kobiety, a w 60% krajów odpowiednio 61–80% kobiet. Podobnie jest w przypadku zawodów nauczycielskich (w 70% krajów nauczycielki stanowią 61–80%) oraz sprzątania (w połowie krajów jest to prawie stuprocentowo sfeminizowany zawód, a w 35% krajów pracuje w nim 61–80% kobiet).

Jednakże, jak zauważają autorki raportów Banku Światowego, patrząc na dane całościowo, trudno orzec, by były zawody zawsze jednoznacznie męskie lub kobiece. Część zawodów jest zauważalnie zdominowana przez mężczyzn w niektórych krajach, podczas gdy w innych proporcje są bardziej wyrównane, co można dostrzec nawet w przypadku zawodów, które w większości krajów zdominowane są np. przez mężczyzn. Autorki wskazują też kraje, które stanowią odstępstwo od reguły, jak np. Indonezja, gdzie budownictwo nie jest wyłącznie męskim zawodem, a w Republice Dominikany, Gambii, Rosji i Szwajcarii stanowiska kierownicze stają się coraz bardziej zrównoważone pod względem proporcji płci (Carranza, Das, Kotikula 2023).

Przy okazji zauważyć warto, z jakich powodów kobiety i mężczyźni pozostają bierni zawodowo, czyli nie pracują i nie szukają pracy. W Polsce łączą ich takie przyczyny jak emerytura czy nauka, a także zniechęcenie bezskutecznością szukania pracy (zbiorowość 15–74 lata). Natomiast różnią się pod względem innych powodów: w przypadku biernych zawodowo mężczyzn w wieku produkcyjnym 17% nie pracuje z powodu choroby lub niepełnosprawności (wśród kobiet 6,5%), z kolei wśród kobiet biernych zawodowo dla 11,7% powodem są obowiązki rodzinne (wśród mężczyzn 1,5%) (GUS 2024).

W literaturze dotyczącej wyjaśnień segregacji zawodowej ze względu na płeć na poziomie makro można znaleźć szereg hipotez wyjaśniających ten stan rzeczy. Domagała (2018) w kompleksowym opracowaniu zjawiska segregacji zawodowej według płci wskazuje, że wyróżnić można hipotezę stłoczenia, według której

kobiety oraz mniejszości etniczne zarabiają mniej, ponieważ są stłoczone w nielicznych zawodach, co sztucznie zwiększa podaż ich pracy właśnie w tych zawodach, a zarazem obniża ich płace. Stłoczenie wynika z niedopuszczania kobiet i mniejszości do wielu rodzajów prac, przy czym są to decyzje zarówno pracodawców, jak i wpływowych związków zawodowych zrzeszających białych robotników, którzy dzięki temu mogą negocjować wyższe stawki. O ile wyjaśnienia te mogły się sprawdzać w czasach złotej ery fordyzmu, wydaje się, że współcześnie prekaryzacja zatrudnienia dotyka także zawody do tej pory strzeżone przez ongiś silne organizacje związkowe. Innym przywoływanym wyjaśnieniem jest teoria kapitału ludzkiego, odnosząca się do indywidualnych zasobów umiejętności i kwalifikacji, będących wynikiem wolnych wyborów dotyczących edukacji szkolnej, szkoleń zawodowych, wyboru ścieżki kariery. W ramach tego podejścia każda osoba podejmuje racjonalne decyzje dotyczące wyborów życiowych, w tym zawodowych. Kobiety, z uwagi na przerwy w pracy na obowiązki opiekuńcze, tracą kapitał ludzki, co obniża ich wynagrodzenia. Dlatego też wybierają zawody, w których ryzyko obniżenia wynagrodzenia jest najmniejsze. Podejście to nie uwzględnia jednak rosnącego poziomu edukacji kobiet, który np. w Europie jest średnio wyższy niż poziom wykształcenia mężczyzn (Eurostat 2023), a także przemian na rynku pracy, gdzie coraz częściej trzeba zmieniać nie tylko miejsce pracy, ale i zawód oraz branżę, w efekcie czego rosnąca liczba osób nie może polegać na raz zdobytych kwalifikacjach. Kolejna z często przywoływanych hipotez to wyjaśnienie stłoczenia kobiet w określonych zawodach przez ich ograniczoną ruchliwość przestrzenną i szukanie pracy blisko domu. Wskazuje, że możliwości kobiet są ograniczane koniecznością godzenia pracy z obowiązkami domowymi i rodzinnymi i dlatego też wybierają prace, które można znaleźć blisko domu oraz w każdej miejscowości – tak, aby w razie konieczności przemieszczać się za pracą męża. Mimo że hipoteza ta trafnie uwzględnia złożoność podwójnego obciążenia kobiet, jest dość heteronormatywna. Jednakże zauważa zjawisko autoselekcji dokonywanej przez kobiety, które rozpoznają strukturalne ograniczenia rynku pracy, na którym ich zobowiązania opiekuńcze są odbierane głównie jako obciążenie, a ich potencjał jest niezauważany.

Jak teorie wyjaśniają uporczywość różnicy płci

Powyższe podejścia, analizujące segregację zawodową oraz pozycję kobiet na rynku pracy z perspektywy popytowej i podażowej, oferują wyjaśnienia, ale tylko częściowe. Nie pozwalają na zrozumienie procesów i mechanizmów zmiany, a także wprowadzają dość statyczne myślenie o wyborach i działaniach kobiet, jak też o charakterze samego rynku pracy. Zarówno dane, jak i porównania upłciowionego funkcjonowania instytucji społecznych, a także przypisywanie kobietom podejmowania wyborów, którymi podtrzymują segregację zawodową, są niewystarczające, by zrozumieć uporczywość utrzymywania się różnicy płci w świecie pracy oraz to, w jaki sposób ta różnica legitymizuje nierówności.

Dlatego warto przyjrzeć się temu, jak teorie socjologiczne wyjaśniają zarówno reprodukcję znaczeń związanych z różnicą płci, jak i zmianę. Upłciawianie (*gendering*) to procesy utożsamiania cech i wymagań związanych z pracą z cechami i umiejętnościami przypisywanymi jednej płci, które mogą przekładać się na podtrzymywanie jednorodności płci w grupie zawodowej i stanowić element „szklanych barier", niedopuszczających do większej różnorodności (Acker 1990; Bourdieu 2004; Bradley 1989). Procesy te podtrzymują segregację zawodową poziomą czy też horyzontalną – podział zatrudnionych kobiet i mężczyzn według sekcji gospodarki oraz grup zawodowych (Domagała 2018; Kalinowska-Nawrotek 2005). Jak to działa? Przydatna w zrozumieniu upłciowienia instytucji społecznej, jaką jest rynek pracy (Kozek 2014), jest teoria reżimów płci.

Skupię się na jednym z wariantów teorii reżimów płci, rozwijanym przez Connell (2013). Model ten koncentruje się na instytucjach społecznych i wskazuje, w jaki sposób relacje płci są formowane, reprodukowane i jak mogą podlegać zmianom. Państwo jest tu rozumiane jako instrument instytucjonalizacji reżimów płci, opierających się na relacjach władzy między męskościami a kobiecościami w społeczeństwie. Struktury takie jak rodzina czy praca są powiązane – przykładem mogą być prace w niepełnym wymiarze godzin, podejmowane przez kobiety jako kombinacja strategii maksymalizacji zysku z pracy zarobkowej i konieczności wykonania pracy domowej. W ramach reżimu płci „oczywistym jest", że to kobiety są odpowiedzialne za wykonanie większości prac domowych i zarządzanie nimi. Jednocześnie kobiety chcą pracować zarobkowo – pragną ekonomicznej niezależności, budżet rodzinny potrzebuje zasilenia, powodów może być wiele. Na pierwszy rzut oka fakt istnienia prac wykonywanych w niepełnym wymiarze godzin jest dla nich bardzo korzystny, bo mogą łączyć dwa różne zobowiązania: pracy zarobkowej i pracy domowej. Jednakże utrwala to przypisanie kobiet do prac domowych, nie zachęca mężczyzn do podejmowania prac domowych, nie zwiększa ekonomicznej samodzielności kobiet. Różnice płci mają charakter sytuacyjny, co oznacza, że w niektórych sytuacjach są mobilizowane, podczas gdy w innych – marginalizowane.

Możemy też wskazać przykłady próby zmiany reżimów płci, także poprzez proceduralne interwencje – np. inicjatywa na rzecz zwiększania liczby kobiet w zarządach, obecnie w formie dyrektywy unijnej 2022/2381 „Women on boards". Inicjatywa ta przeszła długą drogę od wskazania, że brak kobiet na wysokich stanowiskach to forma segregacji pionowej, szklany sufit dyskryminujący kobiety, poprzez szereg miękkich działań na rzecz zachęcania kobiet do ubiegania się o awanse, aż po formalne regulacje egzekwujące kwoty płci w zarządach spółek notowanych na giełdzie. W tym przypadku państwo (czy szerzej: Unia Europejska) instytucjonalizuje zmianę reżimu płci. Jednocześnie zapytać można – co zmienia wprowadzenie co najmniej 33% osób płci niedoreprezentowanej (w tym przypadku kobiet) na wysokie stanowiska w firmach? Czy zmieni się sposób funkcjonowania zarządów, czy też zmieni się wyłącznie proporcja płci wśród osób

myślących i działających dość podobnie na rzecz wypracowania zysków w gospodarce kapitalistycznej? Innymi słowy, czy zwiększenie liczebnej reprezentacji kobiet w wąskich, ale ekonomicznie bardzo wpływowych gronach wpłynie na zmniejszenie się nierówności płci w innych segmentach rynku pracy? Przyjrzyjmy się też składowi Rady Dialogu Społecznego, w której zasiadają osoby reprezentujące organizacje pracodawców, związki zawodowe i stronę rządową. Stronę pracodawców reprezentuje siedem organizacji, wśród których jest pięć kobiet i osiemnastu mężczyzn, stronę pracowniczą: trzy organizacje, wśród których są cztery kobiety i dwudziestu mężczyzn. Kobiety stanowią 22% reprezentacji pracodawców i 16% reprezentacji związków zawodowych – a zatem problem szklanego sufitu dotyczy nie tylko spółek giełdowych, ale także partnerów społecznych, w tym związków zawodowych.

Swoistym uzupełnieniem czy też ilustracją rozważań o reżimie płci może być propozycja Harriet Bradley zrekonstruowania społecznych koncepcji pracy męskiej i kobiecej poprzez ich wymagania i powiązanie ich ze społecznie konstruowanymi cechami płci. Na podstawie prowadzonych badań historycznych, analiz przemian związanych z płcią w poszczególnych zawodach wykonywanych w gospodarkach europejskich od czasów średniowiecza do rewolucji przemysłowej, Bradley wskazuje, że prace zdominowane przez mężczyzn lub przez kobiety charakteryzują się innymi cechami pod względem warunków pracy, wymaganych kwalifikacji i umiejętności (Bradley 1989). „Typowa praca męska" to praca na powietrzu, wymagająca siły i sprawności fizycznej, ciężka, brudna, niebezpieczna, wymagająca przemieszczania się, wyspecjalizowanych umiejętności oraz przeszkolenia, często związana z technologią czy naukową ekspertyzą. Na najwyższych szczeblach wiąże się z kreatywnością, innowacyjnością, odpowiedzialnością, inteligencją i władzą. Z kolei „kobieca praca" jest wyobrażana jako praca lżejsza, wykonywana w pomieszczeniu, czysta, bezpieczna, fizycznie niewymagająca, często powtarzalna i uznawana za nudną, wymagająca raczej „zręczności" niż umiejętności, często kojarzona z obowiązkami domowymi. Nie wiąże się z koniecznością przemieszczania się, a dobry wygląd stanowi często spotykany wymóg.

Przedstawione opisy typowo męskich i kobiecych prac są mocno zakorzenionymi społecznymi konstruktami, reprodukowanymi i przez to naturalizowanymi. Zarazem jednak są podatne na zmianę, bo tworzone są zarówno materialnie, jak i dyskursywnie. Znaczy to, że pewnym cechom, czynnościom i umiejętnościom nadaje się specjalną wagę i wiąże się je bezpośrednio z cechami płci, nie zauważając ich istnienia czy istotności w przypadkach, gdy praca wykonywana jest przez osoby innej płci. Przykładem niech będzie charakteryzowanie pewnych prac jako „brudne". Chętnie kwalifikuje się tak mechanika samochodowego czy górnika, ale już niekoniecznie pielęgniarkę, ponieważ ważne jest, co społecznie jest definiowane jako „brud" (Dijkstra, Plantega 2003; zob. Kubisa 2016), jak również zróżnicowanie prestiżu zawodów ze względu na rodzaj „brudnej pracy" (Wolkowitz 2006).

Kolejną teorią przystępnie wyjaśniającą upłciowioną segregację na rynku pracy jest koncepcja czterech powiązanych procesów upłciowiania organizacji zaproponowana przez Joan Acker (1990, 1992). Pierwszym procesem jest tworzenie wyobrażeń na temat konieczności społecznego podziału pracy według kryterium płci oraz adekwatności określonych zawodów i prac dla kobiet bądź dla mężczyzn. Proces ten jest wzmacniany przez kolejny – tworzenie obrazów i symboli uzasadniających i podtrzymujących te podziały. Przykładem mogą być treści nabywane w trakcie socjalizacji szkolnej, ukazywanie kobiet i mężczyzn w odmiennych rolach w podręcznikach szkolnych, inaczej sformułowane zalecenia oferowane przez doradztwo zawodowe, normatywne przekazy medialne podkreślające „typowość" określonych zawodów dla kobiet bądź mężczyzn oraz atypowość i dziwność innych. Tak ukształtowane jednostki wkraczają w świat pracy, gdzie w ramach interakcji w miejscu pracy następuje kolejny proces – utrwalanie podziału pracy ze względu na płeć poprzez podział zadań i dyscyplinowanie odstępstw i osób wyłamujących się ze schematów. Zwieńczeniem jest proces mentalny, w ramach którego zachodzi internalizacja przekonań o naturalności podziału, przekładająca się na wybór zawodu i podejmowania działań w określony sposób, zgodny z założeniami typowych zachowań kobiecych i męskich.

Jak konstruowana jest płeć zawodów?

Segregację zawodową bada się zazwyczaj z perspektywy kobiet napotykających różnego rodzaju bariery na rynku pracy lub mężczyzn podejmujących pracę w zawodach sfeminizowanych. „Męskość" zawodów zmaskulinizowanych jest wymiarem, który zwykle umyka w badaniach mężczyzn na rynku pracy. Badania nad segregacją zawodową ze względu na płeć można podzielić na cztery nurty. Pierwszy z nich skupia się na przypadku kobiet podejmujących prace dotychczas zdominowane przez mężczyzn. W ramach tego podejścia dyskutuje się takie zjawiska jak tokenizm, podkreśla się sprawstwo kobiet w nieprzyjaznym środowisku pracy i uwarunkowania strukturalne. Podejście to rozwijane jest od lat 70. XX wieku przez takie badaczki jak Rosabeth Moss Kanter (1977) czy Heidi Gottfried (2013). Drugim wątkiem są badania nad przypadkami kobiet w zawodach sfeminizowanych, takich jak praca opiekuńcza, praca w usługach, prace asystenckie czy proste prace w produkcji. Od wczesnych lat 80. XX wieku analizuje się tu takie zagadnienia jak „praca emocjonalna", „zręczne palce", „szklane ściany", „lepka podłoga" (por. Elson, Pearson 1982; Hochschild 1983; Huppatz 2012). Tak jak w poprzednim przypadku, tak i tu uwaga skupiona jest na sprawstwie kobiet, ich uwłasnowolnieniu oraz analizie wielości barier strukturalnych. Trzecim wątkiem są badania nad mężczyznami w sfeminizowanych zawodach, takich jak praca opiekuńcza, edukacja, usługi, doświadczenie migracji za pracą. Często wskazuje się w tym przypadku zjawisko szklanych ruchomych schodów (Fuszara 2008; Williams 2013). Analizy skupiają się na sprawstwie mężczyzn w niecodziennym środowisku pracy. Część badań opiera się na statycznym podejściu do płci,

pokazując mężczyzn jako starających się zachować starsze typy męskości i używających społecznych mechanizmów męskiej dominacji, by to osiągnąć. Czwartym, najrzadziej rozwijanym podejściem są badania nad przypadkami mężczyzn w zawodach zmaskulinizowanych, zwykle koncentrujące się na przemianach tożsamości klasy pracującej w zmieniającej się gospodarce.

Tematy, które przewijają się w badaniach, to poczucie opuszczenia, gniew, uprzedzenia rasowe, także duma z wykonywanego zawodu oraz napięcia między wzorcami męskości a strukturalnymi zmianami gospodarki (Kenway, Kraack 2004; Salzinger 2016; Walker, Roberts 2018). W przypadku tego wątku w badaniach często to klasa jest główną zmienną, natomiast płeć przedstawiana jest jako statyczna cecha powiązana z klasą, a uprzedzenia rasowe jako wypadkowa klasy i płci. Mężczyźni w zawodach zmaskulinizowanych są analizowani jako pracownicy czy robotnicy, ale nie jako mężczyźni (Gregory 2006; Thiel 2007). Zauważalnym wątkiem jest szukanie powiązań między położeniem klasowym a etnicznością w celu zbadania doświadczeń grupy mniejszościowej (Ramirez 2010) czy statusu migranta (Pustułka, Struzik, Ślusarczyk 2015; Walsh 2011). Badania nad pracującymi mężczyznami zwykle koncentrują się na charakterystycznych miejscach pracy, takich jak ekskluzywne restauracje (Hermelin, Hinchcliffe, Stenbacka 2017), oddziały komandosów (Alvinius, Starrin, Larsson 2016), praca menedżerów najwyższego szczebla (Aavik 2015) czy praca na budowie (Ness 2012). W ramach tego podejścia bada się również w perspektywie intersekcjonalnej, uwzględniającej klasę, płeć i wiek doświadczenia młodych mężczyzn z klasy pracującej w Wielkiej Brytanii i USA (Roberts 2012; McDowell 2003; Fine i in. 1997).

Interesujących wyjaśnień dotyczących dynamiki w grupie w zależności od proporcji płci (choć może to być też wiek, orientacja seksualna, wyznanie czy pochodzenie etniczne bądź narodowość) dostarcza koncepcja wypracowana przez Kanter (1977). Obserwując relacje płci w grupach pracowniczych, od tych zupełnie zmaskulinizowanych, poprzez grupy z niewielką liczbą kobiet, aż po grupy o proporcjonalnym składzie płci, wysunęła ona propozycję opisu dynamik, w których płeć jako część tożsamości odgrywa ważną lub marginalną rolę. Są to: grupa jednorodna, grupa skrzywiona, grupa przechylona i grupa zrównoważona. Przyjrzyjmy się zatem i zastanówmy się, czy podobnie działoby się, gdyby proporcje płci były odwrócone lub gdyby grupy różnicowane były przez inne cechy. Posługując się wynikami moich badań i analiz, przedstawię, jak zmieniają się wyobrażenia na temat powiązań między płcią a zawodami, na przykładzie zawodów zmaskulinizowanych i sfeminizowanych (por. Kubisa 2014, 2016, 2019; zob. też Plan równości płci w Urzędzie m.st. Warszawa 2023).

Grupa jednorodna, w całości męska, pozwala swoim członkom na rozwój różnych modeli męskości. Oznacza to, że nie mają potrzeby „przypominania" sobie nawzajem o tym, że łączy ich męskość. Wręcz przeciwnie, dzielą się na mniejsze podgrupy na podstawie różnorodnych cech (wiek, miejsce zamieszkania), zainteresowań,

preferowanych sposobów pracy i styl czasu wolnego. Zauważają w związku z tym wewnętrzną różnorodność grupy i jest ona dla nich zupełnie naturalna.

Sytuacja zmienia się, gdy do jednorodnej grupy dołącza kilka osób uznawanych za znacząco odmienne – w tym przypadku kilka kobiet. Grupa skrzywiona, w której widocznie dominują mężczyźni, a kobiet jest kilka, sprawia, że grupa większościowa mobilizuje i do pewnego stopnia unifikuje wzorce męskości. Kanter zauważa, że płeć zostaje przypomniana jako cecha różnicująca. Mężczyźni jako grupa większościowa w pewnym sensie przypominają sobie o tym, że są mężczyznami. Przywołują te cechy kojarzone przez nich z męskością, które ich łączą oraz które uważają za nieodłącznie związane z wykonywaną przez nich pracą. W badaniu nad elektromechanikami jako grupą zmaskulinizowaną, prowadzonym przez studentki i studentów w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego w 2018 roku, obecność kobiety pracującej w warsztacie mobilizowała bardzo sztywne i binarne wyobrażenia kobiecości i męskości. W tym przypadku kobiecość oznaczała delikatność, kruchość, upodobanie do czystości, niechęć do przekleństw i pracy fizycznej. W konstrukcie tym można odnaleźć budowanie wyobrażenia przez inność, odmienność. Wkroczenie inności interpretowane jest przez grupę większościową tak, że pracy nie będzie można już wykonywać w przyjęty dotąd sposób. Co istotne, bardziej chodzi tu o nieformalne zwyczaje wokół pracy – odzywki, żarty, sposoby na umilanie czasu pracy – niż o sam sposób wykonywania zadań.

Przywoływanie płci jako cechy różnicującej sprawia, że trudniej zauważyć, że poszczególne osoby mają różne cechy, różne umiejętności i możliwości. Innymi słowy, że tak jak części kobiet nie przeszkadza przeklinanie, tak części mężczyzn przeszkadza. Umyka również fakt, że kobiety chcące pracować w tego typu miejscach pracy prawdopodobnie zdają sobie sprawę z tego, że jest to tzw. brudna praca. Przywoływanie wyobrażenia kobiecości jako delikatnej, czystej, chroniącej od agresywnych zachowań jest interesujące w kontekście jednego z najbardziej sfeminizowanych zawodów, czyli pielęgniarstwa – pracy obciążającej fizycznie i emocjonalnie, kwalifikowanej jako „brudna", ze stycznością z przemocowymi zachowaniami ze strony pacjentów i ich rodzin. Mobilizowanie wyobrażeń o płci jako cesze różnicującej można interpretować jako mechanizm obronny i sposób na podkreślenie nieformalnej władzy nad sposobem wykonywania pracy, ekspertyzy z tym związanej.

W grupach sfeminizowanych, do których trafiają mężczyźni, tego rodzaju mechanizmy również występują. Zwykle wymienia się zjawisko szklanych ruchomych schodów, o którym będzie mowa później, lecz nie jest to jedyny mechanizm. W administracji publicznej, którą badałam w 2022 roku, wielokrotnie przewijał się motyw wymagania od mężczyzn, by dysponowali siłą fizyczną i używali jej w miejscu pracy – nosili wszystkie ciężkie kartony z dokumentami i inne tego typu ciężary. Mężczyźni, którzy opowiadają o tym w wywiadach, widzieli w tym mobilizację wyobrażeń o męskości, które nie mają zbyt wiele wspólnego z nimi (szczególnie że

nie uważają tego zadania za wchodzące w zakres obowiązków). Zauważali, że bardzo trudno jest odmówić wykonania takiego polecenia, ponieważ w ten sposób dokonuje się podważenia ich męskości – nawet jeśli mieliby się powołać na formalny opis stanowiska pracy, to i tak zostanie to odebrane jako rodzaj „niemęskiego" zachowania. Koncepcja płci jako cechy różnicującej staje się narzędziem dyscyplinowania wykorzystywanego do uzyskiwania przewag w pracy przez grupy większościowe, które dzięki temu zyskują status grup dominujących.

Jednocześnie mobilizowanie płci jako głównej cechy różnicującej sprawia, że grupa większościowa czuje się bardziej jednorodna, ale też przestaje zauważać, że są inne cechy, którym warto by było się przyjrzeć. Przykładem może być grupa zawodowa kurierów, którzy bardzo chętnie opowiadają o męskim charakterze wykonywanej przez siebie pracy, utożsamiając konkretne umiejętności (parkowanie samochodu na niewielkiej przestrzeni, dźwiganie paczek bez wsparcia sprzętu technicznego) z płcią. Nie zauważają, że to, z czego są dumni jako umiejętności przydatnych do pracy, takich jak siła i sprawność, jest wykorzystywane przez pracodawców. Okazuje się, że praca kurierów jest mniej pracą męską, a bardziej pracą przeznaczoną dla młodych, sprawnych fizycznie mężczyzn, którzy po kilku latach nabywają poważnych kontuzji i problemów zdrowotnych. Wiek jako cecha kluczowa dla wykonywania pracy jest niezauważany, natomiast bardzo mocno podkreślana jest płeć (Kubisa 2019).

Gdy mniejszość nieco zyskuje na liczebności w zespole, można mówić o grupie przechylonej. Nadal kwestia płci różnicuje grupę, ale zaczynają się tworzyć podgrupy, w których osoby dobierają się według innych cech – zainteresowań, stylu pracy itp. Łatwiej jest dostrzec, że oprócz płci jako cechy różnicującej ludzie mają też inne cechy, które świadczą o nich jako jednostkach i mogą ich łączyć, poza płciowym, binarnym podziałem. Jako przykład można przywołać grupę zawodową kierowców autobusów. Mimo że nadal dość zmaskulinizowana, jest to grupa, w której pojawia się coraz więcej kobiet.

Analizując czynniki osłabiające lub podtrzymujące upłciowiony podział pracy, starałam się wyjść poza wyjaśnienia opierające się na indywidualnych przekonaniach pracowników i skupiłam się na wymiarze systemowym. Jednym z istotniejszych czynników podtrzymujących upłciowiony podział pracy są przepisy BHP. Jednak, co ważne, jest to powiązane z brakiem inwestycji w technologie, które zniosłyby konieczność używania siły fizycznej w takim zakresie, jak ma to miejsce obecnie. Zarobki natomiast nie są czynnikiem wzmacniającym segregację zawodową: nie są to zawody z wysokimi wynagrodzeniami, mężczyźni nie podejmują tych prac z uwagi na korzystne zarobki ani to nie wysokie zarobki sprawiają, że stwarzane są bariery wejścia kobiet do zawodu. Kurierzy zaczynają dobrze zarabiać dopiero dzięki nadgodzinom, a wynagrodzenia strażaków czy kierowców autobusów nie są wysokie. Z kolei czynnikami osłabiającym upłciowiony podział pracy są technologie zastępujące wysiłek fizyczny oraz strukturalne przemiany rynku pracy. Aby poradzić sobie z niedoborem wykwalifikowanych

osób do pracy, pracodawcy muszą rezygnować z wyobrażeń na temat odpowiedniości płci i zawodów. W sytuacji gdy praca kierowcy autobusu jest dobrze wynagradzana, można by było oczekiwać „mobilizowania męskości" i zniechęcania kobiet. Jednakże zmiany w podaży pracy oraz przemiany technologiczne mogą okazać się istotniejsze od społecznych praktyk mobilizowania męskości. Dodatkowo kobiety już teraz pracują w zawodzie kierowcy autobusu, co niweluje stereotypowe wyobrażenia na temat ich nieadekwatności do tego zawodu, jak również – zgodnie z ustaleniami Kanter – przejście od grupy skrzywionej do przechylonej osłabia sztywne wyobrażenia płci. Jednocześnie sam zawód podlega przemianom – nie jest już obciążający fizycznie, natomiast wymaga coraz częściej umiejętności miękkich.

Ostatnim typem grupy jest grupa zrównoważona, w której proporcja kobiet i mężczyzn jest wyrównana i realizują się różne modele kobiecości i męskości. W związku z tym mogą się dzielić na mniejsze grupy, w których płeć nie jest głównym kryterium, a raczej są nim wspólne zainteresowania, style życia, postawy itp.

Badanie nad zmaskulinizowanymi zawodami skłoniło mnie do sformułowania roboczej typologii trzech światów męskiej pracy, w których męskość wykorzystywana jest na różne sposoby. Strażaków można zaklasyfikować jako grupę zawodową broniącą męskości zawodu, czerpiącą uzasadnienie z treści socjalizacji do pracy w dzieciństwie i systemie edukacji. Jest to grupa, która doświadcza takiej organizacji pracy, w której podkreślana jest męskość – poprzez położenie nacisku na cechy tradycyjnie przypisywane mężczyznom, jak odwaga czy siła, oraz unikanie refleksji nad emocjami, mimo że są one jednym z poważniejszych elementów tej pracy. Zawód kuriera jest mocno osadzony w wyobrażeniach na temat męskości, budowany na wyobrażeniu „zaradnego chłopaka". Akcentowanie przez pracodawców rzutkości, samodzielności i siły maskuje fakt wyzysku młodych mężczyzn, polegającego na niszczeniu zdrowia. W zawodzie kierowcy autobusu zauważyć można brak przywiązania do męskości – akcentuje się istotność emocji i umiejętności miękkich, męskość nie jest mobilizowana w obronie homogeniczności grupy zawodowej, co wynika z przemian technologicznych i strukturalnych, a dopiero później ze zmiany nastawienia do obecności kobiet w zawodzie (Kubisa 2019).

Upłciowienie konfliktów przemysłowych

Podobnie złożoną kwestią okazują się doświadczenia osób pracujących w zawodach sfeminizowanych i zmaskulinizowanych w momencie, gdy te grupy zawodowe zaczynają ubiegać się o swoje prawa w ramach działalności związkowej. W badanych przeze mnie grupach zawodowych – pielęgniarek i położnych oraz górników, znanych z akcji protestacyjnych i strajkowych – płeć odgrywa znaczącą rolę w kształtowaniu wizerunku zawodu oraz stanowi istotny kontrapunkt w budowaniu strategii protestacyjnych (Kubisa 2014, 2016).

Górników zwykle przedstawia się jako awanturujących się, destruktywnych, skupionych na swoich egoistycznych interesach (por. Kozek 2003). Co ciekawe,

w dyskursie medialnym wpasowuje się ich w kliszę przestarzałego typu męskości, głośnej, agresywnej, irracjonalnej, bo tradycyjnie przywiązanej do miejsca pracy, w obronie którego atakują budynki firm czy palą opony pod ministerstwem. Jako nienowoczesne, a zarazem mocno upłciowione przedstawiane są zarówno ich ekonomiczne postulaty, jak i estetyka protestów. Badany przeze mnie przypadek protestu górników w Zabrzu w obronie kopalni Makoszowy (2014–2015) pokazuje, że mają oni świadomość swoistej pułapki maskulinizacji zawodu i odbioru ich protestów. Dlatego też świadomie przyjęli inną strategię, zapraszając na protesty całe rodziny, dbając o bezpieczeństwo na demonstracjach oraz włączając do działań kobiety – licząc na to, że dzięki nowej strategii ich postulaty dotyczące zachowania miejsc pracy oraz wpływu zamknięcia kopalni na całą społeczność zostaną usłyszane. Co jednak interesujące, to zmiana ta nie jest bardzo pogłębiona – demonstracje często przeradzały się w konflikty i bezpośrednie konfrontacje. Swoje działania nazywają spontanicznymi, nie martwiąc się, że zostaną nazwani „histerycznymi" lub „irracjonalnymi", a o trudnościach emocjonalnych podczas protestu prawie nie mówią. Do okupacji kopalni przystępują bez zmartwienia o to, jak domownicy poradzą sobie z ich nieobecnością. Protest czy strajk, choć jest wyzwaniem, nie jest przedstawiany jako akt desperacji. Jest postrzegany jako trudny, ale oczywisty sposób walki o sprawę.

Z kolei w przypadku pielęgniarek i położnych problemem jest utożsamienie zawodu z tradycyjnie pojmowaną kobiecością – potulnością, podporządkowaniem i troską, co stanowi zasadniczą barierę w organizowaniu protestów i walce o poprawę warunków pracy i płacy. Pielęgniarki i położne podkreślają „kobiecy" charakter swojego związku zawodowego, który nie dąży do konfrontacji ani demonstracji siły. Ich protesty są zwykle organizowane w systemie zmianowym, aby można było je połączyć z obowiązkami domowymi i rodzinnymi. Jednak pojęcie „kobiecości" również podlega negocjacji. Ich bojowość jest czymś, co uważają za smutną konieczność; nie chcą przysparzać cierpienia swoim pacjentom, ale działalność związkowa jest dla nich również doświadczeniem emancypacyjnym, które daje im poczucie sprawczości. Formy protestu – okupowanie budynków, spanie w namiotach, strajki głodowe – można określić jako bardzo wymagające i oparte na indywidualnym poświęceniu. Pielęgniarki przedstawiają takie działania jako konieczne akty rozpaczy. Otwarcie mówią o emocjonalnej trudności przebywania z dala od rodziny, poczuciu wykluczenia, ponieważ kontakty ze związkiem zawodowym i bliskimi bywają trudne, warunki są dość surowe, a presja psychiczna wysoka. W ramach socjalizacji zawodowej uczą się zawieszać własne interesy dla wyższego dobra, zwłaszcza dobra pacjentów. Aby to przezwyciężyć, organizują protesty, choć przy wysokich kosztach osobistych. Ponadto menedżerowie szpitali i media często opisują je jako niekonsekwentne, chaotyczne i emocjonalne, co jest tradycyjnym, płciowym ujęciem impulsywnej kobiecości. Jednak według samych pielęgniarek działają one w bardzo zorganizowany sposób. Praca opiekuńcza, zwłaszcza w szpitalach, daje im umiejętności szybkiego podejmowania decyzji i pracy zespołowej, co przydaje się

również podczas protestów związkowych. Zdają sobie sprawę z powiązania między opieką a kobiecością, które starają się negocjować. Praca opiekuńcza, nawet wykonywana przez profesjonalistki, ma niską wartość ze względu na jej związek ze sferą prywatną i rzekomymi naturalnymi zdolnościami kobiet. Aby walczyć o swoje postulaty, pielęgniarki muszą kwestionować nie tylko reżimy w miejscu pracy, ale także wartości przypisywane tradycyjnemu podziałowi pracy ze względu na płeć.

Analizy dotyczące wpływu płci na konflikt przemysłowy w miejscu pracy przedstawia również Katarzyna Rakowska (2023), przyglądając się, jak płeć wpływa na żądania, emocje i sytuację rodzinną w czasie prowadzenia strajku. Rakowska posługuje się koncepcją upłciowionego konfliktu pracy, wyjaśnianego za pomocą ramy teoretycznej reżimu płci. Analizuje wymiar organizacyjny miejsca pracy, przyczyny konfliktu i postawy wobec niego jako wyrastające z określonych modeli socjalizacji płciowej, tak samo jak podjęcie i prowadzenie walki oraz możliwości upodmiotowienia osób biorących udział w konflikcie. Badaniem objęła zarówno sfeminizowane, jak i zmaskulinizowane miejsca pracy, w których zorganizowano strajk. Rakowska zauważa, że o ile płeć nie jest czynnikiem decydującym o przyczynach i przebiegu konfliktu zbiorowego, to jednak odgrywa rolę, choć nadal najważniejszym kontekstem są strajkowe żądania, czyli płace. Zarówno mężczyźni, jak i kobiety deklarują chęć rozwiązywania sporów za pomocą dialogu i poczucie bycia zmuszonymi przez pracodawcę do zaostrzenia akcji strajkowej. Kojarzony z kulturą męskości zmilitaryzowany język, którym się posługują, jest bardziej klasowy niż upłciowiony, a kobiety posługują się nim równie swobodnie co mężczyźni i nie jest on im narzucany. Podobieństwa można było zauważyć w sposobie podchodzenia do emocji, które pojawiają się wraz z organizacją strajku, przy czym mężczyźni częściej używali określenia „strachliwy", choć zarazem też uwzględniali odmowę pracy z powodu złego stanu psychicznego. A zatem to kontekst sytuacyjny, w tym przypadku walka o swoje interesy pracownicze, pokazuje, że kobiety i mężczyźni korzystają z różnych modeli zachowań, także mocno upłciowionych, ale nie identyfikują ich jako koniecznych do własnej ekspresji płci.

Podsumowanie – nowe konteksty, nowe wątpliwości

Od reżimu płci, poprzez upłciowioną segregację zawodową na rynku pracy, aż do poziomu upłciowienia miejsc pracy oraz indywidualnych i zbiorowych zmagań z płciowymi charakterystykami zawodów – płeć odgrywa znaczącą rolę w kształtowaniu wyobrażeń na temat świata pracy. Podziały płci wzmacniają ekonomiczne nierówności, co oznacza, że nie sposób ich zrozumieć ani przeciwdziałać wyzyskowi na rynku pracy, nie biorąc pod uwagę wymiaru płci.

Czas pandemii COVID-19 przyniósł nowe oczekiwania dotyczące upłciowionego podziału pracy – pojawiły się nadzieje, że zawody niezbędne, w tym szczególnie te związane z opieką, ochroną zdrowia i edukacją, zostaną wreszcie docenione nie tylko społecznie, ale także finansowo. Jednakże nic takiego się nie stało. Kobiety częściej sygnalizowały przemęczenie podwójnym etatem

zawodowym i domowym podczas lockdownów, a mężczyźni nie ruszyli gremialnie do większej partycypacji w obowiązkach domowych i domowej pracy opiekuńczej (Wojnicka, Kubisa 2024).

Błyskawicznie rozwijające się technologie AI mogą stać się kolejną nadzieją na wyrównanie sytuacji kobiet i mężczyzn w świecie pracy, jak i pogłębić istniejące nierówności. Jak wynika z raportów UN Women (2024), UNESCO i stanowiska Rady Europy z 2025 roku, generatywny AI odzwierciedla płciowe i rasowe uprzedzenia obecne w społeczeństwach. Warto zwrócić uwagę na to, że w 2023 roku kobiety stanowiły zaledwie od 18 do 30% wśród zespołów pracujących nad AI. Przypadek sztucznej inteligencji doskonale pokazuje, że aby nie dopuścić do pojawiania się płciowych stereotypów i uprzedzeń w technologiach cyfrowych, konieczne jest zniesienie nierówności płci w świecie społecznym, realnym i codziennym. Jak również, że nierówności płci nie znikną wraz z postępującą cyfryzacją, a wręcz przeciwnie – mogą się pogłębić. Pytanie o mechanizmy utrwalające uporczywość różnicy płci w świecie pracy jest wciąż zasadne.

Literatura & materiały dodatkowe

Proulx, A. (2017). *Drwale*. Tłum. J. Polak. Poznań: Czwarta Strona (powieść).
Scott, L. (2021). *Kapitał kobiet. Dlaczego równouprawnienie wszystkim się opłaca*. Tłum. D. Konowrocka-Sawa. Warszawa: Filtry (non-fiction).
Solnit, R. (2017). *Mężczyźni objaśniają mi świat*. Tłum. A. Dzierzgowska. Kraków: Karakter (esej).
Madejska, M. (2019). *Aleja włókniarek*. Wołowiec: Wydawnictwo Czarne (non-fiction).
Ferguson, S. (2025). *Kobiety i praca. Feminizm, zatrudnienie i reprodukcja społeczna*. Tłum. S. Królak. Poznań: Wydawnictwo Ekonomiczne Heterodox (non-fiction).

Podkasty

O płci w związkach zawodowych – dr Katarzyna Rakowska, podkast TOK FM.
O równości na uniwersytecie – dr hab. Julia Kubisa, podkast Oswoić Gender.
Zawody męskie i kobiece a sukces zawodowy – dr Olga Czeranowska, podkast Strefa Zarządzania Uniwersytetu SWPS.

Filmy i seriale

Kobiety pracujące, film dokumentalny, reż. P. Szulkin, 1978.
Nie ma nas w domu, film fabularny, reż. K. Loach, 2019.
Salaryman. Japoński pracownik, film dokumentalny, reż. A. Pachec, 2021.
Solidarność według kobiet, film dokumentalny, reż. M. Dzido, P. Śliwowski, 2014.
Sprzątaczka, serial telewizyjny, 2021, 10 odcinków.
Strajk kobiet trwa, film dokumentalny, reż. M. Malinowska, 2018.
Strajk matek, film dokumentalny, reż. M. Maciejewska, M. Malinowska, 2011.
Śmierć człowieka pracy, film dokumentalny, reż. M. Glawogger, 2005.

Zagadnienia do dyskusji

- ▷ W jaki sposób czynniki ekonomiczne i społeczne wpływają współcześnie na możliwość równości płci na rynku pracy? Które z wymienionych teorii pomagają wyjaśnić te zjawiska?
- ▷ Jak zmieniać reżimy płci w instytucjach życia społecznego? Jakie są mocne i słabe strony tych procesów?
- ▷ Zastanów się, czy i w jaki sposób pandemia COVID-19 zmieniła upłciowiony podział pracy?

Bibliografia

Aavik, K. (2015). "The most important decisions are made in the sauna": The role of social capital in creating intersectional privilege in the career narratives of Estonian male managers. *NORMA: International Journal for Masculinity Studies* 10(1): 39–54.

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs and bodies: A theory of gendered organization. *Gender and Society* 4(2): 139–158.

Acker, J. (1992). Gendering organizational theory. W: A. Mills, P. Tancred (red.), *Gendering Organization Analyses* (s. 248–260). Newbury Park: Sage Publications.

Alvinius, A., Starrin, B., Larsson, G. (2016). Becoming a Swedish military ranger: A grounded theory study. *Norma. International Journal for Masculinity Studies* 11(1): 34–51.

Bourdieu, P. (2004). *Męska dominacja*. Tłum. L. Kopciewicz. Warszawa: Oficyna Naukowa.

Bradley, H. (1989). *Men's Work, Women's Work: A Sociological History of the Sexual Division of Labour in Employment*. Minneapolis: University of Minnessota Press.

Bradley, H. (2008). *Płeć*. Tłum. E. Chomicka. Warszawa: Wydawnictwo Sic!

Carranza, E., Das, S., Kotikula, A. (2023). Gender-Based Employment Segregation: Understanding Causes and Policy Interventions. *Jobs Working Paper* 26. World Bank Group.

Chmura-Rutkowska, I., Duda, M., Mazurek, M., Sołtysiak-Łuczak, A. (2016). *Gender w podręcznikach – projekt badawczy*. T. 1–3. Warszawa: Wydawnictwo Fundacja Feminoteka.

Connell, R.W. (2005). *Masculinities*. Berkeley: University of California Press.

Connell, R. (2009). *Gender*. Cambridge: Polity Press.

Connell, R. (2013). *Socjologia płci. Płeć w ujęciu globalnym*. Tłum. O. Siara. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Dijkstra, G.A., Plantega, J. (red.) (2003). *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*. Tłum. A. Grzybek. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Domagała, W. (2018). *Segregacja zawodowa według płci w krajach OECD*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Durka, M., Goworek, P., Cieśla, B., Cieśla, P., Gotlib, J., Cieślak, H. (2008). Postrzeganie mężczyzny wykonującego zawód położnego przez pacjentki warszawskich szpitali. *Nursing Topics* 17(1): 38–43.

Elson, D., Pearson, R. (1981). 'Nimble fingers make cheap workers': An analysis of women's employment in Third World export manufacturing. *Feminist Review* 7(1): 87–107.

Eurostat (2023). *More women than men held tertiary degrees in 2022*. https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20230530-3 (dostęp 25.09.2025).

Farrell, W. (1993). *The Myth of Male Power*. Berkeley: Trade.

Fidelis, M. (2015). *Kobiety, komunizm i industrializacja w powojennej Polsce*. Tłum. M. Jaszczurowska. Warszawa: Wydawnictwo W.A.B.

Fine, M., Weis, L., Addelston, J., Marusza, J. (1997). (In)secure times: Constructing white working-class masculinities in the late 20thcentury. *Gender and Society* 11(1): 52–68.
Fuszara, M. (2008). *Nowi mężczyźni? Zmieniające się modele męskości we współczesnej Polsce*. Warszawa: Trio.
Gottfried, H. (2013). *Gender, Work and Economy. Unpacking the Global Economy*. Cambridge: Polity Press.
Gregory, C. (2006). Among the dockhands: Another look at working-class male culture. *Men and Masculinities* 9(2): 252–260.
GUS (2018). *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*. Warszawa.
GUS (2024). *Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności)*. Warszawa.
Hermelin, B., Hinchcliffe, G., Stenbacka, S. (2017). The making of the gourmet restaurateur – masculine ideology, identity and performance. *NORMA. International Journal for Masculinity Studies* 12(1): 48–64.
Hochschild, A.R. (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley, CA: University of California Press.
Huppatz, K. (2012). *Gender Capital at Work. Intersections of Femininity, Masculinity, Class and Occupation*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
Jackson, C. (red.) (2001). *Men at Work. Labour, Masculinities, Development*. London: Routledge.
Kalinowska-Nawrotek, B. (2005). *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*. Poznań: Akademia Ekonomiczna w Poznaniu.
Kalinowska-Sufinowicz, B., Domagała, W. (2016). Zjawisko segregacji zawodowej na polskim rynku pracy w latach 2004–2014. *Studia Prawno-Ekonomiczne* 99: 257–274.
Kamińska-Berezowska, S. (2009). Ukryty program przedszkola a płeć. Studium przypadku. W: S. Rudnicki, J. Stypińska, K. Wojnicka (red.), *Społeczeństwo i codzienność. W stronę nowej socjologii?* (s. 305–328). Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
Kanter, R.M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
Kenway, J., Kraack, A. (2004). Reordering work and destabilizing masculinity. W: N. Dolby, G. Dimitriadis (red.), *Learning to Labor in New Times* (s. 81–93). London: Routledge.
Kozek, W. (2014). *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
Kozek, W. (red.) (2003). *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
Kubisa, J. (2014). *Bunt białych czepków. Analiza działalności związkowej pielęgniarek i położnych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
Kubisa, J. (2016). Gendered division of trade union protests? Strategies, activities and outcomes of union activity among miners and nurses in Poland. *Transfer: European Review of Labour and Research* 22(3): 331–345.
Kubisa, J. (2019). Trzy światy męskiej pracy – stałość i zmiana wzorów w zmaskulinizowanych zawodach. *Studia Socjologiczne* 3(234): 171–196.
McDowell, L. (2003). *Redundant Masculinities? Employment Change and White Working Class Youth*. London: Blackwell.
Miller, W., Kerr, B., Reid, M. (1999). A national study of gender-based occupational segregation in municipal bureaucracies: Persistence of glass walls? *Public Administration Review* 59(3): 218–230.

Ness, K. (2011). Constructing masculinity in the building trades: 'Most jobs in the construction industry can be done by women'. *Gender, Work and Organization* 19(6): 654–676.

Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 maja 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym. Warszawa. Dz.U. 2018 poz. 1139 (2018).

Plan Równości Płci w Urzędzie m.st. Warszawy (2023). https://bip.warszawa.pl/documents/53882/4419382/0574_2303zal1.pdf/309cf97f-1812-ab00-6af2-ee891b83e852?t=1722168479798 (dostęp 25.09.2025).

Pustułka, P., Struzik, J., Ślusarczyk, M. (2015). Caught between breadwinning and emotional provisions – the case of Polish migrant fathers in Norway. *Studia Humanistyczne AGH* 14(2): 117–140.

Rada Europy (2025). https://www.coe.int/en/web/portal/-/women-as-equal-partners--in-the-ai-revolution-a-call-for-gender-equality-in-the-digital-age (dostęp 25.09.2025).

Rakowska, K. (2023). Konflikt upłciowiony. Spór zbiorowy i strajk z perspektywy liderów i liderek organizacji związkowych. *Przegląd Socjologiczny* 3: 93–116.

Ramirez, H. (2010). Masculinity in the workplace: The case of Mexican immigrant gardeners. *Men and Masculinities* 14(1): 97–116.

Roberts, S. (2012). Boys will be boys... Won't they? Change and continuities in contemporary young working-class masculinities. *Sociology* 47(4): 671–686.

Ryan, M.K., Haslam, S.A. (2005). The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. *British Journal of Management* 16(2): 81–90. https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x.

Salzinger, L. (2016). Re-marking men: Masculinity as a terrain of the neoliberal economy. *Critical Historical Studies* 3(1). https://doi.org/10.1086/685553.

Shildrick, M. (1997). *Leaky Bodies and Boundaries: Feminism, Postmodernism and (Bio) Ethics*. New York: Routledge.

Thiel, D. (2007). Class in construction: London building workers, dirty work and physical cultures. *The British Journal of Sociology* 58(2): 227–251.

Titkow, A. (red.) (2003). *Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.

Turtiainen, J., Väänänen, A. (2012). Men of steel? Masculinity of metal industry workers in Finland after World War II. *Journal of Social History* 46(2): 449–472.

UN Women (2024). *Artificial Intelligence and gender equality*. https://www.unwomen.org/en/articles/explainer/artificial-intelligence-and-gender-equality (dostęp 25.09.2025).

UNESCO (2025). *Tackling Gender Bias and Harms in Artificial Intelligence (AI)*. https://www.unesco.org/ethics-ai/en/articles/tackling-gender-bias-and-harms-artificial-intelligence-ai (dostęp 25.09.2025).

Walker, Ch., Roberts, S. (red.) (2018). *Masculinity, Labour, and Neoliberalism. Working--Class Men in International Perspective*. Cham: Palgrave Macmillan.

Walsh, K. (2011). Migrant masculinities and domestic space: British home-making practices in Dubai. *Transactions of the Institute of British Geographers* 36(4): 516–529.

Williams, C.L. (1992). The glass escalator: Hidden advantages for men in the "female" professions. *Social Problems* 39(3): 253–267.

Williams, C.L. (2013). The glass elevator, revisited: Gender inequality in neoliberal times. *Gender & Society* 27(5): 609–629.
Wojnicka, K., Kubisa, J. (2024). The COVID-19 pandemic and caring masculinity: New prospects or a wasted opportunity? *Gender, Work and Organization* 31(5): 1723–1737.
Wolkowitz, C. (2006). *Bodies at Work*. London: Sage Publications.

Michał Dobrołowicz
Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0003-0722-0842

Generacyjne uwarunkowania podejścia do pracy a sytuacja pandemii

Abstrakt

Różnorodność pokoleń to popularny temat, który znajdziemy zarówno w publicznych dyskusjach, marketingowych raportach, jak i w analizach naukowych. Te ostatnie przygotowują nie tylko socjologowie, lecz także ekonomiści czy literaturoznawcy. W rozdziale wskazuję główne założenia socjologicznego sposobu myślenia o generacjach, przede wszystkim w kontekście ich funkcjonowania na rynku pracy, oraz to, w jaki sposób kategorie analityczne socjologii pracy można wykorzystać w praktyce badacza.

Słowa kluczowe: praca, pokolenie, generacja, pandemia, rynek pracy, stosunek do pracy

Abstract

Generational diversity is a popular topic found in public debates, marketing reports, and scholarly analyses alike. The latter are produced not only by sociologists, but also by economists and literary scholars. In this chapter, I outline the principal assumptions of the sociological approach to generations, particularly in the context of their functioning in the labor market. I also demonstrate how the analytical categories developed within the sociology of work can be applied in research practice.

Keywords: work, generation, pandemics, labor market, attitude to work

Pojęcie „pokolenie" w socjologii

Wiek to jedna ze zmiennych, które w socjologii pracy uznaje się za różnicujące podejście do obowiązków zawodowych. Celem prezentowanego rozdziału jest z jednej strony przypomnienie i usystematyzowanie wiedzy o tym, jakie grupy wiekowe (pokolenia) funkcjonują obecnie na rynku pracy oraz jakie przypisuje im się cechy[1], z drugiej prezentacja wstępnych wyników badań jakościowych na temat możliwego wpływu pandemii COVID-19 na zmianę ich stosunku do pracy.

[1] Ta część rozdziału pochodzi z niepublikowanej rozprawy doktorskiej napisanej pod kierunkiem profesor Wiesławy Kozek oraz promotora pomocniczego doktora Piotra Ostrowskiego pt. „Drogi buntu i konformizmu. Strategie młodych na rynku pracy".

W pierwszej części rozdziału zostaną przedstawione najważniejsze założenia dotyczące cech przypisywanych trzem pokoleniom: generacji X (osoby urodzone w latach 60. i 70. XX wieku), generacji Y (osoby urodzone w latach 80. i 90. XX wieku) oraz generacji Z (urodzeni na początku XXI wieku). Podział opracowałem na podstawie analizy danych zastanych pochodzących z badań socjologicznych oraz korporacyjnych, eksperckich raportów. Drugą część rozdziału stanowi analiza badań własnych na temat wpływu doświadczenia pandemii na ewentualną zmianę podejścia do pracy wśród przedstawicieli pokolenia Y, urodzonych w latach 1985–2000. Badanie polegało na przeprowadzeniu jakościowych wywiadów grupowych wśród przedstawicieli tej generacji. Ich podejście do pracy zostało przeanalizowane z wykorzystaniem pojęć związanych z analizami segmentacji rynku pracy, takich jak „normy obowiązku pracy" oraz „włączenia w pracę", a także podział na „rynek rdzenia i peryferii" oraz na „zewnętrzny i wewnętrzny rynek pracy".

Pojęcie „pokolenie" jest definiowane rozmaicie w języku potocznym i literaturze przedmiotu z nauk społecznych. Na przykład popularna *Encyklopedia „Gazety Wyborczej"* wskazuje, że przez pojęcie pokolenia „rozumiemy część populacji wyróżnionej ze względu na wiek: młodszą lub starszą od innych mniej więcej o czas, jaki upływa od narodzin rodziców do narodzin dzieci". *Encyklopedia* wskazuje jednocześnie, że cechą wyróżniającą pokolenie w znaczeniu socjologicznym jest nie wiek biologiczny, lecz „przede wszystkim to, że [...] grupy określane jako «starzy» i «młodzi» w widoczny sposób różnią się od siebie postawami, poglądami, uznawanymi wartościami, aspiracjami, sposobem życia itd." (*Encyklopedia „Gazety Wyborczej"* 2005, s. 658). Z definicji tej dowiadujemy się również, że badacze społeczni często wykorzystują to pojęcie „w wyjaśnieniach zjawisk zachowania się zbiorowego, ruchów rewolucyjnych, nowych zjawisk w sztuce, przemian obyczajowych itd." (*Encyklopedia Gazety „Wyborczej"* 2005, s. 658). Na inny aspekt pojęcia „pokolenie" kładzie nacisk definicja podawana przez *Współczesny słownik języka polskiego* (Dunaj 2007, s. 1287), gdzie czytamy, że pokolenie tworzą „ludzie w zbliżonym wieku, żyjący w tym samym okresie, mający podobne doświadczenia historyczne". Przy wszystkich różnicach słownikowe definicje, adresowane zazwyczaj do szerokiego grona odbiorców, akcentują to, na co uwagę zwraca wielu badaczy społecznych: na istnienie wspólnoty doświadczeń reprezentantów konkretnej generacji.

W jednej z klasycznych teorii socjologicznych, której autorem jest Karl Mannheim, wspólnota ta jest określana jako położenie lub usytuowanie pokoleniowe (niemieckie *Generationslagerung* i angielskie *generation location*), które jest rozumiane jako „wspólny dla całej generacji kontekst warunków społecznych, ekonomicznych, politycznych i kulturowych" (Hildebrandt-Wypych 2009) oraz „przynależność do tej samej przestrzeni historyczno-społecznej" (Messyasz 2013, s. 23). Mannheim przekonywał, że fenomen usytuowania pokoleniowego polega na tym, że uczestnicy konkretnej generacji są tak samo umiejscowieni „w historycznym wymiarze czasu społecznego" (1952, s. 280). Chodzi na przykład o bycie świadkiem

lub uczestnikiem ważnych wydarzeń historycznych czy podobne szanse i ograniczenia, jakie mają przedstawiciele konkretnej generacji. Kategoria „pokolenie" jest interesująca nie tylko dla socjologów, wykorzystują ją szeroko rozumiani badacze społeczni: pedagodzy, politolodzy, filozofowie społeczni, specjaliści od kultury. Właśnie koncepcja Mannheima, którego trudno sklasyfikować jedynie jako socjologa, jest wyrazem takiego wieloaspektowego, złożonego podejścia. Inne podejścia, które zyskały największą popularność, tj. teorie Samuela N. Eisenstadta i Klausa-Jürgena Tillmana, nawiązują właśnie do koncepcji Mannheima. Tę teorię w Polsce spopularyzował literaturoznawca Kazimierz Wyka w publikacji *Pokolenia literackie* (1989). Zwracał tam uwagę m.in. na to, że przynależność pokoleniowa jest najbardziej spokrewniona z pojęciem położenia klasowego, ze względu na to, że „niezależne od nas węzły życiowe narzucają specjalny rodzaj zazębiania się w procesy historyczne" (Wyka 1989, s. 41). To, na ile konkretna osoba uczestniczy w związku pokoleniowym, zgodnie z teorią Mannheima, zależy od jej położenia. Na przykład do warstwy chłopów czy robotników pewne charakterystyczne dla danej generacji przemiany humanistyczne, typowe choćby dla prądów literackich, mogą nie docierać albo docierają z opóźnieniem. Sama problematyka pokoleń, co podkreślał w swoich tekstach Wyka za Mannheimem, to kwestia zderzenia stałej kultury z młodością, która jest gotowa do zmiany doświadczeń poprzedników.

Pojęcie „pokolenie" szeroko wykorzystywali w swoich pracach także polscy socjologowie. Ich zainteresowanie widoczne było szczególnie w publikacjach dotyczących problematyki świata pracy. Koncentracja na różnicach pokoleniowych była zauważalna zwłaszcza w drugiej połowie XX wieku. Wtedy w polskiej socjologii zaczęto mówić o socjologii młodzieży (juwentologii). W roku 1961 Władysław Bieńkowski pisał, że „kierując się intuicją można przyjąć, iż taka część społeczeństwa, którą nazywamy młodzieżą, ma dostateczną liczbę cech wspólnych, wyróżniających ją z całości, aby można było bez tworzenia fikcyjnych problemów poddawać ją analizie" (1961, s. 22). Artykuły i książki dotykające problematyki pokolenia (zwłaszcza młodego) i będące zazwyczaj pokłosiem badań empirycznych pojawiały się w Polsce już od lat 60. Wymienić tu można wydaną w roku 1960 książkę Kazimierza Wojciechowskiego *Zainteresowania młodzieży pracującej*, opublikowany rok później na łamach „Studiów Socjologicznych" artykuł Zygmunta Baumana *Wzory sukcesu warszawskiej młodzieży* (1961) czy wydaną w znamiennym roku 1980 książkę Władysława Adamskiego *Dwa pokolenia pracowników przemysłu*, o starszych i młodszych robotnikach. Istotny wkład w socjologiczną refleksję na temat pokoleń już w XXI wieku włożyła też Barbara Fatyga, porównując pojęcie „pokolenie" do rodzaju wspólnego mianownika, który umożliwia chronologiczne, merytoryczne oraz ideologiczne kategoryzowanie osób w podobnym wieku (2005, s. 12). Ponadto Fatyga wyróżniła pokolenie w sensie wąskim – grupę pokoleniową funkcjonującą obok szerszej pokoleniowej zbiorowości. Grupa pokoleniowa stanowiłaby elitę pokolenia, czyli „konkretną grupę osób związanych wspólnotą doświadczeń, które grupa ta potrafi tak opracować,

że opowieści o nich działają na zasadzie podobnej do przemocy symbolicznej" (Fatyga 2005, s. 12). Grupa pokoleniowa identyfikowałaby się z całością konkretnego przeżycia pokoleniowego – w tym z określonym językiem, słowami, modą czy muzyką – a szersza zbiorowość tylko z jego niektórymi elementami. Wśród nich są także te, które dotyczą szeroko rozumianej socjologii rynku pracy.

Kolejni badacze zajmujący się w ostatnich latach problematyką pokoleń, m.in. w kontekście systemu edukacji i rynku pracy, to Antoni Sułek, Witold Wrzesień, Marian Niezgoda i Hanna Świda-Ziemba. Wrzesień wskazywał, że pojawienie się konkretnej generacji o wyraźnym obliczu umożliwia „pokoleniotwórcza sytuacja" (2009), czyli niezależne zjawiska i warunki, w których trzeba się odnaleźć. Mogą to być zarówno konkretne wydarzenia z precyzyjną datą, na przykład początek nowego wieku czy tysiąclecia, jak i długotrwałe procesy, na przykład kryzys gospodarczy, masowa emigracja czy pandemia wywołująca konieczność zmiany sposobu edukacji. Wskazówkę, jak rozumieć kategorię „pokoleniotwórczej sytuacji", przedstawił Sułek, który pisał, że „dążenia życiowe pokolenia zależą od warunków, w których formuje się jego osobowość społeczna – od wydarzeń politycznych, przemian społecznych, procesów gospodarczych, prądów kulturowych" (1989, s. 139). Podobne podejście przyjmuje też Niezgoda, który wśród elementów wyróżniających konkretne pokolenie wymieniał: podobieństwo sytuacji życiowej (wynikające ze zbliżonego wieku), podobne doświadczenie życiowe, którego konsekwencją jest podobny system wartości i podobne postrzeganie świata (2014). Ten krótki przegląd zamykają prace Hanny Świdy-Ziemby, takie jak m.in. *Młodzież PRL. Portrety pokoleń w kontekście historii*, w których socjolożka zwraca uwagę, że termin „pokolenie" jest wieloznaczny i „jak każdy termin (w naukach społecznych co najmniej) jest sprawą umowną [...] określenie znaczenia jakiegoś pojęcia ma bowiem charakter instrumentalny wobec zadania, jakie sobie stawia [...] istnieje wiele równoprawnych znaczeń, które mogą być bardzo płodne naukowo, tyle że wydobędą one inne aspekty rzeczywistości społecznej" (2010, s. 9). W monografii prezentującej portrety pokoleń polskiej młodzieży z lat 1949–1980 Świda-Ziemba pojęcie „pokolenie" rozumie jako zbiór osób, które „podlegając zbliżonym procesom socjalizacji w pewnym określonym okresie historycznym, wyrabiają sobie pewien system kategorii pojęciowych, za pomocą których postrzegają rzeczywistość, określają własną tożsamość, podejmują wybory życiowe i definiują bieżące sytuacje" (2010, s. 9).

Istotne dla rozważań na temat pokoleń jest wyjaśnienie, z czego wynika fakt, że reprezentanci tego samego pokolenia często różnią się między sobą. Jest to odpowiedź na popularny zarzut, że koncepcje dotyczące generacji charakteryzują się nadmierną homogenizacją pokoleń.

Generacje X, Y i Z na rynku pracy

Przydatność pojęcia „pokolenie" w analizach dotyczących rynku pracy polega przede wszystkim na tym, że może ono ułatwić analizę różnorodnych podejść

i oczekiwań związanych z obowiązkami zawodowymi. Podobny mechanizm widać m.in. w badaniach dotyczących polityki, gdzie w obrębie pokoleń można zauważyć znaczące zmiany politycznych nastrojów i sympatii, oraz w przekazach marketingowych, gdzie poszczególne generacje mogą stanowić atrakcyjne grupy odbiorców konkretnych produktów i usług. Oto jeden z przykładów: na cechy generacji Y oraz generacji Z powołują się często firmy zajmujące się wynajmowaniem powierzchni biurowej, tzw. powierzchni coworkingowej. Ze względu na to, że przedstawiciele tego pokolenia są określani jako reprezentanci elastycznego systemu pracy, firmy wynajmujące swoim klientom „na godziny" biurka do pracy przekonują, że ich oferta jest odpowiedzią na potrzeby i przyzwyczajenie młodej generacji funkcjonującej na rynku pracy. Argumentują to tym, że przestrzeń biurowa jest zaaranżowana tak, żeby „wspierała kreowanie niecodziennych pomysłów i zapewniała bardziej odprężającą atmosferę [...] kluczową rolę odgrywają obszary rekreacyjne, do których pracownicy mogą udać się ze smartfonem, tabletem czy laptopem, by rozwijać swoje pomysły"[2]. Kategoria pokolenia jest punktem odniesienia w argumentach dotyczących sposobów projektowania biurowej przestrzeni, w której zwraca się uwagę na potrzeby, oczekiwania i specyfikę korzystających z niej przedstawicieli pokolenia.

Na przestrzeni lat w socjologii pracy powstała rozległa siatka pojęć i teorii, które pozwalają socjologom opisywać rynek pracy. Badania na temat pokoleń pozwalają sprawdzić działanie tych teorii oraz skalę występowania zjawisk na przykładzie precyzyjnie zdefiniowanych grup. Zgodnie z perspektywą poznawczą konstruktywizmu można powiedzieć, że wyobrażenie na temat cech i specyfiki poszczególnych pokoleń jest społecznie konstruowane.

Pojęcie „pokolenie X" po raz pierwszy zostało użyte w 1964 roku przez brytyjskich dziennikarzy Jane Deverson i Charlesa Hambletta, którzy obserwowali zamieszki i bójki między dwiema młodzieżowymi subkulturami: modsami i rockersami. Pojęcie „generacji X" spopularyzował niemal 30 lat później Douglas Coupland, kanadyjski autor książki *Pokolenie X. Opowieści na czasy przyspieszającej kultury*. Do reprezentantów generacji X zalicza się zwykle osoby, które przyszły na świat w okresie od drugiej połowy lat 60. do początku lat 80. Następną generację – urodzonych w drugiej połowie lat 80. i na początku lat 90. – nazywa się, zgodnie z kolejną literą alfabetu, pokoleniem Y (ta nazwa po raz pierwszy pojawiła się w amerykańskim tygodniu poświęconym marketingowi „Advertising Age" na początku lat 90.; jak wskazuje Wrzesień [2009, s. 135], w sierpniu 1993 roku), a osoby, które przyszły na świat na początku XXI wieku – pokoleniem Z. To międzynarodowe upowszechnienie nazewnictwa następujących po sobie generacji jest przykładem postępującej globalizacji i choć nie istnieją pokolenia globalne, przyjmuje się za poprawne mówienie o przedstawicielach konkretnych pokoleń

[2] http://www.outsourcingportal.pl/pl/outsourcing/wiadomosci/nowoczesna-organizacja-przestrzeni-biurowej.html (dostęp 11.05.2024).

w danym kraju, na przykład w Polsce, Wielkiej Brytanii czy Niemczech. Można zauważyć jednak stałe zestawy cech przypisywanych konkretnym generacjom, m.in. opisujące zachowania na rynku pracy.

W tabeli 1 zebrałem najważniejsze cechy przypisywane trzem generacjom na rynku pracy. Zestawienie przygotowałem na podstawie artykułów socjologicznych i raportów korporacyjnych.

Tabela 1. Cechy podejścia do pracy przypisywane przedstawicielom generacji X, Y i Z

	Pokolenie X (urodzeni w latach 1965–1983)	Pokolenie Y (urodzeni w latach 1984–2000)	Pokolenie Z (urodzeni w XXI wieku)
Cechy charakteryzujące podejście do pracy	Skłonność do rezygnowania z dobrze rozpoczynającej się kariery zawodowej na rzecz poszukiwań wartościowego, pełnego sensu życia.	Orientacja na cel realizowany dzięki pracy: finansowy lub dotyczący samorealizacji. Dbałość o równowagę między pracą a życiem prywatnym.	Swoboda w posługiwaniu się w pracy nowoczesnymi technologiami. Obawy o przyszłość na rynku pracy.
	Koncentracja na aktualnej sytuacji i bieżących decyzjach zawodowych.	Długotrwałe planowanie pracy i kariery.	Oczekiwanie szybkich efektów i szybkiego rozwoju.
	Działania zgodne z wyznaczonym przez siebie planem, korygowanym przez grupę rówieśniczą.	Informacja zwrotna jako element oczekiwany w miejscu pracy.	Informacja zwrotna jako element oczekiwany w miejscu pracy.
Orientacja indywidualistyczna vs. orientacja zbiorowa	Orientacja zbiorowa. Z nastawieniem na realizację planu pokoleniowego i podejście kontestacyjno-kontrkulturowe.	Orientacja indywidualistyczna. Generacja określana jako „pokolenie ja", w której pojawia się refleksja na temat m.in. problemów społecznej odpowiedzialności biznesu itd.	Orientacja zbiorowa, z akcentem na akceptację różnorodności, także w miejscu pracy. Duże zainteresowanie problemami społecznej odpowiedzialności biznesu. Zaangażowanie w problematykę globalnego ocieplenia, równości, dyskryminacji.
Mobilność zawodowa	Brak gotowości do mobilności zawodowej. Orientacja na jedno miejsce pracy.	Deklarowana wysoka mobilność zawodowa, np. gotowość do przeprowadzki do innego miasta/kraju dla realizacji celów zawodowych. Gotowość do zmiany miejsca pracy.	Deklarowana jeszcze większa mobilność zawodowa niż w przypadku pokolenia Y. Wysoka gotowość do zmiany miejsca pracy.

Opracowanie własne, na podstawie m.in.: Stachowska 2012; Żarczyńska-Dobiesz, Chomątowska 2014; Wrzesień 2005; Dobrołowicz 2016.

Marian Niezgoda przekonuje, że „nawet jeśli weźmiemy na warsztat względnie jednorodną zbiorowość pokoleniową, to okaże się, że jest ona wewnętrznie zróżnicowana. Rewolta studentów francuskich w 1968 roku była działaniem, ruchem społecznym, bardzo specyficznej kategorii [...] nie odnosi się to określenie do ówczesnych robotników w podobnym wieku, dla których mogły się stać istotne hasła i postulaty odnoszące się do sfery ogólnospołecznej, a nie tylko do sytuacji na francuskich wyższych uczelniach" (2014, s. 15). Socjologowie, a wśród nich także socjologowie pracy czy socjologowie młodzieży, odpowiadają na te argumenty, że sens badania określonych grup wiekowych tkwi w tym, że przedstawiciele konkretnej generacji – pomimo wielu różnic – mają tendencję do podobnego reagowania na zewnętrzne wydarzenia (sytuację epidemiologiczną, wyzwania ekonomiczne, nowe zjawiska w kulturze) i przejawiania podobieństwa w działaniach (Wrzesień 2009). W takim ujęciu pokolenie jest zbiorowością niejednorodną, które nie ma jednego, wyraźnego oblicza. Element, który łączy jego przedstawicieli, to podobne warunki, w których dorastali, i nowe wyzwania, na które reagowali. Dlatego pojęcie „pokolenie" bywa określane jako jedno z socjologicznych narzędzi badania zmiany społecznej (Bartkowski 2016, s. 28).

Podsumowując, można powiedzieć, że przyjmuje się, że dla przedstawicieli pokolenia X sferą życia istotniejszą niż praca była rodzina, traktowana jako azyl, miejsce, w którym można znaleźć wsparcie[3]. Z kolei reprezentanci generacji Y, znający przede wszystkim zasady gospodarki wolnorynkowej, w pracy oczekują rozwoju i możliwości poszerzania swoich kompetencji, mają jasno sprecyzowane oczekiwania związane ze swoją karierą, w tym z częstością, z jaką chcą otrzymywać informację zwrotną dotyczącą działań zawodowych, a jednocześnie praca ma pozwalać im realizować ich pasje i zainteresowania w czasie wolnym. Jedną z kluczowych cech przypisywanych wchodzącej dopiero na rynek pracy i dającej się dzięki temu poznawać generacji Z jest doskonała znajomość nowych technologii i wykorzystywanie ich w pracy, co miało duże znaczenie w czasie spowodowanego pandemią koronawirusa lockdownu, który wymusił korzystanie m.in. z e-narzędzi umożliwiających kontakt na odległość.

Młodzi pracownicy a sytuacja pandemii

W latach 2017–2019 przeprowadziłem badanie jakościowe na temat strategii zawodowych przedstawicieli pokolenia Y, czyli osób urodzonych w latach 1985–2000. Projekt składał się z trzech części: analizy danych zastanych na temat badanej generacji, wywiadów eksperckich z osobami odpowiedzialnymi za procesy rekrutacji do pracy reprezentantów generacji Y (z warszawskich siedzib firm Deloitte, EY oraz Grupy Żywiec) oraz wywiadów grupowych

[3] Witold Wrzesień wskazuje na niejednorodność polskiego pokolenia X, dzieląc je na trzy części: pokolenie '89, osoby urodzone w latach 1964–1970; dzieci transformacji, osoby urodzone w latach 1971–1976; maruderzy końca wieku, osoby urodzone w latach 1977–1982 (za: Wrzesień 2002).

z przedstawicielami tego pokolenia. W ostatniej z tych części – w wywiadach zogniskowanych – udział wzięło 57 badanych. Celem wywiadów było zebranie informacji o sposobach zachowania i sposobach myślenia o pracy przedstawicieli generacji Y, aż do osiągnięcia nasycenia teoretycznego. Oznacza to, że „nie ma już żadnych dodatkowych danych i socjolog może już opracowywać własności kategorii. Staje się on empirycznie przekonany, że kategoria jest nasycona, ponieważ widzi on ciągłe pojawianie się podobnych przykładów" (Glaser, Strauss 1967, s. 61, za: Konecki 2000).

Wywiady zostały przeprowadzone w szczególnym momencie pandemii – między czerwcem a wrześniem 2020 roku. Był to okres, gdy opadła tzw. pierwsza fala pandemii, w okresie wakacyjnym malała i stabilizowała się liczba rejestrowanych zachorowań. Jednocześnie rosła niepewność dotycząca tego, jaka będzie skala zakażeń jesienią i kiedy dostępna będzie szczepionka przeciwko koronawirusowi, nad którą trwały prace w tamtym momencie (ostatecznie preparat został dopuszczony do użytku w grudniu 2020 roku). Badanie miało charakter przekrojowy, polegało na jednorazowym zebraniu danych w momencie, gdy znane były pierwsze emocje i doświadczenia związane z nową sytuacją, jaką była pandemia COVID-19, ale brakowało pewnych prognoz, co wydarzy się dalej.

W połowie roku 2020 wróciłem do części osób z grupy badanych (24 rozmówców), aby sprawdzić, czy i jak pandemiczne doświadczenia z wiosny 2020 roku wpłynęły na ich percepcję i ocenę sytuacji zawodowej. Interesowało mnie przede wszystkim, czy zmieniła się ich strategia zawodowa oraz jak według nich pod wpływem pandemii i jej konsekwencji społeczno-ekonomicznych może zmienić się rynek pracy oraz zasady funkcjonowania na nim w Polsce. Tabela 2 zawiera zakodowany opis uczestników rozmów (są tam informacje o płci i roku urodzenia). Badani zostali pogrupowani na podstawie dwóch cech: wieku (starsi badani – urodzeni między 1985 a 1992 rokiem i młodsi badani – urodzeni między 1993 a 2000 rokiem) oraz formy pracy (praca w stałym miejscu vs. praca dorywcza, *freelancing*). Wszyscy przed pandemią byli związani z warszawskim rynkiem pracy. Wywiady zogniskowane były prowadzone za pomocą komunikatorów internetowych (Google Meet i Teams), moderowałem je osobiście, zgodnie z przygotowanym wcześniej scenariuszem (zestawem dyspozycji) do rozmowy. Struktura doboru badanych pod względem formy ich pracy odpowiadała trendom, jakie da się zauważyć na rynku pracy. Analizy pokazują, że w generacji Z, do której należą osoby młodsze niż w pokoleniu Y, w 2020 roku około 50% osób pracowało jako freelancerzy, a na przestrzeni ostatnich lat niezależny styl pracy zyskiwał na znaczeniu także dla przedstawicieli generacji Y (Nikonowicz, Panasewicz, Połocka 2019, s. 88–91). Z tego powodu do udziału w wywiadach zostali zaproszeni pracownicy etatowi i freelancerzy.

Odbyło się w sumie pięć spotkań, w których udział brało od pięciu do siedmiu osób. Te wywiady fokusowe, poza celami naukowymi, miały też cel dziennikarski, jakim było zebranie informacji o tym, na ile doświadczenie pandemii może

kształtować tożsamość pokolenia młodych polskich pracowników. Równolegle przeprowadziłem kilkanaście indywidualnych rozmów dziennikarskich na ten temat z osobami urodzonymi na początku XXI wieku[4].

Tabela 2. Uczestnicy wywiadów grupowych
(płeć – K/M [kobieta/mężczyzna] i rok urodzenia)

Starsi pracownicy najemni	Młodsi pracownicy najemni	Starsi freelancerzy	Młodsi freelancerzy	Starsi pracownicy najemni 2	Starsi freelancerzy 2
K/1989	M/1994	M/1989	K/1996	M/1991	M/1991
K/1990	K/1994	M/1988	K/1997	K/1992	M/1992
M/1989	M/1995		K/1994	M/1986	K/1985
M/1985	M/1993		M/1998	K/1987	M/1985
M/1992			K/1998	K/1986	K/1986
					M/1989
					M/1989

Źródło: opracowanie własne, na podstawie projektu badań własnych.

Przeprowadzonemu badaniu towarzyszyło pytanie, czy pandemia COVID-19 pogłębi segmentację rynku pracy w Polsce i sprawi, że powstawać będą nowe segmenty, w ramach których funkcjonować zawodowo będą pracownicy urodzeni w latach 1985–2000. Badani w momencie, gdy prowadzone były wywiady, funkcjonowali od kilku albo kilkunastu lat na rynku pracy i znali jego specyfikę z czasów sprzed wybuchu pandemii koronawirusa. Pomysł przeprowadzenia badania pojawił się w odpowiedzi na nowe, zaskakujące zjawisko pandemii, która wiosną szybko wpłynęła na wiele dziedzin życia, w tym także na pracę. Pokolenie Y jest często przedstawiane w kontekście działań zawodowych jako typ *homo oeconomicus*, który sprawnie analizuje aktualną sytuację, a następnie kształtuje swoje preferencje, na podstawie których podejmie decyzje dotyczące życia zawodowego (Dobrołowicz 2014, s. 100–109). Zdolność do szybkiej refleksji i projektowania strategii była szczególnie istotna w momencie prowadzenia wywiadów, gdy pandemia trwała od kilkunastu tygodni, ale wciąż była zjawiskiem nowym i nieprzewidywalnym.

Przeprowadzone przeze mnie wcześniejsze badania na temat pracowników z generacji Y (Dobrołowicz 2016, s. 165–180) wskazywały, że istotną cechą rynku pracy dla dwudziesto- i trzydziestolatków jest jego duża różnorodność. Badani podkreślali, że dobrze znają specyfikę miejsca pracy oraz w mniejszym stopniu branży, w której pracują, ale trudno odnosić im ich sytuację do makroekonomicznych wskaźników dotyczących całego rynku pracy. Jest to myślenie zgodne z podejściem określanym jako segmentacja rynku pracy. Podstawowe założenie tego

[4] Ta praca zaowocowała publikacją dziennikarską – artykułem, zob. Dobrołowicz 2020.

zbioru koncepcji wskazuje, że rynek ten nie jest jednolitą instytucją i ma charakter heterogeniczny. Dla badacza oznacza to praktyczną podpowiedź, że analiza powinna dotyczyć konkretnych elementów, mniejszych struktur, o których funkcjonujący na rynku pracy „aktorzy" (pracownicy, pracodawcy) potrafią powiedzieć najwięcej, bo stykają się z nim na co dzień. Wskazuje się również, że każdy segment rynku pracy stanowi przestrzeń względnie zamkniętą dla przepływu siły roboczej (Kozek 2013). Istniejące badania – jak zauważają Adam Mrozowicki i Małgorzata Maciejewska (2016, s. 365), powołujący się m.in. na prace Marka Bednarskiego, Kazimierza Frieske i Anny Kiersztyn – sugerują, że w Polsce proces segmentacji rynku pracy pogłębiał się w drugim dziesięcioleciu XXI wieku. Oznacza to, że można wskazać coraz więcej obszarów, w których pracownicy i pracodawcy działają na podstawie odmiennych zasad postępowania, gdy „zasadniczą linią podziału jest stopień zinstytucjonalizowanej i zwyczajowej ochrony pracowników przed działaniem ostrej rynkowej konkurencji" (Mrozowicki, Maciejewska 2016, s. 362). Analiza przeprowadzonych wywiadów koncentrowała się wokół trzech elementów: normatywnego podejścia do pracy, dualnego rynku pracy oraz podziału na rynek wewnętrzny i zewnętrzny.

Normy obowiązku i włączenia w pracę. „Nikt nas nie poprowadzi przez problemy"

Specyfika socjologicznej refleksji dotyczy m.in. znaczenia norm społecznych w odniesieniu do sfery pracy. Do tematów rozmów z badanymi przedstawicielami pokolenia Y należała kwestia wyznawania przez nich jednej z dwóch zasad: obowiązku lub włączenia w pracę. Pierwsza z nich odnosi się do konieczności podjęcia własnych starań i świadczenia pracy, gdy tylko jest to możliwe (każdy zdolny do pracy dorosły człowiek powinien pracować); druga raczej do oczekiwań, że system, rozumiany jako instytucje edukacyjne, w tym szkoła, uczelnie wyższe oraz instytucje takie jak urzędy pracy, pomogą w znalezieniu dającego satysfakcję i oczekiwane zarobki zatrudnienia.

Badani przekonywali, że zauważają w swoim otoczeniu nasilającą się w trakcie pandemii normę obowiązku pracy. Podkreślali, że usprawiedliwieniem dla braku pracy może być sytuacja rodzinna albo, co szczególnie często wskazywano w kontekście epidemii koronawirusa, choroba.

> To też daje pewną satysfakcję [...], że udało się utrzymać pracę, [także] niektórym moim znajomym, mimo pandemii, mimo że kina, restauracje czy teatry nie działały normalnie, i wiele osób tę pracę potraciło. To się docenia, bardziej o nią stara i bardziej chce się pracować, bo dzięki temu nie trzeba wracać do rodzinnego domu, można żyć choć trochę normalnie (K/1994, pracownik najemny).

Badani dostrzegali również strukturalny kontekst oznaczający problem z utrzymaniem pracy, jaki stanowiło w 2020 roku powiększające się bezrobocie. Praca w ich wypowiedziach nabierała nowego znaczenia: stanowiła rodzaj łącznika z dawnym światem, sprzed pandemii.

> W październiku przed pandemią rozpoczęłam studia podyplomowe. Wszystko w marcu [2020 – przyp. MD] przeszło na uczelni na tryb zdalny, zawiesiłam studia, mimo że były opłacone, bo uznałam, że to nie to. To, że miałam pracę, choć było jej mniej, że mogłam jakoś ją organizować, przygotowywać się do niej, mieć cele jakieś [...] trzymało w ryzach jakoś. Bez niej byłoby trudniej (K/1986, freelancerka).

Elementy norm włączenia w pracę da się zauważyć w postulacie, by rząd reagował na wywołaną pandemią trudną sytuację na rynku pracy i rosnące bezrobocie. Ta reakcja miałaby polegać na przykład na tym, by zadbano o wypłacanie poszkodowanym przez lockdown branżom zasiłków i wsparcia z tzw. tarcz finansowych. W wypowiedziach badanych pojawiała się momentami krytyka dotycząca biurokratyzacji tego systemu. Te głosy mogą świadczyć o tym, że norma włączenia w pracę jest zauważalna. Norma ta polega na silnym przekonaniu, że państwo powinno pomóc obywatelom w uzyskaniu pracy, jeśli tylko spełniają podstawowe wymagania i wywiązują się ze swoich obowiązków, takich jak ukończenie szkoły czy uzyskanie odpowiednich kwalifikacji. Uczestnicy dyskusji zwracali jednak uwagę, że nie oczekiwali w czasie pandemii, że ktoś za nich zadba o to, aby poradzili sobie w trudniejszej sytuacji na rynku pracy, tylko o wsparcie na podstawowym poziomie (dofinansowanie, pomoc w przebranżowieniu się), aby przetrwać w warunkach, które pogorszyły się niezależnie od nich. Tu badani akcentowali jednak, że doświadczenie pandemii było kolejnym, w trakcie którego, bazując głównie na własnej wiedzy i doświadczeniu, musieli odnaleźć się na rynku pracy.

> Trochę jesteśmy do tego przyzwyczajeni. [...] Gdy szłam na studia, na psychologię, nie wiedziałam, jak będzie z pracą potem. Jedni mówili, że będzie zawsze dla psychologów, inni, że będzie ciężko. Więc robiłam dodatkowe kursy, wolontariat, praktyki, bo to może się przydać. Potem, po moich studiach, sytuacja na rynku pracy poprawiła się, bezrobocie spadło. Teraz pandemia, psychologowie pracują zdalnie, znowu trzeba się odnaleźć. [...] Po raz kolejny jesteśmy zaskakiwani, ale chyba już jesteśmy przyzwyczajeni, że mamy sobie radzić, nikt nas nie poprowadzi przez problemy za rączkę. [...] Im dłużej to trwa, tym bardziej przekonujemy się o tym (K/1990, pracownik najemny).

Podsumowując, wstępna analiza rozmów z przedstawicielami pokolenia Y wskazuje, że w ich odczuciu doświadczenie pandemii wzmocniło ich normę obowiązku pracy, pokazując znaczenie przedsiębiorczości i własnego pomysłu na podejmowane działania na rynku pracy. Uwagę na to zjawisko zwracali przede wszystkim starsi badani, urodzeni w latach 1985–1992, pracujący jako freelancerzy. Dominowała wśród nich opinia, że czas epidemii wzmocnił higieniczną funkcję bezrobocia (Mrozowicki, Czarzasty 2020). Polega ona na tym, że ewentualna perspektywa braku pracy mobilizuje i zachęca pracowników do zwiększonej aktywności i starań, aby utrzymać zatrudnienie. Dodatkowo badani wskazywali, że sfera życia, jaką jest praca, nabrała w roku 2020 dodatkowej funkcji. Stała się dla uczestniczących w rozmowach przedstawicieli pokolenia Y źródłem poczucia pożytecznego spędzania czasu w momencie, gdy z powodu lockdownu zakres

innych aktywności stał się mniejszy. W opisanej sytuacji można zauważyć niski poziom działania normy włączenia w pracę.

Dualny rynek pracy

Kolejny wątek prowadzonych wywiadów odnosił się do dualnego rynku pracy, koncepcji wprowadzonej przez Petera B. Doeringera i Michaela J. Piore'a (1971), która zakłada podział na rynek rdzenia (pierwotny) i peryferii (wtórny). Na pierwotnym rynku oferowana jest praca o relatywnie wysokich zarobkach, dobrych warunkach, o dużych szansach awansu zawodowego i płacowego oraz gwarantująca stabilność zatrudnienia. Rynek wtórny, peryferyjny stanowi jego przeciwieństwo.

Badani przyznawali – i wokół tej kwestii nie było kontrowersji w czasie dyskusji – że sytuacja pandemii stworzyła w ich odczuciu nowe granice podziałów na rynku pracy. Klasyczna teoria dualnego rynku pracy zakładała, że w firmach rdzenia rynku pracy, określanego też jako sektor centralny, są przedsiębiorstwa, które osiągają wysokie zyski, często monopolizują produkcję, jest w nich relatywnie wysoka przynależność do związków zawodowych, która przekłada się na korzystniejsze warunki pracy (Kozek 2013, s. 107–108), takie jak stabilność zatrudnienia, ochrona praw pracowniczych i wyższe zarobki lub benefity dotyczące pracy.

Uczestnicy badania wskazywali, że pandemia pokazała, jak istotne są także dwa inne elementy dotyczące firm, które mogą decydować o zakwalifikowaniu ich do sektora rdzenia albo peryferii. Pierwszy z nich to perspektywy kontynuacji pracy, pomimo ograniczeń epidemicznych. Drugi to gotowość do wdrożenia nowoczesnych technologii, które z jednej strony zapewniają większe bezpieczeństwo epidemiczne, a z drugiej wymagają często radykalnej zmiany organizacji pracy oraz dotychczasowych procedur i sposobów działania.

Badani podkreślali, że zmienił się ich sposób wartościowania firm, z którymi współpracują.

> Współpracowałam stale z dwoma miejscami jako tłumaczka, czasem copywriterka. Zostało mi jedno z nich [...]. Wcześniej tego nie widziałam, zobaczyłam to wiosną 2020, jak bardzo różnią się w podejściu do pracowników szefowie. W firmie, w której teraz jestem, szef walczył o utrzymanie miejsc pracy, choć zleceń było w pewnym momencie mało, zanim wszystko się ułożyło na nowych zasadach. Widać było, że nas lubi, że mu zależy. W drugiej pracy wszystko skończyło się z dnia na dzień, choć nie spodziewałabym się, bo firma wydawała się profesjonalna, działająca od kilku lat na rynku (K/1996, freelancerka).

W świetle takich wypowiedzi badanych można mówić o powstaniu nowych ram, w jakich funkcjonuje pod wpływem pandemii sektor peryferyjny rynku pracy. Jego elementami, zgodnie z klasycznymi założeniami, są nepotyzm, niższa wydajność pracy oraz niewielkie szanse awansu. Badani zwracali uwagę, że nawet w firmach określanych jako należące do sektora peryferyjnego trudna sytuacja pandemii, w tym konieczność pracy zdalnej, przyspieszyła postęp organizacyjny i techniczny. Te działania miały ułatwić odnalezienie się i utrzymanie działalności w obliczu

nowych warunków. Choć firmom z sektora peryferyjnego przypisywano do tej pory panujące w nich wysoko spersonalizowane stosunki społeczne, m.in. na linii przełożony–podwładny (co otwierało drogę np. właśnie do nepotyzmu), badani podkreślali, że właśnie dobre relacje w ich firmie zwiększały troskę o to, aby funkcjonować dalej, w jak najmniej zmienionej obsadzie.

Sektor peryferyjny, określany też jako rynek wtórny, charakteryzuje się również – zgodnie z koncepcją Doeringera i Piore'a – większą fluktuacją, czyli zmianą kadr. Na ten aspekt zwracała uwagę duża część badanych, zwłaszcza pracujących stale w jednym miejscu.

> Pandemia to wymienianie się informacjami, zwłaszcza na początku, nawet nie o tym, czy ktoś jest zwalniany, tylko w jakiej skali, ile osób. [...] Albo o ile obniża się pensje. Gdy ktoś mówił, że u niego nic się nie zmienia, tylko nie będzie nagród rocznych, to wydawało się, że nie ma problemu, że jak będzie zdrowie, to będzie w ogóle idealnie [...], a zawodowo to bez kłopotu (M/1987, pracownik najemny).

Pomimo że zróżnicowanie pod względem poziomu fluktuacji, poziomu organizacyjnego czy postępu cyfrowego w firmach istnieje od dawna, pandemia wydaje się zwiększać widoczność i przepływ informacji o tych różnicach. Dodatkowo, co być może jeszcze ważniejsze, jak pokazują wypowiedzi badanych, zwiększa spostrzegawczość i wrażliwość na te podziały. W konsekwencji widać silny wpływ wymienionych czynników na ocenę atrakcyjności konkretnych miejsc pracy.

Wewnętrzny i zewnętrzny rynek pracy

Niezależnie od podziału na rynek rdzenia i peryferii socjologowie posługują się też podziałem na wewnętrzny i zewnętrzny rynek pracy. Dotyczy on wszystkich przedsiębiorstw, zarówno tych, które klasyfikuje się jako firmy z rdzenia, jak i tych z peryferii. Każde przedsiębiorstwo ma określoną liczbę pracowników, którzy są na wewnętrznym rynku pracy, jak i może mieć grupę potencjalnych pracowników, starających się czy rozważających zatrudnienie w tej organizacji, którzy stanowią zewnętrzny rynek pracy. Sama koncepcja segmentacji koncentruje się wokół analizy popytu na pracę, czyli tego, jak duże jest zapotrzebowanie na pracowników, ich siły i czas[5]. Jak zauważa Wiesława Kozek, parametr ten kształtuje się w zależności od wielu czynników ekonomicznych, wśród nich są faza cyklu koniunkturalnego, tempo restrukturyzacji gospodarki czy postęp technologiczny (Kozek 2013, s. 22). Socjologiczne analizy na ten temat koncentrują się wokół konkretnych form tych czynników, takich jak omawiane rdzeń i peryferie rynku pracy, lokalna specyfika, wielkość zakładu pracy czy w końcu działania w ramach podziału na zewnętrzny i wewnętrzny rynek pracy.

Na ten ostatni podział można spojrzeć także w inny sposób. Elżbieta Kryńska (2000) zauważa, że wewnętrzny rynek pracy organizują płace i alokacja siły roboczej, regulowane przez stabilne procedury i określone zasady instytucjonalne.

[5] W socjologii pracy określa się to jako podejście radykalne lub szkołę amerykańską.

Te reguły określają też kryteria, jakie należy spełnić, aby wejść na rynek wewnętrzny, przywileje, jakie wiążą się z zatrudnieniem, relacje między różnymi elementami tego przedsiębiorstwa, które umożliwiają awans lub degradację. W czasie zajęć ze studentami, gdy tłumaczę różnicę między zewnętrznym a wewnętrznym rynkiem pracy, podaję przykład, w którym na pierwszym z nich znajdują się osoby, które starają się o pracę w konkretnej firmie (wysyłają aplikacje, śledzą oferty, dopytują o wolne stanowiska). Na wewnętrznym rynku są osoby już zatrudnione albo nawet współpracujące z konkretnym przedsiębiorstwem, na przykład na zasadzie stażu, praktyk, wolontariatu czy dorywczych, sezonowych zleceń. Ich przewaga nad osobami z rynku zewnętrznego może polegać na szybszym dostępie do informacji o zbliżającym się wakacie czy zmianach organizacyjnych dających szansę na zaangażowanie w nowe projekty.

Na ten ostatni aspekt uwagę zwracali uczestnicy badania, wśród nich zwłaszcza ci pracujący jako freelancerzy.

> Moi rodzice czy dziadkowie wcześniej dziwnie patrzyli, krytykowali czasem [...], że robię różne rzeczy, że nie pracuję w jednym miejscu. Pracowałam jako przewodnik turystyczny, i to nagle się zupełnie załamało. Ale współpracowałam też z doskoku jako dziennikarka, i to z kilkoma redakcjami. Dzięki temu wiedziałam, że więcej osób znam, że mogę zwrócić się o pomoc, zapytać o dodatkowe zlecenia, że można pracować z domu i pisać teksty. Gdybym była zupełnie z zewnątrz i nie znała tych ludzi sprzed pandemii, to wyglądałoby to nieciekawie. [...] Pewnie musiałabym wyprowadzić się z wynajmowanego mieszkania, szukać czegoś mniejszego, dalej, sama nie wiem, byłoby dużo ciężej (K/1994, freelancer).

Wypowiedzi badanych pokazywały, że pandemia sprawiła, iż bardziej doceniono wartość obecności na wewnętrznym rynku pracy (choćby przez dostęp do informacji o rekrutacjach wewnętrznych). Położenie zawodowe na początku epidemii COVID-19 w Polsce jest przez nich opisywane jako konsekwencja wyborów i działań zawodowych z poprzednich miesięcy.

> Znam wiele osób, które zrezygnowały z pracy niedługo przed pandemią, chciały otworzyć własny biznes, albo zrobić sobie przerwę i zacząć szukać czegoś wiosną 2020 roku [...]. Można powiedzieć, że miały pecha, było im ciężko, na początku wiele rekrutacji wstrzymano, wybierano tylko osoby, które były już w firmie, potem częściowo odbywały się zdalnie, co też moim zdaniem jest utrudnieniem, bo nie można wielu rzeczy pokazać i zaprezentować się od jak najlepszej strony (M/1989, pracownik najemny).

> Ktoś w czasie pandemii będzie skłonny mi zaufać i spotkać się ze mną, bo mnie zna, bo wie, że jestem odpowiedzialny, że nie ukrywam, że mam wirusa [...]. Gdybym był „no name", to nie miałbym szans (M/1991, freelancer).

Uczestnicy wywiadów zwracali też uwagę, że niejednokrotnie pierwsze miesiące pandemii zmieniły podaż pracy na lokalnych rynkach. Było to konsekwencją m.in. powrotów z dużych, akademickich miast do rodzinnych miejscowości, spowodowanych przejściem na naukę i pracę zdalną.

Podsumowanie

Przeprowadzone badanie miało charakter wstępnego projektu badawczego. Potwierdziło ono, że przedstawiciele generacji Y, osoby urodzone w latach 1985–2000, zauważają, że pandemia zmieniła i może zmienić jeszcze mocniej ich położenie na rynku pracy. Na podstawie zebranych w czasie wywiadów zogniskowanych informacji oraz swobodnych obserwacji z ich moderowania stawiam tezę, że pandemia koronawirusa i zmiany, jakie wywołuje, to wydarzenia o potencjale, który w dużej mierze kształtuje charakter reprezentantów pokolenia Y, a zwłaszcza ich sytuacji na rynku pracy. Dzieje się tak, ponieważ są to osoby, które – często w odróżnieniu od młodszej generacji Z, urodzonych już w XXI wieku – doświadczyły jeszcze co najmniej kilkuletniego funkcjonowania w ramach zasad i możliwości sprzed wybuchu epidemii (częściej pracy stacjonarnej, braku decyzji wprowadzających lockdown, wykorzystania komunikatorów internetowych w pracy na mniejszą skalę, braku wymaganych limitów osób etc.).

Prowadzone przeze mnie przed pandemią badania na temat strategii zawodowych osób z pokolenia Y wskazywały, że ideę towarzyszącą ich podejściu do pracy można określić jako **ograniczony konformizm** albo **konformizm selektywny**. Nawiązuję tu do popularnego w teorii racjonalnego wyboru pojęcia ograniczonej racjonalności autorstwa Herberta Simona. Interpretatorzy tego podejścia przekonują, że według Simona „wydolność ludzkiego umysłu jest zbyt mała w stosunku do napotykanych problemów, aby mogły być one rozwiązywane w sposób obiektywny i racjonalny" (Musiał 2014, s. 178). Biorąc pod uwagę wszelkie ograniczenia (czasowe, przestrzenne, technologiczne), które stoją na przeszkodzie uzyskania pełnej informacji i wszystkich danych dotyczących konkretnego problemu, można być racjonalnym w co najwyżej ograniczony sposób. Efektem tego jest wybór nie optymalny, a w najlepszym przypadku zbliżony do optymalnego i satysfakcjonujący. Z pojęciem tym wiąże się też zjawisko racjonalnej ignorancji polegające na świadomym rezygnowaniu ze zdobycia konkretnych informacji przy założeniu, że danych jest tak wiele, że nie sposób poznać ich wszystkich i niektóre trzeba pominąć.

Charakterystyczna dla decyzji zawodowych przedstawicieli pokolenia Y, młodych osób, bardziej od wyborów strategicznych wydaje się **lewitacja**. Rozumiem ją jako próbę oderwania się od ograniczeń tworzonych przez mechanizmy rynku, aktualne obostrzenia i niemożności konstruowania w takich warunkach strategii innej niż ta narzucona przez rynek i system. Badani – także jeszcze przed pandemią – podkreślali, że ich starania zawodowe polegają przede wszystkim na indywidualnym, a nie zbiorowym organizowaniu się i wykorzystaniu tego, co można zrobić samemu: swoich umiejętności, kontaktów czy wniosków wyciągniętych z uzyskanych doświadczeń. W wypowiedziach uczestników wywiadów dało się zauważyć myśl, że trudno jest walczyć z rynkiem i charakterystycznymi dla niego regułami, można za to próbować powoli zmieniać instytucje rynku pracy. Dokonywałoby się

to przez takie działania, które dają wrażenie, że nie tylko – albo nie przede wszystkim – mechanizmy rynkowe wpływają na konkretne decyzje i plany.

Ograniczony albo selektywny konformizm w czasie pandemii polegałby na generalnym akceptowaniu norm i ograniczeń, przy jednoczesnym założeniu, że trzeba poszukiwać własnej, indywidualnej drogi, która może uwzględniać odstępstwa od pełnego konformizmu, aby przetrwać na rynku pracy. Tak jak pełna racjonalność – w ujęciu Simona – w praktyce nie jest realna do osiągnięcia, tak wypowiedzi badanych pokazują, że pełny konformizm pozbawiłby ich możliwości wyróżnienia się, prezentowania swoich wyjątkowych atutów czy eksponowania kompetencji. Przez to mógłby osłabić ich szanse na realizację celów zawodowych, z których pomimo epidemii nie chcą rezygnować i których osiągnięcie – według przyjętych teorii – dla tej generacji jest szczególnie ważne.

Można wskazać co najmniej dwa pożytki płynące z posługiwania się kategorią „pokolenie" w badaniach i analizach dotyczących rynku pracy. Po pierwsze, pojęcie „generacja" ułatwia uporządkowanie informacji o ważnych czynnikach, zjawiskach i wydarzeniach, które w konkretnym okresie mogły mieć wpływ na ukształtowanie się określonego podejścia do pracy. Po drugie, badanie przedstawicieli następujących po sobie pokoleń pozwala z większą łatwością wychwycić zmiany, nowe zjawiska i trendy. Uwagę na nie zwracają często przedstawiciele młodszych generacji, którzy na rynku pracy stawiają pierwsze kroki. Dla socjologicznej refleksji na temat pracy i organizacji może mieć to szczególne znaczenie, bo pozwala sprawdzić, jak osoby urodzone w różnych okresach podchodzą do reguł gry i mechanizmów rynku pracy. W literaturze socjologicznej coraz więcej jest przykładów systematycznego wykorzystywania pojęcia „pokolenie" do opisu dynamiki zmian w gospodarce Polski, w obliczu zmian technologicznych i dyskusji na temat pomysłów takich jak coraz szersze zastosowanie pracy zdalnej czy rozważań o skracaniu tygodnia pracy.

Zagadnienia do dyskusji

Wyobraź sobie, że ktoś przekonuje: „Nie ma sensu mówić o pokoleniach na rynku pracy. Przecież nawet osoby z tego samego rocznika mogą mieć odmienne podejście do obowiązków zawodowych, a nawet skrajnie różne cele i wartości przyświecające ich pracy".

- ▷ Jak odpowiesz na takie stwierdzenie z perspektywy teorii socjologii pracy? Jakie – pomimo różnic pomiędzy poszczególnymi pracownikami – pożytki dla badacza mogą płynąć z posługiwania się pojęciem „pokolenie"?
- ▷ Która z kategorii analitycznych, jakimi posługują się socjologowie pracy (np. podział na wewnętrzny i zewnętrzny rynek pracy; podział na rynek rdzenia i peryferii), wydaje ci się szczególnie przydatna w badaniach nad polskim rynkiem pracy?

- ▷ Jakie wydarzenia i zjawiska społeczne w XXI wieku mają według ciebie „potencjał pokoleniotwórczy", czyli mogą być podstawą do tego, by ich uczestników zaklasyfikować jako członków jednego pokolenia?
- ▷ Jak przewidujesz: jakie znaczenie może mieć kategoria „pokolenie" w przyszłości badań z zakresu socjologii pracy? Czy definicja „generacji" będzie wymagać zmodyfikowania?
- ▷ Czy według ciebie wobec zmian cywilizacyjnych nowe pokolenia następują po sobie szybciej niż wcześniej? Ile lat wynosi współcześnie okres między następującymi po sobie generacjami?
- ▷ Czy kategoria „pokolenie" jest wciąż aktualna, czy może właściwa byłaby jej aktualizacja lub modyfikacja? Jeżeli tak, w jaki sposób i z jakiego powodu?

Bibliografia

Adamski, W. (1980). *Dwa pokolenia pracowników przemysłu*. Warszawa: Instytut Wydawniczy CRZZ.

Bartkowski, J. (2016). Kategoria pokolenia jako narzędzie badania zmiany społecznej. W: B. Płonka-Syroka, M. Dąsal, K. Marchel (red.), *Doświadczenie pokoleniowe a perspektywa osobista* (s. 26–49). Warszawa: Wydawnictwo DiG.

Bauman, Z. (1961). Wzory sukcesu warszawskiej młodzieży. *Studia Socjologiczne* 3(3): 103–138.

Bieńkowski, W. (1961). Nieporozumienie pokoleń (o kształtowaniu się postaw ideowych młodzieży). *Kultura i Społeczeństwo* 4: 17–54.

Dobrołowicz, M. (2014). Czy sytuacja polskiego pokolenia Y na rynku pracy jest anomijna? W: P. Długosz, H. Kotarski, W. Jedynak (red.), *Czy stracone pokolenie? Młodzież i jej dylematy na początku XXI wieku* (s. 100–109). Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.

Dobrołowicz, M. (2016). Jakimi pracownikami są pracownicy pokolenia Y? W: T. Oleksyn, B.A. Sypniewska (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Refleksje teoretyczne, kwestie praktyczne* (s. 165–180). Warszawa: Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie.

Dobrołowicz, M. (2020). Wszystko się zmienia, trzeba być czujnym. *Rzeczpospolita. Plus Minus* 21(1418): 6–7.

Doeringer, P., Piore, M. (1971). *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*. Lexington: Lexington Books.

Dunaj, B. (red.) (2007). Hasło: „Pokolenie". W: *Współczesny słownik języka polskiego* (s. 1287). Warszawa: Langenscheidt.

Encyklopedia „Gazety Wyborczej" (2005). T. 13. Kraków: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Fatyga, B. (2005). *Dzicy z naszej ulicy. Antropologia kultury młodzieżowej*. Wyd. 2 popr. Warszawa: Instytut Stosowanych Nauk Społecznych UW.

Hildebrandt-Wypych, D. (2009). Pokolenia młodzieży – próba konceptualizacji. *Przegląd Pedagogiczny* 2: 105–124.

Konecki, K.T. (2000). *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
Kozek, W. (2013). *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
Kryńska, E. (2000). Mobilność zasobów pracy w wybranych teoriach rynku pracy. W: E. Kryńska (red.), *Mobilność zasobów pracy* (s. 5–32). Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
Mannheim, K. (1952). The problem of generations. W: K. Mannheim, *Essays on the Sociology of Knowledge* (s. 276–320). London: Routledge & Kegan Paul.
Messyasz, K. (2013). *Obrazy młodzieży polskiej w dyskursie prasowym*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
Mrozowicki, A., Czarzasty, J. (red.) (2020). *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
Mrozowicki, A., Maciejewska, M. (2016). Segmentacja rynku pracy, prekaryjne zatrudnienie a strategie związków zawodowych na poziomie branżowym: przypadek Polski. *Prakseologia* 1(158): 361–391.
Musiał, M. (2014). Racjonalność gospodarowania finansami osobistymi. *Studia Ekonomiczne* 180(2): 174–184.
Niezgoda, M. (2014). Czy pokolenie może być stracone? *Youth Policy. Problems and Prospects* 5: 5–18.
Nikonowicz, A., Panasewicz, K., Połocka, M. (2019). Pokolenie Y – wartości i oczekiwania wobec pracy i pracodawcy. *Akademia Zarządzania* 3(1): 86–95.
Stachowska, S. (2012). Oczekiwania przedstawicieli pokolenia Y wobec pracy i pracodawcy. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi* 2: 33–56.
Sułek, A. (1989). Dążenia życiowe młodzieży polskiej: międzypokoleniowa stabilność i pokoleniowe zmiany. *Studia Socjologiczne* 4(115): 139–154.
Świda-Ziemba, H. (2010). *Młodzież PRL. Portrety pokoleń w kontekście historii*. Kraków: Wydawnictwo Literackie.
Wojciechowski, K. (1960). *Zainteresowania młodzieży pracującej*. Warszawa: Wiedza Powszechna.
Wrzesień, W. (2002). Perspektywa postrzegania rodziny pochodzenia. *Roczniki Socjologii Rodziny* 14: 105–111.
Wrzesień, W. (2005). Europejscy poszukiwacze czy alterkontestatorzy – kolejne ogniwo wymiany pokoleń? *Roczniki Socjologii Rodziny* 16: 189–200.
Wrzesień, W. (2009). *Europejscy poszukiwacze. Impresje na temat współczesnego pokolenia polskiej młodzieży*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
Wyka, K. (1989). *Pokolenia literackie*. Kraków: Wydawnictwo Literackie.
Żarczyńska-Dobiesz, A., Chomątowska, B. (2014). Pokolenie „Z" na rynku pracy – wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu* 350: 405–415.

Joanna Wawrzyniak
Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0001-9836-5638

Nostalgia i nadzieja. Transformacja w pamięci pracowników polskiego przemysłu

Abstrakt

Rozdział wprowadza w najnowsze kierunki badań nad pamięcią zbiorową, ze szczególnym uwzględnieniem pamięci pracowniczej i nostalgii. Pokazuje, w jaki sposób badania nad pamięcią pracy poszerzają refleksję nad społecznymi i emocjonalnymi wymiarami doświadczeń zawodowych, wychodząc poza ramy tradycyjnych analiz klasowych i społeczno-ekonomicznych. Omawia też rozwój badań nad nostalgią – od klasycznego rozróżnienia Svetlany Boym między nostalgią refleksyjną i rekonstrukcyjną, po współczesne interpretacje, które pozwalają lepiej zrozumieć emocjonalny wymiar pamięci o pracy i przemianach ekonomicznych. Empiryczna część rozdziału pełni funkcję ilustracyjną, wykorzystując wywiady biograficzne z osobami, które pracowały w socjalistycznych zakładach przemysłowych, przejętych po 1989 roku przez międzynarodowe korporacje. Omówienie tych narracji pokazuje, jak pracownicy przemysłowi wspominają codzienność pracy w późnym socjalizmie, procesy prywatyzacji i restrukturyzacji zakładów oraz szersze zmiany organizacyjne, technologiczne i społeczne w latach 90. XX wieku. Pojęcie nostalgii służy tu do uchwycenia złożonych emocji i refleksji towarzyszących wspomnieniom – jako sposobu namysłu nad wspólnotowymi i podmiotowymi wymiarami pracy. Rozdział pokazuje również, jak dominujące narracje transformacyjne i instytucje dziedzictwa kulturowego w Polsce po 1989 roku ograniczały możliwość wybrzmienia tego typu pamięci w sferze publicznej.

Słowa kluczowe: pamięć społeczna, wywiad biograficzny, praca, zmiana społeczna, korporacja, socjalizm

Abstract

This chapter introduces recent directions in research on collective memory, with particular emphasis on workers' memory and nostalgia. It demonstrates how studies of the memory of work broaden reflection on the social and emotional dimensions of occupational experience, moving beyond the framework of traditional class-based and socio-economic analyses. The chapter also discusses the development of research on nostalgia—from Svetlana Boym's classical distinction between reflective and restorative nostalgia to contemporary interpretations that enable a more nuanced understanding of the emotional dimensions of memory related to work and economic transformation. The empirical part

of the chapter serves an illustrative function, drawing on biographical interviews with individuals who worked in socialist industrial enterprises that after 1989 were taken over by multinational corporations. The discussion of these narratives shows how industrial workers recall the everyday realities of labor in late socialism, the processes of privatization and restructuring, and the broader organizational, technological, and social transformations of the 1990s. The concept of nostalgia is employed here to capture the complex emotions and reflections accompanying these recollections—as a mode of engaging with the communal and subjective dimensions of work. The chapter also demonstrates how dominant historical narratives and cultural heritage institutions in post-1989 Poland constrained the public articulation of such memories.

Keywords: social memory, biographical interviews, work, social change, corporation, socialism

---

Wstęp. Pamięć pracownicza w badaniach społecznych

Badania nad pamięcią zbiorową nabrały w ostatnich dekadach niezwykłego impetu (Erll, Nünning 2010; Kaplan 2023; Olick, Levy, Vinitzky-Seroussi 2011; Wawrzyniak 2022). Studia nad pamięcią pracowniczą poszerzają pole badań nad pamięcią zbiorową, przesuwając je poza ramy kwestii narodowych czy traumy kulturowej. Pokazują, jak pamięć „działa" w codzienności, w biograficznym przeżywaniu pracy, w lokalnych wspólnotach, a także jak praca zostaje upamiętniona w przestrzeni publicznej i dziedzictwie kulturowym.

Przyjmijmy roboczą definicję, że pamięć pracownicza to rozmaite sposoby reprezentowania i interpretowania przeszłych doświadczeń związanych z pracą. Dotyczą one nie tylko osobistych wspomnień o samym jej wykonywaniu, ale także pamięci o relacjach społecznych, organizacji miejsc pracy, warunkach zatrudnienia. Obejmują wartości i emocje towarzyszące pracy oraz znaczenia, jakie praca ma dla tożsamości jednostkowej i wspólnotowej. Pamięć pracownicza jest kształtowana w kontekście społecznym i historycznym – przez zmiany polityczne, gospodarcze i kulturowe – i często stanowi pole negocjacji, sporów i reinterpretacji przeszłości.

Po co badać pamięć pracowniczą? Najprostsza, choć nie zawsze oczywista odpowiedź brzmi: ponieważ badania nad pamięcią nie służą rekonstrukcji przeszłości. Ich największa wartość polega na tym, że pozwalają zrozumieć, w jaki sposób wspomnienia – indywidualne i zbiorowe – kształtują nasze wyobrażenia o tym, co możliwe, pożądane lub sprawiedliwe w teraźniejszości i przyszłości. Do tej pory prowadzono stosunkowo niewiele badań stricte socjologicznych nad pamięcią pracowniczą, a w każdym razie są one rozproszone (Burawoy, Lukács 1992; Hilmar 2023; Santana, Pimenta 2009). Dominują historyczne, antropologiczne i kulturoznawcze ujęcia tej problematyki (Bartha 2017; Debouzy 1986; High 2003; High, Lewis 2007; James 2000; Passerini 1987; Portelli 2017). Niemniej jednak publikacje te z kilku powodów są ważne dla rozwoju socjologii pracy.

Po pierwsze, uzupełniają one i komplikują klasyczne (marksowskie, weberowskie) oraz współczesne ujęcia klasy i innych grupowych tożsamości, dostarczając argumentów, że nie są one „obiektywnymi" pozycjami w strukturze społecznej, ale także afektywnymi, historycznymi i kulturowymi doświadczeniami poszczególnych pokoleń i grup pracowniczych. Takie podejście wzmacnia ujęcie klasy jako społecznego i kulturowego procesu tworzenia znaczeń i tożsamości (Lamont 2000; Ortner 2006; Skeggs 2004). Warto przypomnieć, że autor pojęć „pamięć zbiorowa" i „społeczne ramy pamięci", francuski socjolog Maurice Halbwachs, wyprowadził je m.in. dzięki swoim wcześniejszym analizom warunków życia klasy robotniczej (1912, 1925, 1950). Zwrócił wtedy uwagę, że na wyobrażenia o przeszłości francuskich robotników wpływa język, którym się posługują, organizacja przestrzeni, w której przebywają, oraz specyficzne przeżywanie czasu społecznego.

Po drugie, analizy pamięci pracowniczej wnoszą krytyczną perspektywę wobec narracji o „postępie" czy „efektywności" w momentach dynamicznych zmian społecznych i technologicznych. Wspomnienia osób pracujących ujawniają, że przemiany te nie zawsze są odczuwane jako pozytywne, konieczne czy korzystne. Często podważają one opowieści o racjonalności transformacji gospodarczych. Pamięć pracownicza unaocznia społeczne koszty zmian – od utraty stabilności po rozpad wspólnot zawodowych i lokalnych. Dzięki temu badania pamięci stają się narzędziem krytycznej refleksji nad tym, jakie opowieści o pracy dominują w sferze publicznej.

Po trzecie, pamięć pracownicza czasów radykalnych zmian gospodarczych i technologicznych stanowi ważne pole do refleksji nad rolą emocji – takich jak nostalgia, nadzieja, duma, wstyd czy poczucie zdrady (Hilmar i in. 2024; Hochschild 2016, 2024). Emocje te stanowią społecznie ukształtowane reakcje na doświadczenia pracy i zmiany strukturalne w miejscach pracy. Odgrywają istotną rolę w budowaniu relacji międzyludzkich, procesach mobilizacji politycznej, a także w reprodukcji lub zmianie przynależności klasowej, zawodowej czy lokalnej. W badaniach nad pamięcią emocje ujawniają się jako nośniki norm społecznych. Pamięć pracownicza pozwala lepiej zrozumieć, jak jednostki i zbiorowości nadają sens swoim doświadczeniom i jakie wartości uznają za istotne w życiu społecznym.

Po czwarte, badania pamięci pracowniczej skłaniają socjologię do krytycznego namysłu nad metodologią i etyką prowadzenia badań. Na przykład wymagają odpowiedzi na pytania o to, jak wywoływać wspomnienia, nie upraszczając ani nie instrumentalizując cudzych historii. Pamięć pracownicza obejmuje różnorodne biografie, niekiedy także naznaczone marginalizacją, dlatego jej wywoływanie wymaga uważności.

Po piąte, pamięć pracownicza kształtuje się na przecięciu wielu wymiarów życia społecznego – ekonomicznego, kulturowego, politycznego i emocjonalnego – co czyni ją zjawiskiem złożonym i wielowymiarowym. Badania nad nią wymagają podejścia interdyscyplinarnego, łączącego perspektywy socjologii, antropologii, historii, studiów nad emocjami, *gender studies* i innych nurtów badań społecznych.

To właśnie dzięki tej wielości ujęć pamięć pracownicza wnosi do socjologii nowe narzędzia analityczne i zachęca do eksperymentowania z metodami badawczymi i kategoriami pojęciowymi, które przekraczają tradycyjne podziały między dyscyplinami. Widać to dobrze na przykładzie rozwijających się ostatnio lawinowo studiów nad nostalgią (Becker 2023; Becker, Trigg 2025; Davis 1979).

Nostalgia i nadzieja w pamięci pracy – między stratą a możliwością

W badaniach społecznych nostalgia jest definiowana rozmaicie, ale najprościej określić ją jako pełne żalu wspomnienie wyidealizowanego okresu z przeszłości (Schröder i in. 2019) oraz – w wymiarze badań socjologicznych – jako „praktykę dyskursywną wynikającą z uwspólnionego poczucia straty" (Boele, Noordenbos, Robbe 2020, s. 6). Rozwój badań nad nostalgią w badaniach społecznych charakteryzują dwa zachodzące na siebie trendy.

Po pierwsze, naukowcy starają się precyzyjniej określić rolę nostalgii w życiu społecznym, aby odeprzeć krytykę o stosowaniu niejasnych kategorii psychologicznych w badaniach socjologicznych, kulturoznawczych i historycznych. Wprowadzają różne pojęciowe rozróżnienia, podkreślając odmiany i funkcje nostalgii. Jednym z najbardziej wpływowych jest podział zaproponowany przez Svetlanę Boym (2001) na nostalgię „refleksyjną" (*reflective*) oraz „rekonstrukcyjną" (*restorative*). Nostalgia rekonstrukcyjna polega na dążeniu do przywrócenia dawnego ładu społecznego. Traktuje wyidealizowaną przeszłość jako „prawdę", którą można odzyskać i odtworzyć w teraźniejszości. Tego rodzaju nostalgia często łączy się z nacjonalizmem i tradycjonalizmem, a niekiedy także z myśleniem spiskowym i przekonaniem, że stary świat został zniszczony przez wrogie siły. Nostalgia refleksyjna, przeciwnie, nie idealizuje i nie dąży do odtworzenia przeszłości. Akceptuje wieloznaczność i fragmentaryczność wspomnień, dopuszcza ironię, staje się formą krytycznej świadomości historycznej. Nadal jednak jest nostalgią, ponieważ jej punktem wyjścia pozostaje uczucie straty.

Po drugie, zwraca się uwagę, że nostalgia może (choć nie musi) pełnić funkcję społecznej i politycznej krytyki, ujawniając negatywne konsekwencje zmian społecznych oraz mobilizując do ochrony zagrożonych wartości i form życia społecznego (Mikołajewska-Zając, Wawrzyniak 2016; Petrović 2017; Smith, Campbell 2017; Strangleman 1999, 2007, 2013). Badania nad nostalgią pracowników przemysłu często są prowadzone w ramach tego nurtu. Wskazuje się na praktyki nostalgiczne, które podważają narracje o modernizacji, poprawie jakości życia, demaskują negatywne skutki utraty stabilnego zatrudnienia, bezpieczeństwa socjalnego i pracowniczej solidarności; ujawniają prekaryzację pracy, rozpad wspólnot i marginalizację dużych grup społecznych.

Nostalgia przemysłowa może mieć różne oblicza. Często przyjmuje formę rekonstrukcyjnej „narracji o powrocie", zatrzymując się na idealizowaniu przeszłości bez wskazania dróg wyjścia z obecnych problemów. W takiej postaci może stać się „nostalgią toksyczną" – np. pozbawioną wrażliwości na kwestie

ekologiczne – i łatwo ulega zawłaszczeniu przez populistyczne dyskursy o „utraconej świetności" narodowego przemysłu (Strangleman 2013). Zdarza się też, że zostaje skomercjalizowana w postaci turystyki postindustrialnej, która odtwarza przeszłość jako estetyczny spektakl. Maszyny czy dawne hale produkcyjne stają się starannie zaplanowaną scenografią, często odseparowaną od społecznych konfliktów.

Jak jednak pokazuje przykład przemysłowego dziedzictwa w Zagłębiu Ruhry, opisany przez Stefana Bergera (2019), nostalgia nie musi prowadzić do zamknięcia w przeszłości. Może stać się elementem konstruktywnej rewitalizacji, służącej kulturze, edukacji i ochronie środowiska – pod warunkiem współpracy różnych aktorów społecznych oraz instytucji publicznych i prywatnych. Zrównoważenie interesów społecznych i ekonomicznych pozwala wówczas przekształcić nostalgię przemysłową w „użyteczną przeszłość" (Zamora 1997) – taką, która nie przeciwstawia się przyszłości, lecz pomaga ją twórczo kształtować.

W tym sensie nostalgia może być rozumiana nie jako zamknięcie, lecz jako punkt wyjścia do refleksji nad przyszłością. Jej dopełnieniem staje się pojęcie nadziei w znaczeniu społecznym i kulturowym. Jak zauważa Ann Rigney (2025), pamięć może pełnić funkcję „mobilizującą", otwierając wyobraźnię na to, co jeszcze może się wydarzyć. Nadzieja, w tym ujęciu, nie neguje straty, lecz pozwala przekształcić ją w impuls do działania.

W kontekście pamięci pracowniczej i nostalgii przemysłowej nadzieja przejawia się w poszukiwaniach nowych form wspólnotowości, sprawczości i sensu pracy – takich, które mogą czerpać z przeszłości i utożsamianych z przeszłością wartości (np. solidarności, profesjonalizmu, lojalności, odpowiedzialności, zakorzenienia). Jednocześnie zawierają odniesienia do przyszłości – pragnienia odzyskania sensu pracy w warunkach późnego kapitalizmu – oraz mogą stanowić punkt wyjścia do refleksji nad konkurencyjnymi modelami organizacji życia ekonomicznego. Na przykład popularne obecnie aktywistyczne i artystyczne projekty prowadzone w przemysłowych ruinach, opuszczonych fabrykach i dawnych osiedlach robotniczych przekształcają je w przestrzenie krytycznej refleksji – punkty odniesienia, z których komentuje się nie tylko społeczne skutki przemian, lecz także formułuje pożądane wizje relacji pracowniczych.

Włączenie perspektywy nadziei do badań nad pamięcią pracowniczą pozwala przesunąć akcent z tego, co utracone, na to, co możliwe. Pamięć i nostalgia przestają być wówczas jedynie reakcjami na stratę – stają się narzędziami krytycznego myślenia o zmianie społecznej i o przyszłości.

Studium przypadku. Pamięć transformacji wśród polskich pracowników przemysłu

Pamięć o transformacji wśród polskich pracowników przemysłu stanowi wyrazisty przykład, który pozwala sprawdzić empiryczną przydatność pojęcia nostalgii. Jak pokazują także inni autorzy tego podręcznika, po 1989 roku gwałtowne

zmiany społeczne towarzyszyły wyjątkowo dynamicznej reorganizacji przemysłu. Sprywatyzowane przedsiębiorstwa przechodziły restrukturyzację, by utrzymać się na rynku i dostosować technologie oraz sposoby produkcji do nowych realiów gospodarczych. Masowym zwolnieniom towarzyszyło stopniowe zanikanie infrastruktury zakładowej, która niegdyś zapewniała pracownikom przestrzeń socjalizacji, opieki, edukacji i wypoczynku. Sprzedawano lub likwidowano magazyny, ośrodki wczasowe, przychodnie, szkoły techniczne i żłobki. Mieszkania zakładowe były wykupywane przez lokatorów po preferencyjnych stawkach, lecz z czasem były odsprzedawane na wolnym rynku, co oznaczało, że dawni pracownicy przestali tworzyć zwartą społeczność, jaką stanowili wcześniej. Pracownicy, którzy pozostali w fabrykach, musieli odnaleźć się w nowych warunkach – z nowymi właścicielami, technologiami i sposobami komunikacji. Jednym z najgłębszych skutków tych procesów było osłabienie więzi społecznych, przyjaźni i wzajemnego zaufania.

W latach 2010–2016 kierowałam zespołem, który przeprowadził 137 biograficznych wywiadów narracyjnych z pracownikami i pracownicami 12 byłych polskich przedsiębiorstw socjalistycznych[1]. Interesowały nas zakłady, które w połowie lat 90. zostały sprzedane międzynarodowym korporacjom. Badaliśmy, w jaki sposób procesy prywatyzacji i reorganizacji przemysłu zostały zapamiętane przez (post)socjalistycznych pracowników dwie dekady po „terapii szokowej" lat 90. Nagrywając wywiady, zastosowaliśmy klasyczną metodę narracyjnych wywiadów biograficznych, inspirowaną socjologią Fritza Schützego (Kaźmierska, Waniek 2020) oraz historią mówioną (Maubach 2013). Prosiliśmy naszych rozmówców i rozmówczynie o opowiedzenie ich historii życia, którą następnie uzupełniliśmy pytaniami wynikającymi z naszego kwestionariusza badawczego.

Wywiady wykorzystane na potrzeby tego rozdziału pochodzą z pięciu przedsiębiorstw należących do różnych sektorów przemysłu, przejętych przez różne międzynarodowe korporacje i usytuowanych w różnych miejscach w Polsce. Pochodzą z fabryki słodyczy, fabryki samochodów, zakładu przetwórstwa chemicznego przejętego przez niemiecką firmę, celulozowni kupionej przez austriacką firmę oraz producenta opon wchłoniętego przez francuską korporację. Historie tych przedsiębiorstw oraz pełne wersje wykorzystanych tu fragmentów wywiadów zostały opublikowane w książce *Cięcia. Mówiona historia transformacji* (Leyk, Wawrzyniak 2020), która zawiera również rozwinięcie przedstawionych tu interpretacji[2].

W tym rozdziale interesuje mnie odpowiedź na pytania: jakie historie rozmówcy konstruują na temat socjalistycznej przeszłości i okresu transformacji? Jakie sądy wartościujące przekazują w tych opowieściach? Analiza znaczenia nostalgii

[1] „Od socjalistycznej fabryki do międzynarodowej korporacji. Archiwalna kolekcja narracyjnych wywiadów biograficznych z pracownikami przemysłu", projekt dofinansowany przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego w ramach Narodowego Programu Rozwoju Humanistyki w latach 2013–2018, nr 0103/NPRH2/H11/81/2013.

[2] Rozdział wykorzystuje także fragmenty artykułu *Hard times but our own* (Wawrzyniak 2021).

wymaga bowiem osadzenia jej w szerszym kontekście opowiedzianych epizodów oraz ocen i interpretacji zmiany społecznej.

Dwa sposoby pamiętania o transformacji. Między nadzieją modernizacji a ekonomią moralną

Przywoływane przez naszych rozmówców wspomnienia z okresu transformacji były osadzone w odmiennych kontekstach społecznych – zależały od branży, w której pracowali, kultury organizacyjnej zakładu, lokalizacji fabryki, a także od zawodu, pozycji klasowej czy płci. Mimo tych różnic analiza wywiadów, którą przeprowadziłyśmy wspólnie z Aleksandrą Leyk, pozwoliła nam wyróżnić dwa dominujące sposoby interpretowania transformacji. Pierwszy z nich nazwałyśmy podejściem zorientowanym na przyszłość, streszczał się on w przekonaniu, że „nie było alternatywy". Drugi – podejście zakorzenione w przeszłości – opierał się na logice „ekonomii moralnej" (Leyk, Wawrzyniak 2020).

Pierwszy kierunek interpretacji odzwierciedlał dominującą w latach 90. narrację neoliberalną. Był polską wersją thatcherowskiej „there is no alternative" (TINA, „nie ma alternatywy") dla deregulacji rynku, prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, osłabienia związków zawodowych i ograniczania wydatków socjalnych. Narracja ta służyła legitymizacji transformacji ustrojowej jako procesu koniecznego i nieodwracalnego. Jednak obok przekonania o nieuchronności zmian w wielu opowieściach pojawiał się także wymiar nadziei – wiary, że poniesione koszty przyniosą korzyści przyszłym pokoleniom. W tym sensie nadzieja pełniła funkcję kompensacyjną wobec strat i rozczarowań, wpisując się w szerszą „afektywną ekonomię" transformacji.

Rozmówcy, którzy przyjmowali tę perspektywę, podkreślali takie wartości jak modernizacja, rozwój technologiczny, silna pozycja na rynkach globalnych, poprawa organizacji pracy, estetyki i bezpieczeństwa w miejscu zatrudnienia. Pozytywnie odnosili się do racjonalnej kalkulacji ekonomicznej, etyki pracy opartej na wydajności oraz technokratycznego podejścia do zarządzania. W swoich opowieściach akcentowali również korzyści płynące z tych zmian dla lokalnych społeczności i kraju jako całości. Nadzieje te pozwalały nadać sens osobistym poświęceniom i wpisać własne biografie w narrację zbiorowego postępu.

W przeciwieństwie do TINA, drugi dominujący sposób pamiętania o transformacji koncentrował się na rozpadzie wspólnot pracowniczych i wartości społecznych. Ten sposób pamiętania można określić jako „ekonomię moralną", stosując klasyczne pojęcie E.P. Thompsona[3], oznaczające przywoływanie norm i wartości

[3] Pojęcie ekonomii moralnej w ujęciu Thompsona odnosi się do systemu norm i oczekiwań społecznych, które regulowały relacje społeczne we wspólnotach przedindustrialnych, opartych na przekonaniu o moralnym obowiązku elit zapewnienia podstawowych środków do życia klasom podporządkowanym. Thompson pokazał, że bunty chłopów i rzemieślników w Wielkiej Brytanii przeciw mechanizmom wolnorynkowym wynikały z naruszenia głęboko zakorzenionych zasad sprawiedliwości społecznej.

zagrożonych przez działanie sił rynkowych (Thompson 1971; Strangleman 2017). Jak pokażę dalej, ekonomia moralna polskich pracowników wyrażała się w nostalgii za niektórymi formami organizacji pracy w czasach socjalizmu, lecz także w nadziei na przywrócenie utraconych form wspólnoty, godności i sensu pracy. W tym trybie pamięci pracowniczej nadzieja i nostalgia zatem współistnieją, tworząc dwa splecione sposoby myślenia o zmianach. Nostalgia zwraca się ku przeszłości, przywołując utracone formy wspólnoty, stabilności i sensu pracy; nadzieja natomiast kieruje spojrzenie ku przyszłości, w której te wartości mogłyby zostać odzyskane lub odtworzone w nowej postaci.

Nie jest zaskakujące, że tryb TINA częściej pojawiał się w narracjach pracowników wyższego szczebla – kadry kierowniczej, inżynierów oraz wysoko wykwalifikowanych pracowników fizycznych. Ta modernizacyjna narracja funkcjonowała na dwóch płaszczyznach: z jednej strony odnosiła się do sytuacji całego przedsiębiorstwa, społeczności lokalnej, a nawet kraju, z drugiej – do osobistych doświadczeń jednostek. Na poziomie ogólnym rozmówcy nie wyrażali bezkrytycznego entuzjazmu wobec zachodzących zmian, lecz raczej przekonanie, że były one nieuniknione i że „nie było od nich ucieczki". Jak ujął to były dyrektor jednej z fabryk, starając się wyważyć negatywne i pozytywne skutki transformacji:

> Największym minusem jest to, że straciliśmy podmiotowość, decyzje zapadają gdzie indziej. Dobrze, że przynajmniej w tej chwili administrowanie fabryką to już Polacy robią w całości. Po dwudziestu latach. Inny minus jest taki, że nie zawsze jest pewne, gdzie taki koncern płaci podatki [...]. Minusy są zawsze.
> Natomiast myślę, że plusem podstawowym jest to, że produkt jest pierwszorzędnej jakości, ludzie pracują w strukturach światowych, europejskich, i to, jak zarabiają. Osobiście mam dużą satysfakcję, że firma się rozwija. Teraz znowu budowane jest centrum logistyczne. Pracuje w fabryce około pięciu tysięcy ludzi. Ci, co mają chęć robienia kariery międzynarodowej, mogą ją robić. W tej chwili potrojono produkcję, jest bardzo zaawansowana technologicznie. Firma, która kreuje zysk, jest dojną krową. [...]. A wcale tak nie musiało być (Jan, fizyk, w: Leyk, Wawrzyniak 2020, s. 313).

W przytoczonym przykładzie przedsiębiorstwo zdołało przetrwać. Radykalna restrukturyzacja, wiążąca się zarówno z automatyzacją stanowisk pracy, jak i ze zwolnieniami, była postrzegana jako konieczność – jedyny sposób na utrzymanie się na szybko zmieniającym się, globalnym rynku kapitalistycznym. Jednak podobny sposób myślenia pojawiał się także wśród osób, których zakłady nie przetrwały transformacji. Były pracownik fabryki, która została ostatecznie zlikwidowana, również interpretował ten proces w kategoriach modernizacyjnej nieuchronności:

> Koncerny samochodowe chcą przyjść na teren przygotowany inwestycyjnie w zakresie mediów [...]. Wszędzie stawiają takie same klocki: z tej strony lakiernia, z tej spawalnia, tu montaż, tu dostawa, tu wyjście. Natomiast wchodzenie w halę

> z lat 50., a część nawet z lat 40. [...], to jakby wejść z produkcją do renesansowej kamienicy. Nikt nie ma na to pieniędzy. Tak że czasy tej firmy minęły, ona się zużyła historycznie (Michał, technolog, w: Leyk, Wawrzyniak 2020, s. 359).

W refleksjach nad tym, co transformacja przyniosła im osobiście, rozmówcy często wspominali o nowych możliwościach, jakie się wówczas przed nimi otworzyły. Mówili o zdobywaniu nowych umiejętności i podnoszeniu kwalifikacji dzięki dostępowi do nowoczesnych technologii, współpracy z zagranicznymi ekspertami oraz know-how przekazywanemu przez spółki-matki. Podkreślali także rosnącą dostępność specjalistycznych szkoleń i kursów językowych. Wielu z nich wspominało o awansach zawodowych i poczuciu, że ich etos pracy – oparty na indywidualizmie, rzetelności i zaangażowaniu w proces restrukturyzacji – został doceniony. Wspominali o wyższych wynagrodzeniach oraz poprawie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym o ograniczeniu hałasu, zanieczyszczeń i kontaktu z niebezpiecznymi substancjami. Wreszcie, pojawiały się opowieści o przygodzie, pokonywaniu trudności i satysfakcji z osobistych osiągnięć.

> Jak zaczęło się mówić o prywatyzacji, to powiedziałam sobie, że trzeba nie dać się wysadzić z tego pociągu. Ukończyłam szkołę Business School of Management i zainwestowałam w kurs dla członków rad nadzorczych. Egzamin zdawałam u ministra Janusza Lewandowskiego. Przyszedł pewien piękny dzień, kiedy mnie poproszono na salę konferencyjną. Siedział tam [regionalny CEO], siedziała tłumaczka, bo mój angielski wtedy był taki *so-so*, a nawet mniej. Zostałam wytypowana, żeby zrobić dużą rzecz – przejść do [nowej firmy zależnej] i budować, a następnie kierować nową fabryką w Grodzisku Mazowieckim. Nie przypuszczałam, że tak się stanie (Lucyna, inżynier, ekonomistka, w: Leyk, Wawrzyniak 2020, s. 146).

Niektóre wspomnienia z nurtu TINA miały raczej charakter nostalgii za latami 90. niż za okresem socjalizmu. Dotyczą one przede wszystkim pierwszych lat transformacji, kiedy dominowało poczucie nowości, entuzjazmu i wiary w możliwości, jakie otwierał kapitalizm. Sentymentalne anegdoty z czasów socjalizmu pojawiały się natomiast głównie w wymiarze biograficznym, jako wspomnienia codziennych drobiazgów i obyczajów, które nie odgrywają większej roli w zorientowanej na przyszłość refleksji nad przeszłością.

Wspomnienia masowych zwolnień w latach 90. tylko nieznacznie naruszały pozytywny obraz zmian wpisujących się w logikę TINA. Jednym ze sposobów oswojenia tych doświadczeń było podtrzymywanie neoliberalnej narracji, zgodnie z którą krótkotrwałe koszty społeczne stanowiły nieuniknioną cenę postępu, mającego w przyszłości przynieść poprawę jakości życia. Towarzyszyło temu odrzucenie gospodarki socjalistycznej i jej polityki pełnego zatrudnienia jako rozwiązania nieefektywnego, sprzecznego z logiką zysku i wydajności. Ten sposób myślenia szczególnie wyraźnie wybrzmiał w opowieści inżyniera z celulozowni, który po awansie na stanowisko kierownika odpowiedzialnego za restrukturyzację kadr zmniejszył zatrudnienie o dwie trzecie:

> Na pewno było im ciężko, ale być może z perspektywy czasu też znaleźli uzasadnienie i przekonanie, że było to dla dobra ich dzieci, a może wnuków, bo ta praca będzie na dłużej i będzie dla kolejnych pokoleń. Mam taką nadzieję (Jan, inżynier mechanik, w: Leyk, Wawrzyniak 2020, s. 191).

W przeciwieństwie do narracji TINA tryb „ekonomii moralnej" wyrażał sposób myślenia pracowników, którzy nie potrafili odnaleźć się w neoliberalnej opowieści – nawet jeśli, obiektywnie rzecz biorąc, należeli raczej do „wygranych" niż „przegranych" transformacji. W ich relacjach dominowały mikrohistorie i refleksje skupione wokół zwolnień. Nie postrzegali restrukturyzacji jako niezbędnego etapu na drodze do lepszej przyszłości, lecz jako fundamentalne zagrożenie dla wspólnoty pracowniczej – źródło dramatów i konfliktów lojalnościowych. Jeden z pracowników celulozowni wspominał zwolnienia, które przyszło mu samemu przeprowadzać wśród 36 podwładnych. Opowiadał, jak próbował znaleźć im miejsca pracy w innych działach, w nowo powstałych spółkach pracowniczych, starał się o emerytury pomostowe i unikał zwalniania osób, które były jedynymi żywicielami rodzin:

> Kierownik wydziału dał mi polecenie, że ma zostać dwóch. Dla mnie to był szok. Podejrzewałem, że będą kazali zredukować, ale nie że tak drastycznie. [...]. Spokojnie przyjęli informację, ale jak odchodzili, to mi nie podali ręki. Obrażeni na mnie, mimo że mówiłem, jaka idea mi przyświeca. Później chodzili po mieście, to głowę w drugą stronę odwracali. Dopiero po roku, po dwóch: „No cześć, co słychać w fabryce?". A ja mówię: „Co, już ci się przekręciło z powrotem? Przecież mówiłem, że ja cię nie zwalniam, to system cię zwalnia. Miałeś na chleb? Miałeś". Bałem też się chwilami – może i mnie zwolnią? Wiedziałem, że dobrze robię robotę, awaryjność jest niska, współczynnik pracy maszyn i urządzeń bardzo wysoki, pochwały idą z każdej strony, co chwilę jakieś wyróżnienia, ale ja też nie czułem się wewnętrznie *happy*, nie takich pozwalniali (Marek, ślusarz, w: Leyk, Wawrzyniak 2020, s. 227).

Co istotne, nasi rozmówcy i rozmówczynie rzadko bronili polityki pełnego zatrudnienia z czasów socjalizmu. Wspominali raczej, że „nygusi", „pijacy", „złodzieje" czy „dresiarze" musieli odejść, lecz jednocześnie podkreślali brak przejrzystych kryteriów zwolnień. W ich opowieściach powracały zarzuty, że decyzje podejmowano pochopnie, nielogicznie i często przypadkowo. Skarżono się na chaos, presję czasu i gwałtowne tempo zmian. Z czasem ta krytyka zaczęła wykraczać poza same zwolnienia, obejmując również nową politykę zatrudnienia – tę, która przedkładała interesy nad przywiązanie do tradycji firmy, młodość nad doświadczenie, a elastyczność nad lojalność.

Pracownicy doskonale pamiętali moment, gdy w ich zakładach pojawiło się pokolenie „młodych wilków" – jak nazywali świeżo upieczonych absolwentów uczelni, którzy już na początku kariery obejmowali wyższe stanowiska, głównie dzięki znajomości angielskiego. Postrzegano ich jako ludzi pozbawionych przywiązania do miejsca pracy, obojętnych wobec tradycji zakładowej i lekceważących umiejętności zdobywane latami przez bardziej doświadczonych pracowników.

> Przyjęli taką Polkę z Anglii, która była personalną z ich strony, która może trochę za szybko działała i ostro traktowała ludzi: „Co pan włazi w brudnym kombinezonie na stołówkę, proszę wyjść!" – zamiast zwrócić po prostu uwagę. Kiedyś to ludzie z produkcji chodzili w brudnych kombinezonach, fartuchach, były inne przyzwyczajenia. I był też inny Polak, z Francji, który przyjechał zaraz po przemianach i złożył do nas aplikację na dyrektora. Młody wilk. Dużo ludzi zwolnił bez gadania, czasem bez podstaw żadnych. Nie wiem, może nie mieli czasu wnikać w sytuację każdego albo chęci, ale uważam, że powinni byli się najpierw rozejrzeć, poznać, a nie od razu ciachać na ślepo. Bo ani nie znał ludzi, ani nie znał warunków, ani nie żył w Polsce, nie miał pojęcia o dużym przedsiębiorstwie, ledwo co studia skończył. Ale był taki, jak mówię, młody wilczek, ambitny, pracowity. Ja rozumiem, że chcieli szybko zmienić możliwie dużo i wyplenić szkodliwe przyzwyczajenia, ale chyba można to było bardziej z głową zrobić (Alicja, w: Leyk, Wawrzyniak 2020, s. 82).

Ekonomia moralna zwolnień obejmowała również zawiedzione nadzieje, że starsi pracownicy zostaną uznani za zasób – ze względu na swoje doświadczenie, wiedzę merytoryczną i instytucjonalną, zaangażowanie, lojalność, przywiązanie do firmy i marki oraz silne poczucie identyfikacji z miejscem pracy. Wartości te przegrywały w starciu z nieprzejrzystą logiką leżącą u podstaw decyzji o redukcjach. W ich następstwie pozostały żal, rozgoryczenie i poczucie niesprawiedliwości. Jak wspomina jedna z pracownic:

> Ile razy szef produkcji mówi, czy przyjdę w sobotę, żeby sprzątać. Ja zawsze szłam, i to w rękawiczkach. Wąż z parą i dwie, trzy pary rękawiczek, żeby nie parzyło. Zawsze chodziłam. To potem w szatni się śmiali, że mam jedno dziecko i się nie mogę roboty najeść, że i w soboty chodzę. Taka zazdrość. Jak te zwolnienia były, to ja byłam przekonana, że jeżeli ktoś nie odmawia i zawsze idzie, to jest jakby trochę pod ochroną pracownik, że można na niego liczyć. A okazało się, że niestety to nie miało w ogóle żadnego wpływu. Miałam właśnie o to żal (Sława, w: Leyk, Wawrzyniak 2020, s. 64).

Ekonomia moralna pamięci o transformacji obejmuje także krytykę nowych realiów pracy: rosnącej konkurencji, niepokoju i niepewności, pogarszającej się atmosfery w zakładach, zmian w organizacji przestrzeni pracy, a także braku czasu na podtrzymywanie relacji społecznych i osłabienia więzi z miejscem pracy oraz współpracownikami. Nowe techniki dyscyplinarne – zwłaszcza znacznie surowszy nadzór nad pracownikami hali produkcyjnej i biura – utrudniały codzienne kontakty i podważały poczucie wspólnoty. Rozmowy w trakcie pracy były zakazane, a poruszanie się po hali ściśle kontrolowane.

Pracownicy na niemal wszystkich szczeblach mierzyli się z nowymi wymaganiami: koniecznością nauki języków obcych, obsługi komputera oraz opanowania nowych technologii produkcji, księgowości czy raportowania. W ich wspomnieniach często powracają opowieści o narastającej rywalizacji, konkurencji z młodszymi pracownikami i codziennym stresie, który towarzyszył konieczności nieustannego udowadniania własnej wartości:

> Jak ja odchodziłam, to zaczynał się wyścig szczurów. Wtedy już każdy chciał się czegoś dochapać. Trzeba było uważać. Jednego dnia kierownik mówi: wszystko ładnie, pięknie, ty będziesz pracować; a na drugi dzień przychodzi babka z kadr: „Proszę podpisać, pani jest zwolniona" (Maria, laborantka, w: Leyk, Wawrzyniak 2020, s. 210).

Ci, którym udało się sprostać realnym lub wyimaginowanym wymaganiom, przyznawali się do autoeksploatacji:

> Muszę powiedzieć, że ja dużo wtedy pracowałam. Jak trzeba było, to nawet wyjeżdżałam z domu, żeby zobaczyć, jak o szóstej rano zacznie się pierwsza zmiana w zakładzie, a wychodziłam późno. Potem, jak nastało PepsiCo, to coraz dłużej pracowałam. A w Rosji jeszcze dłużej. W Rosji doszłam do takiego stanu, że o dziewiątej byłam w pracy, a wychodziłam tak druga, trzecia, czwarta nad ranem. I tak siedem dni w tygodniu. Po prostu biznes się tak szybko tam rozwijał, że myśmy nie zdążyli jeszcze zbudować zakładu, a już go rozbudowywaliśmy. Jak byłam w Grodzisku, też jeździłam do pracy w soboty, w niedziele. Miałam bardzo dobrego szefa, Joe Collinsa, i on powiedział, że jak będę jeździć w soboty i w niedziele do pracy, to on zarządzi, żeby ochrona mnie nie wpuszczała (Lucyna, inżynier, ekonomistka, w: Leyk, Wawrzyniak 2020, s. 142).

Nostalgia za socjalistycznym światem pracy. Wspólnota i sprawczość

Charakterystyczną cechą wszystkich wywiadów był ambiwalentny stosunek do socjalizmu. Z pewnością trudno w nich znaleźć nostalgię za systemem w jego wymiarze ideologicznym. Marksizm-leninizm był najczęściej ignorowany, lekceważony, wyśmiewany lub otwarcie krytykowany. Rozmówcy podkreślali zależność Polski od Związku Radzieckiego, skorumpowane relacje władzy, brak wolności słowa i chroniczne niedobory dóbr konsumpcyjnych. Upartyjnienie życia w zakładach pracy oraz obecność służb bezpieczeństwa wspominano jako elementy budzące strach, niechęć lub irytację. Krytyczne uwagi dotyczące realiów socjalizmu obejmowały także codzienność pracy – niebezpieczne warunki, brud, hałas i kontakt ze szkodliwymi substancjami, które na trwałe wpisały się w pamięć o tamtym czasie.

Nostalgia za socjalizmem dotyczyła przede wszystkim utraty relacji społecznych i wartości wspólnotowych, które kiedyś kształtowały życie w miejscu pracy. W przeciwieństwie do archiwalnych źródeł z epoki, opisujących alienację, donosy, upokorzenia, rywalizację, kradzieże i alkoholizm, w wywiadach biograficznych zjawiska te schodzą na dalszy plan – są marginalizowane, a nierzadko całkowicie pomijane.

Na tle opisanych w poprzedniej części doświadczeń niepokoju, presji i utraty sensu pracy nostalgię za socjalizmem należy rozumieć jako emocjonalną przeciwwagę – odpowiedź na stres i dezorientację towarzyszące transformacji. Uzupełnia ona obraz „ekonomii moralnej", oferując wyidealizowaną wizję relacji międzyludzkich w socjalistycznym przedsiębiorstwie – relacji opartych nie na kalkulacji ekonomicznej, lecz na wzajemnej trosce, zaufaniu i szacunku. W tym sensie nostalgia za socjalizmem stanowi alternatywną wyobrażeniową propozycję ładu

społecznego i stosunków pracy, które nigdy w pełni nie zmaterializowały się po 1989 roku (Mikołajewska-Zając, Wawrzyniak 2016).

W wywiadach szczególnie wyraźnie powracały dwa wątki nostalgiczne: tęsknota za towarzyskością i „rodzinnymi" formami życia pracowniczego oraz za sprawczością – własną lub całych grup zawodowych.

Pierwszy z wątków nostalgicznych wiąże się z tęsknotą za przestrzenią społeczną, która sprzyjała codziennej bliskości i dawała poczucie bezpieczeństwa. Rozmówcy i rozmówczynie często posługiwali się metaforą fabryki jako drugiego domu, a pracowników – jako rodziny. Brytyjski socjolog Yiannis Gabriel (1993), jeden z prekursorów badań nad nostalgią, uznał tę metaforę za fundamentalną dla zrozumienia sposobów, w jakie organizacje stają się wspólnotami. Opisuje ona bowiem formę życia społecznego, w której indywidualne potrzeby zostają zaspokojone dzięki solidarności, opiece i wzajemnemu wsparciu. W wypowiedziach naszych rozmówców metafora ta łączyła się również z nostalgią za konkretnym miejscem – terenem fabryki – oraz z pamięcią o „znaczących bliskich": kolegach, rówieśnikach, a niekiedy także założycielach zakładu (Mikołajewska-Zając, Wawrzyniak 2016).

W przypadku socjalistycznych fabryk odniesienie do „drugiego domu" miało wymiar całkiem dosłowny, zwłaszcza że polityka zatrudnienia często obejmowała całe rodziny. Świat socjalistycznych przedsiębiorstw – z ich rozległymi terenami, ogródkami działkowymi, domami kultury czy ośrodkami wypoczynkowymi – sprzyjał powstawaniu i umacnianiu silnych więzi międzyludzkich. Te przestrzenie wspólnego życia i rekreacji powracają we wspomnieniach jako miejsca serdecznie wspominane, pełne znaczeń i emocji – jako „drugi dom", utracony wraz z nadejściem transformacji. Sentymentalna opowieść jednego z inżynierów oddaje poczucie zerwania i niechcianej nieciągłości, jakie przyniosły zmiany polityczne i gospodarcze:

> Zawiązywały się wielkie przyjaźnie. Moi synowie do moich przyjaciół to nie mówią „pan" czy „pani", tylko „wujek" i „ciocia". I to wielka sprawa, bo później, jak się okaże, to niestety te wielkie przyjaźnie gdzieś zanikły. Nie wiem, może w wyniku tych spraw politycznych, które weszły? A może z czasem każdy już założył rodzinę i miał ważniejsze sprawy? (Marek, ślusarz, w: Leyk, Wawrzyniak 2020, s. 222).

W opowieściach pracownic niższego szczebla, robotnic i laborantek osobiste więzi przybierały formę wzajemnej pomocy i solidarności grupowej, ujawniającej się w potrzebie i w intymnych sytuacjach:

> Nie było, żeby jedna na drugą kablowała. I jak coś tam trzeba było czy jak się dzwoniło: „Ty, słuchaj, dostałam gości, wiesz". „Dobra, nie ma sprawy, to ja idę teraz na popołudnie, a ty przychodzisz na nockę". Jak to się mówi: jeden za wszystkich, wszyscy za jednego. Nie korzystałam z urlopów wychowawczych, bo jak było trzeba, to jedna drugą zastąpiła. Krysia, Ela, Henia, Zosia. U nas można było zostawić czy pieniądze, czy tam ktoś zapomniał coś – nie miało prawa zginąć. Chyba że ktoś przyszedł z zewnątrz. Fajnie się pracowało, nie mogę narzekać.

Takie formy kobiecej solidarności skończyły się w okresie zwolnień transformacyjnych. Rozmówczyni zakończyła swoją opowieść: „Wtedy zaczęła się panika. Mnie się wydaje, że robili tak, żeby jeden na drugiego zaczął gadać, żeby zaczęły się dziewczyny żreć" (Maria, laborantka, w: Leyk, Wawrzyniak 2020, s. 210).

Klasowy i płciowy wymiar nostalgii za socjalizmem ujawniał się w opowieściach o utraconych, nieformalnych hierarchiach pracy. Robotnice i laborantki wyrażały sentyment wobec paternalistycznych form organizacji, przywołując opiekuńcze figury: dyrektora – „dobrego ojca", matczyną kierowniczkę czy siostrzane relacje między współpracownicami. Postacie te symbolizowały bezpieczeństwo, troskę i uczciwość w relacjach zawodowych. Inżynierowie z kolei z nostalgią wspominali przyjaźnie rówieśnicze i partnerskie relacje w zespole. Najsilniej patriarchalny ton pobrzmiewał w opowieściach dawnych dyrektorów, którzy z dumą wspominali, jak troszczyli się o swoich pracowników – pomagając im zdobyć mieszkanie, załatwić trudno dostępne towary czy wymierzając „sprawiedliwe" kary za kradzież lub picie w pracy.

> W soboty, niedziele też jeździłem na zakład. Na dwie godziny, ale jeździłem. Rozmawialiśmy nie tylko o produkcji, ale też o sprawach domowych. Ja już potem wiedziałem, kto jakie dzieci ma, gdzie chodzą do szkoły. Chodziło o tę więź z pracownikami. Nie liczyłem czasu, traktowałem to jako mój obowiązek, że ten zakład jest dany mi po to, żebym o niego się troszczył. Raz w tygodniu przyjmowałem pracowników, z dowolną sprawą, jaką mieli, w cztery oczy. [...] Dość często się zdarzało, że kobiety przychodziły płacząc. Proponowałem kawę, wtedy się rozluźniały. Niektóre przychodziły do mnie prawie jak do ojca, na przykład że mąż chyba ją zdradza (u nas dużo małżeństw pracowało). To ja potem dyskretnie obserwowałem, bo nie mogłem komuś tego zlecić. Jeden przypadek taki był. Delikatnie przeniosłem do innego wydziału tę drugą panią, nikt się nic nie dowiedział. Albo tu były takie przypadki, że mówię: „Mąż taki ma system pracy, że musi zostawać dłużej" (Leopold, inżynier elektryk, w: Leyk, Wawrzyniak 2020, s. 175–176).

Nostalgia za patriarchalnym porządkiem, w którym władza łączyła się z opieką, a hierarchia z poczuciem wzajemnej odpowiedzialności, znalazła też wyraz we wspomnieniach o latach 90. Francuska korporacja, która wówczas zachowywała jeszcze cechy firmy rodzinnej, stała się dla jej polskich pracowników symbolem takiego świata. Właściciel, wspominany powszechnie jako „dziadek", uosabiał figurę dobrego gospodarza, zapewniającego emocjonalne i socjalne bezpieczeństwo – w jego osobie odbijały się zarówno nadzieje na „łagodną" transformację, jak i potrzeba utrzymania moralnego porządku w świecie, w którym więzi społeczne coraz częściej zastępowała logika rynku.

> Ta firma zawsze trzymała fason socjalny na wysokim poziomie i z tego jest znana we Francji – jako firma rodzinna z autentycznymi, klasycznymi wartościami. Oczywiście konfrontowanymi z dzisiejszym światem, z konkurencyjnością, z okrucieństwami kapitalizmu również. Teraz już została tylko nazwa, wszystko wyszło z rodziny, korporacja staje się podobna do pozostałych. Ale tamci

> fenomenalni ludzie długo utrzymywali – w tym świecie bezwzględnego kapitalizmu – ten element ludzki. Więc moim zdaniem szoku nie było (Wojciech, w: Leyk, Wawrzyniak 2020, s. 260).

W większości przypadków, oprócz nostalgii za utraconymi dobrymi relacjami międzyludzkimi w miejscu pracy, transformacja przyniosła również tęsknotę za utraconą sprawczością – własną lub całej grupy. Elektryk z FSO opowiadał:

> Kiedyś cała „Solidarność" to były zakłady pracy, takie jak FSO. Te setki ludzi na stanowiskach pracy. My, jak żeśmy wyruszali z fabryki pod ministerstwo, to była cała ulica Jagiellońska, szpaler, jednym pasem. To była potęga! Potęga, która zmusiła władze do podjęcia rozmów, do dialogu. A teraz nie ma nikogo już i nie będzie. Rozdrobnione to jest wszystko, porozbijane. Ale przede wszystkim nie ma dużych zakładów pracy (Andrzej, elektryk, w: Leyk, Wawrzyniak 2020, s. 398).

Inny rodzaj nostalgii przejawiali inżynierowie i wykwalifikowani pracownicy fizyczni, którzy aktywnie uczestniczyli w modernizacji przemysłu lat 70. Mówili oni o tej epoce jako o okresie nieustannej przygody. Cytowany już wyżej Wojciech, odnosząc się do budowy fabryki w Olsztynie, podkreślał sprawczość środowiska przemysłowego:

> Jakieś analogie do pionierskości, Dzikiego Zachodu absolutnie się nasuwały. To wywoływało fantastyczne emocje. Mieszkaliśmy blisko fabryki, bo te mieszkania zakładowe były stosunkowo niedaleko, to myśmy nie mieli tego problemu, który dziś nazywamy równowaga „praca – dom". My nawet tego nie chcieliśmy, bo rozmowy popołudniowe, towarzyskie, przy kielichu bardzo często były o pracy. My tym żyliśmy. Tam małżeństwa się kojarzyły, dzieci się rodziły. Trudne czasy, ale nasze własne. Nawiasem mówiąc, życie towarzyskie mieliśmy wtedy bardzo bogate, wpadaliśmy do siebie na imieniny, na inne przyjęcia, zabawy. Było bardzo wesoło, bo czas poza pracą poświęcaliśmy – jako ludzie młodzi – na, że tak powiem, beztroskie korzystanie z życia (Wojciech, inżynier, w: Leyk, Wawrzyniak 2020, s. 250).

Sprawczość kadr inżynierskich została paradoksalnie wzmocniona przez doświadczenie gospodarki niedoboru. Polskie fabryki borykały się z ciągłymi awariami sprzętu i nie miały dewiz na zakup części zamiennych czy nowych maszyn. Narratorzy dzielili się opowieściami o tym, jak udało im się rozwiązać takie problemy produkcyjne dzięki własnej pomysłowości, która pozwoliła im awansować w nieformalnej hierarchii firmy (Wawrzyniak 2024).

Specyficzna forma nostalgii za utraconą podmiotowością była wyrażana przez dyrektorów, którzy zarządzali przedsiębiorstwami tuż przed ich prywatyzacją, na początku lat 90. Wspominali oni swój udział w niezliczonych spotkaniach, wyjazdach studyjnych za granicę i negocjacjach z przedstawicielami państwa i zagranicznymi inwestorami, aby znaleźć najlepszy możliwy sposób na uratowanie swoich przedsiębiorstw przed bankructwem. Pamięć o tym okresie niezależności, samodzielności i inicjatywy w prowadzeniu firm i planowaniu ich przyszłości była silna, mimo że moment ten trwał krótko, ponieważ proces decyzyjny został

wkrótce przeniesiony na szczebel rządowy. Nostalgicznej wizji własnej sprawczości w tym procesie towarzyszyły zawiedzione nadzieje i rozważania nad konkurencyjnymi formami prywatyzacji, a najczęściej tęsknota za sposobami, w jakie można było utrzymać firmę „w polskich rękach", dopuszczając jedynie mniejszościowy udział inwestycji zagranicznych lub prywatyzację poprzez wspólny wykup zarządu i pracowników. Niektórym z naszych rozmówców wciąż trudno było w pełni pogodzić się z doświadczeniem stopniowej utraty sprawstwa i poczuciem, że firma nie jest już „ich":

> Bo okres prywatyzacji [...], chociaż niósł wiele rozterek, pretensji i takich nie-wiadomo-w-którym-kierunku-pójść, to była nadzieja, że się zmieni na lepsze. Natomiast w tym okresie [restrukturyzacji przez nowego właściciela] już było widać, że to jest rozczłonkowywanie i gdzieś tam w perspektywie lat zgubienie marki (Józef, ekonomista, w: Leyk, Wawrzyniak 2020, s. 99).

Nostalgia, nadzieja i polityka

Dotychczas omawiałam sposoby, w jakie uczestnicy badania biograficznego interpretowali doświadczenie transformacji; jakie tryby pamiętania – nostalgii i nadziei, TINA i ekonomii moralnej – współistniały i przeplatały się, tworząc swoistą topografię emocji towarzyszących doświadczeniu transformacji. Te potoczne sposoby pamiętania ujawniają jednak tylko jeden wymiar pamięci przemysłowej. Aby zrozumieć, jakie znaczenie mają one w szerszym porządku społecznym, należy spojrzeć na poziom polityki historycznej – na to, w jaki sposób nostalgia za przemysłowym socjalizmem została wykluczona w sferze publicznej po 1989 roku. Przejście od pamięci potocznej do politycznych i kulturowych form upamiętniania pozwala pełniej dostrzec, jakie napięcia ukształtowały krajobraz pamięci o pracy w Polsce.

W tym miejscu warto przypomnieć przywołaną na początku rozdziału tezę Stefana Bergera, że nostalgia przemysłowa może dostarczać „użytecznej przeszłości" w znaczeniu zasobu znaczeń, doświadczeń i narracji pomocnych w orientowaniu się w warunkach postindustrialnej zmiany. Zarządzanie pamięcią – rozumiane jako świadome kształtowanie relacji między przeszłością a przyszłością – nie powinno jednak sprowadzać się do tworzenia jednolitej narracji. Wymaga ono uznania, że pamięć przemysłowa jest polem sporów, na którym ścierają się różne wartości, interesy i emocje. Inspirująca może być w tym kontekście koncepcja agonizmu pamięciowego (Bull, Hansen 2015; Wawrzyniak 2024), która zakłada, że różne, sprzeczne wersje przeszłości powinny współistnieć w przestrzeni publicznej. Zamiast wygaszać spory o pamięć, należy je traktować jako istotny element życia demokratycznego.

W Polsce, gdzie zmiana systemu politycznego i proces deindustrializacji zbiegły się w czasie, neoliberalny entuzjazm nie sprzyjał nostalgicznym wspomnieniom o epoce socjalistycznego przemysłu. Również dominujące kierunki polityki historycznej ograniczały możliwość refleksyjnego przepracowania tej przeszłości.

Scena polityczna była zdominowana przez partie wywodzące się z ruchu Solidarności, dla których socjalizm stanowił przede wszystkim negatywny punkt odniesienia. W nielicznych momentach, gdy władzę sprawowały ugrupowania postkomunistyczne, przyjmowały one strategię milczenia lub obojętności wobec przeszłości socjalistycznej, koncentrując się raczej na obietnicy modernizacji i europeizacji przyszłości (Bernhard, Kubik 2015).

W rezultacie klimat polityki historycznej po 1989 roku kształtowały w dużej mierze narracje liberalnego centrum – najpierw Unii Wolności, później Platformy Obywatelskiej – oraz prawicy, od konserwatywnej Akcji Wyborczej Solidarność po populistyczne Prawo i Sprawiedliwość. Wspólnym mianownikiem tych nurtów była tendencja do moralizującego ujęcia przeszłości, w którym socjalistyczny przemysł nie mógł stać się dziedzictwem, lecz pozostał symbolem błędu, z którego należało się „oczyścić".

Oba nurty różniły się jednak w interpretacji znaczenia ruchu Solidarności oraz w ocenie samego przebiegu transformacji ustrojowej. Dla liberalnego centrum Solidarność była przede wszystkim ruchem walki o prawa człowieka i demokrację, a transformacja stanowiła naturalne dopełnienie tej drogi – kolejny krok na „polskiej ścieżce do wolności". W narracji prawicy natomiast Solidarność uosabiała obronę wartości narodowych, tradycyjnych i katolickich, transformacja zaś została przedstawiona jako zdrada tych ideałów – rezultat kompromisu zawartego między liberalnymi elitami a postkomunistami.

Te dwa obozy polityczne w decydujący sposób ukształtowały to, jak w polu pamięci publicznej i dziedzictwa kulturowego przedstawiano zarówno socjalizm, jak i okres transformacji. Pomimo istotnych różnic dzieliły one jedną zasadniczą postawę: lekceważyły, a nierzadko potępiały nostalgiczne wspomnienia o epoce socjalistycznego przemysłu. Działo się tak dlatego, że ich własna legitymacja polityczna i moralna była zakorzeniona w opozycji wobec tamtego świata.

Polityka historyczna miała konsekwencje dla rozwoju sektora dziedzictwa industrialnego w Polsce. Dominująca narracja o demokratyzującej roli Solidarności, oparta na uproszczonym obrazie stosunków przemysłowych w czasach socjalizmu i pozbawiona miejsca na krytyczną refleksję nad samą transformacją, znalazła z czasem odzwierciedlenie w kluczowych instytucjach muzealnych powstałych w przestrzeniach postindustrialnych. Na przykład wystawa stała Europejskiego Centrum Solidarności działającego od 2014 roku w byłej Stoczni Gdańskiej utrwala wizję historii, w której przemysłowy socjalizm pozostawał tłem dla narodowej opowieści o narodzinach demokracji.

Ogólnie rzecz biorąc, historia socjalizmu przemysłowego ze wszystkimi jej sprzecznościami pozostała w dużej mierze ograniczona do osobistych wspomnień, które można wydobyć za pomocą wywiadów biograficznych, i nie była w stanie stać się wyraźnym i efektywnym elementem pamięci zbiorowej w Polsce.

Dopiero w ostatnich latach zaczęły się pojawiać nowe strategie narracyjne, próbujące włączyć w historię przemysłu perspektywę doświadczenia i pamięci.

Przykładem może być Centralne Muzeum Włókiennictwa w Łodzi, gdzie jedna z galerii łączy relacje historii mówionej z wielowątkowym przekazem prasowym z lat 90., oddając złożoność emocji, jakie towarzyszyły upadkowi łódzkich zakładów pracy. Takie inicjatywy otwierają przestrzeń nie tylko dla krytycznego namysłu nad przeszłością, lecz także – zgodnie z pojęciem nadziei – dla poszukiwania sposobów, w jakie pamięć o przemysłowym świecie może inspirować przyszłość.

Ostatecznie potoczna pamięć przemysłowego socjalizmu w Polsce pozostaje przestrzenią napięć. Biograficzne opowieści robotników, inżynierów i dyrektorów ujawniają konflikty wartości, które przetrwały zmianę ustrojową. Instytucje dziedzictwa i muzea – zamiast skupiać się na polityce historycznej – mogłyby w procesie nadawania sensu transformacji odgrywać rolę „laboratoriów" – miejsc, w których przeszłość jest przestrzenią negocjacji między różnymi wizjami dobra wspólnego. Ich zadaniem nie powinno być wygaszanie sporów o przeszłość, lecz tworzenie pola agonizmu pamięciowego, w którym różne wersje historii transformacji i różne rozumienia pracy mogłyby współistnieć, ścierać się i wzajemnie inspirować.

Podsumowanie

Wspomnienia pracowników przemysłu pokazują, że nostalgia za elementami socjalistycznej przeszłości, połączona z ekonomią moralną, nie jest dominantą, lecz jednym z równoległych sposobów rozumienia przeszłości i wartościowania przemian, rywalizującym z modernizacyjną narracją TINA. Co zatem można zrobić z nostalgią? Po pierwsze – przekształcić ją w „użyteczną przeszłość": poddając refleksji oraz traktując jako stanowisko w sporze pomiędzy różnymi sposobami pamiętania. Po drugie – starać się zagospodarować jej krytyczny potencjał w instytucjach zajmujących się dziedzictwem przemysłowym, tak aby była impulsem do rozmowy o doświadczeniu pracy oraz dyskusji nad konkurencyjnymi modelami organizacji życia ekonomicznego. W takim ujęciu nostalgia przestaje być „ciężarem" przeszłości, a staje się przydatnym zasobem poznawczym.

Literatura & materiały dodatkowe

Boym, S. (2019). Nostalgia jako źródło cierpień. Tłum. I. Boruszkowska. *Ruch Literacki* 60(1[352]): 99–112. https://doi.org/10.24425/rl.2018.124791.

Becker, T. (2023). *Yesterday: A New History of Nostalgia*. Harvard: Harvard University Press.

Leyk, A., Wawrzyniak, J. (2020). *Cięcia. Mówiona historia transformacji*. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

Strangleman, T. (1999). The nostalgia of organisations and the organisation of nostalgia: Past and present in the contemporary railway industry. *Sociology* 33(4): 725–746.

Zagadnienia do dyskusji

Podzielcie się na dwie grupy i przygotujcie argumenty za i przeciw tezie: „Nostalgia za przemysłowym środowiskiem pracy może stanowić formę krytyki współczesnych form pracy". W debacie odwołajcie się do wybranej literatury przywoływanej w tym rozdziale.

Podzielcie się na małe grupy i wybierzcie po jednym wywiadzie z książki *Cięcia. Mówiona historia transformacji* (Leyk, Wawrzyniak 2020). Przeanalizujcie je pod kątem:

- ▷ typu nostalgii (refleksyjna/rekonstrukcyjna),
- ▷ emocji i wartości społecznych.

Zaprezentujcie wnioski na wspólnym forum.

Obejrzyj *Symfonię Fabryki Ursus* w reż. Jaśminy Wójcik, 2018. W grupach przedyskutuj:

- ► Jakie wspomnienia przywoływane są poprzez gesty, rytm, ruch?
- ► W jaki sposób w filmie przedstawiona jest „ucieleśniona pamięć"?
- ► Jaką rolę odgrywa przestrzeń dawnej fabryki?
- ► Czy to jeszcze dokument, czy już sztuka performatywna? Co to zmienia?

Zastanów się i opisz (krótko pisemnie lub w rozmowie w parach):

- ► Co odróżnia pracę w socjalistycznym przedsiębiorstwie przemysłowym od twojego doświadczenia pracy (stażu, praktyk, pracy dorywczej)?
- ► Jakie wartości, emocje i relacje są dziś możliwe w miejscu pracy, a jakie nie?
- ► Czy możliwa jest dzisiaj „praca jako drugi dom"?

Bibliografia

Bartha, E. (2017). Transforming labour: From the workers' state to the post-socialist re-organization of industry and workplace communities: Carl Zeiss Jena (East Germany) and Rába in Győr (Hungary). *Jahrbuch für Wirtschaftsgeschichte / Economic History Yearbook* 58(2): 413–438.

Becker, T. (2023). *Yesterday: A New History of Nostalgia*. Harvard: Harvard University Press.

Becker, T., Trigg, D. (red.) (2025). *The Routledge Handbook of Nostalgia*. London: Routledge.

Berger, S. (2019). Industrial heritage and the ambiguities of nostalgia for an industrial past in the Ruhr Valley, Germany. *Labor. Studies in Working-Class History* 16(1): 37–64.

Bernhard, M., Kubik, J. (red.) (2015). *Twenty Years After Communism: The Politics of Memory and Commemoration*. Oxford: Oxford University Press.

Boele, O., Noordenbos, B., Robbe, K. (red.) (2020). *Post-Soviet Nostalgia. Confronting the Empire's Legacies*. New York: Routledge.

Boym, S. (2001). *The Future of Nostalgia*. New York: Basic Books.

Bull, A.C., Hansen, H.L. (2015). On agonistic memory. *Memory Studies* 9(4): 390–404.

Burawoy, M., Lukács, J. (1992). *The Radiant Past: Ideology and Reality in Hungary's Road to Capitalism*. Chicago: Chicago University Press.

Davis, F. (1979). *Yearning for Yesterday: A Sociology of Nostalgia*. New York: Free Press.
Debouzy, M. (1986). In search of working-class memory: Some questions and a tentative assessment. *History and Anthropology* 2(2): 261–282.
Erll, A., Nünning, A. (2010). *Cultural Memory Studies: An International and Interdisciplinary Handbook*. Berlin–New York: De Gruyter.
Gabriel, Y. (1993). Organizational nostalgia: Reflections on the Golden Age. W: S. Fineman (red.), *Emotion in Organizations* (s. 118–141). London: Sage Publications.
Halbwachs, M. (1912). *La Classe ouvrière et les niveaux de vie: recherches sur la hiérarchie des besoins dans les sociétés industrielles contemporaines*. Paris: Félix Alcan.
Halbwachs, M. (1925). *Les Cadres sociaux de la mémoire*. Paris: Albin Michel.
Halbwachs, M. (1950). *La Mémoire collective*. Paris: Albin Michel.
High, S. (2003). *Industrial Sunset: The Making of North America's Rust Belt, 1969–1984*. Toronto: University of Toronto Press.
High, S., Lewis, D.W. (2007). *Corporate Wasteland: The Landscape and Memory of Deindustrialization*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
Hilmar, T. (2023). *Deserved: Economic Memories after the Fall of the Iron Curtain*. New York: Columbia University Press.
Hilmar, T., Ķešāne, I., Margies, N., Verbalyte, M. (2024). Deep transformations: Lived experiences and emotions in social change narratives. *Cultural Sociology* 18(2): 181–198.
Hochschild, A. (2016). *Strangers in Their Own Land: Anger and Mourning on the American Right*. New York: The New Press.
Hochschild, A. (2024). *Stolen Pride: Loss, Shame, and the Rise of the Right*. New York: The New Press.
James, D. (2000). *Doña María's Story: Life History, Memory, and Political Identity*. Durham, NC: Duke University Press.
Kaplan, B.A. (red.) (2023). *New Directions in Critical Memory Studies*. New York: Bloomsbury Academic.
Kaźmierska, K., Waniek, K. (2020). *Autobiograficzny wywiad narracyjny*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
Lamont, M. (2000). *The Dignity of Working Men: Morality and the Boundaries of Race, Class, and Immigration*. Cambridge, MA: Harvard University Press; New York: Russell Sage Foundation.
Leyk, A., Wawrzyniak, J. (2020). *Cięcia. Mówiona historia transformacji*. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
Maubach, F. (2013). Świadek historii. Swobodne wspominanie a krytyka źródła historycznego – o ambiwalencji metody w zachodnioniemieckiej *oral history* około roku 1980. *Wrocławski Rocznik Historii Mówionej* 3: 39–72.
Mikołajewska-Zając, K., Wawrzyniak, J. (2016). Nostalgia jako narzędzie krytyki transformacji. Mit dobrego właściciela w opowieściach pracowników fabrycznych. *Przegląd Socjologii Jakościowej* 12(2): 36–54.
Olick, J.K., Vinitzky-Seroussi, V., Levy, D. (red.) (2011). *The Collective Memory Reader*. Oxford: Oxford University Press.
Ortner, S.B. (2006). *Anthropology and Social Theory: Culture, Power, and the Acting Subject*. Durham: Duke University Press.
Passerini, L. (1987). *Fascism in Popular Memory: The Cultural Experience of the Turin Working Class*. Cambridge: Cambridge University Press.

Petrović, T. (2017). Nostalgia for industrial labor in socialist Yugoslavia or why the post-socialist affect matters. W: M. Velikobja (red.), *Nostalgia on the Move* (s. 14–29). Belgrade: The Museum of Yugoslavia.

Portelli, A. (2017). *Biography of an Industrial Town: Terni, Italy, 1831–2014*. Cham: Palgrave Macmillan.

Rigney, A. (2025). *Remembering Hope: The Cultural Afterlife of Protest*. Oxford: Oxford University Press.

Santana, M.A., Pimenta, R.M. (2009). Public history and militant identities: Brazilian unions and the quest for memory. *International Labor and Working-Class History* 76(1): 65–81.

Schröder, A. i in. (2019). Introduction: Why juxtapose the concepts of nostalgia and sustainability? W: A. Schröder i in. (red.), *Futures Worth Preserving* (s. 9–36). Bielefeld: Transcript-Verlag.

Skeggs, B. (2004). *Class, Self, Culture*. London: Routledge.

Smith, L., Campbell, G. (2017). "Nostalgia for the future": Memory, nostalgia and the politics of class. *International Journal of Heritage Studies* 23: 612–627.

Strangleman, T. (1999). The nostalgia of organisations and the organisation of nostalgia: Past and present in the contemporary railway industry. *Sociology* 33(4): 725–746.

Strangleman, T. (2007). The nostalgia for permanence at work? The end of work and its commentators. *The Sociological Review* 55(1): 81–103.

Strangleman, T. (2013). "Smokestack nostalgia", "Ruin porn" or working-class obituary: The role and meaning of deindustrial representation. *International Labor and Working-Class History* 84: 23–37.

Strangleman, T. (2017). Deindustrialisation and the historical sociological imagination: Making sense of work and industrial change. *Sociology* 51: 466–482.

Thompson, E.P. (1971). The moral economy of the English crowd in the eighteenth century. *Past & Present* 50: 76–136.

Wawrzyniak, J. (2021). 'Hard times but our own'. Post-socialist nostalgia and the transformation of industrial life in Poland. *Zeithistorische Forschungen / Studies in Contemporary History* 18(1). https://doi.org/10.14765/zzf.dok-2300.

Wawrzyniak, J. (2022). Collective memory and historical sociology. W: D. McCallum (red.), *The Palgrave Handbook of the History of Human Sciences*. Singapur: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-981-16-7255-2_56.

Wawrzyniak, J. (2024). „People knew they wouldn't have to scrape dry chocolate if they called me in": Industry, subjectivity, and the long transformation. W: J. Massino, M. Wien (red.), *Everyday Postsocialism in Eastern Europe: History doesn't travel in one direction* (s. 23–40). West Lafayette: Purdue University Press. https://doi.org/10.2307/jj.20829404.2.

Zamora, L.P. (1997). *The Usable Past: The Imagination of History in Recent Fiction of the Americas*. Cambridge: Cambridge University Press.

Renata Włoch
Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0003-4502-4738

Koniec świata „białych kołnierzyków"? Przyszłość pracy w kontekście czwartej rewolucji technologicznej

Abstrakt

W tym rozdziale skupiam się na wyjaśnieniu zmian zachodzących na rynku pracy w kontekście rozwoju nowych technologii, przede wszystkim sztucznej inteligencji. Wcześniejsze rewolucje technologiczne wywoływały przejściowe bezrobocie technologiczne, wynikające z zastępowania pracy fizycznej ludzi przez maszyny. Obecna rewolucja technologiczna przyśpiesza natomiast automatyzację rutynowej pracy umysłowej, wykonywanej przez pracowników biurowych średniego szczebla. Inteligentne systemy zaczynają również przejmować zadania wykonywane przez menedżerów średniego i wyższego szczebla, tradycyjnie wymagające wyższych kompetencji potwierdzonych wyższym wykształceniem. W rezultacie dochodzi do „wydrążania" (*hollowing out*) klasy średniej, która traci dostęp do stosunkowo dobrze wynagradzanych, zapewniających stabilność zawodową i prestiż społeczny pozycji zawodowych. Rosnąca polaryzacja struktury zawodowej i dochodowej wymaga zmiany paradygmatu pracy: jej definicji w kontekście powiązania z płatnym zatrudnieniem oraz jej roli w zapewnianiu zabezpieczenia społecznego.

Słowa kluczowe: automatyzacja pracy, sztuczna inteligencja, algorytmizacja, polaryzacja struktury społecznej

Abstract

In this chapter, I focus on explaining changes occurring in the labor market in the context of the development of new technologies, particularly artificial intelligence. Earlier technological revolutions generated transitional technological unemployment, resulting from the replacement of human physical labor by machines. The current technological revolution, however, is accelerating the automation of routine cognitive work performed by mid-level white-collar employees. Intelligent systems are also beginning to assume tasks traditionally carried out by middle and senior managers—tasks that have typically required advanced competencies certified by higher education. As a consequence, a process of "hollowing out" of the middle class is taking place, as it loses access to relatively well-remunerated occupational positions that have provided job stability and social prestige. The growing polarization of the occupational and income structure calls for a shift in the paradigm of work: in particular, a reconsideration of its definition in relation to paid employment and of its role in ensuring social security.

Keywords: work automation, artificial intelligence, algorithmization, polarization of social structur

Człowiek kontra maszyna

Jeszcze w latach 80. XX wieku poznawcza wyższość człowieka nad maszynami nie budziła wątpliwości. Komputery potrafiły liczyć szybciej niż człowiek, ale daleko im było do prawdziwie ludzkich kompetencji intelektualnych. Nie potrafiły na przykład zbyt dobrze grać w szachy, mimo że pierwsze programy szachowe powstały na początku lat 50. W 1985 roku w trakcie symultanicznego turnieju 22-letni arcymistrz szachowy Garri Kasparow bez większego trudu pokonał 32 komputery wyposażone w programy szachowe napisane specjalnie na tę okazję (Kasparow 2017). Jednakże w tym samym czasie, dzięki postępom w miniaturyzacji układów scalonych, możliwości obliczeniowe komputerów zaczęły lawinowo rosnąć. W 1986 roku czterech studentów z Carnegie Mellon University skonstruowało układ scalony, który na zasadzie przetwarzania równoległego wykonywał obliczenia dziesięciokrotnie szybciej niż jakikolwiek program szachowy. W 1989 roku dwóch członków tego zespołu zostało zatrudnionych przez IBM. Efektem tej współpracy był komputer Deep Thought, zdolny analizować 720 tys. posunięć na sekundę. Mimo tego, komputer przegrał w pojedynku z Kasparowem: ludzki mózg nadal szybciej wychwytywał wzory i lepiej oceniał efektywność poszczególnych ruchów.

Kolejne lata zespół IBM poświęcił usprawnieniu komunikacji między procesorami komputera, co udało się dzięki postępującej miniaturyzacji chipów. Następna iteracja komputera, nazywana Deep Blue, mogła przetworzyć 100 mln posunięć na sekundę. W 1996 roku, w kolejnym pojedynku z Kasparowem maszyna wygrała dwie partie z sześciu. „Po raz pierwszy w historii ludzkości ujrzałem coś na kształt sztucznego intelektu", skomentował Kasparow po turnieju (Waters 2020). Zgodził się jednak na kolejny pojedynek z przebudowanym Deep Blue (inżynierowie żartobliwie przechrzcili go na Deeper Blue). Udoskonalona integracja 30 procesorów pozwalała na równoległą analizę 200 mln posunięć na sekundę. Pojedynek rozgrywano pod ostrzałem kamer telewizyjnych przez siedem dni. Pierwszą partię wygrał Kasparow, drugą – Deep Blue. Kasparowa z równowagi wytrąciła nie tyle wygrana maszyny, ile jej styl. Komputer wykonał bowiem posunięcie, które ludzki gracz ocenił jako „zbyt ludzkie": w decydującym momencie zrezygnował z oczywistej przewagi na rzecz ruchu, który pozornie nie przynosił korzyści. Przedstawiciele IBM przyznali później, że to oryginalne posunięcie było rezultatem nieoczekiwanego błędu w liczącym ponad 30 tys. wierszy kodzie, jednak Kasparow zinterpretował je jako przejaw ukrytej strategii i poddał partię. W kolejnych trzech partiach nerwowo doszukiwał się tej strategii i został zmuszony do remisu. Ostatnią partię bezapelacyjnie, a cały turniej niewielką przewagą wygrał Deep Blue (Anderson 2017). Deep Blue działał na stosunkowo prostej zasadzie – dokonywał ewaluacji każdej z pozycji za pośrednictwem prostych algorytmów opartych na regule (*rule-based algorithms*), korzystając przy tym z obszernego archiwum historycznych rozgrywek. Wygraną zawdzięczał „brutalnej sile obliczeniowej",

wynikającej z innowacyjnego rozwinięcia możliwości przetwarzania równoległego. Jak stwierdził w 2017 roku sam Kasparow, „Deep Blue był tak inteligentny jak budzik, który można zaprogramować. Co nie znaczy, że przegrana z kosztującym 10 milionów dolarów budzikiem poprawiła mi humor" (Kasparow 2017).

IBM zarzucił prace nad Deep Blue, ale wykorzystał zebrane doświadczenia do rozwoju ambitniejszego projektu, uznawanego za świętego Graala prac nad stworzeniem sztucznej inteligencji: zbudowania komputera potrafiącego odpowiadać na pytania zadane w języku naturalnym. Watson – nazwany tak na cześć niegdysiejszego prezesa IBM Thomasa Watsona, a nie towarzysza słynnego detektywa – dysponował jeszcze potężniejszą mocą obliczeniową, zapewnianą przez 90 serwerów i 2880 procesorów, dzięki czemu był w stanie wykonywać 80 bln operacji na sekundę. Od Deep Blue odróżniało go jednak zaawansowane oprogramowanie pozwalające na analizę języka naturalnego oraz wyszukiwanie odpowiedzi w nieustrukturyzowanych zbiorach danych. W lutym 2011 roku Watsona wystawiono do udziału w telewizyjnym turnieju Jeopardy! (w Polsce znanym pod nazwą Vabank), w którym uczestnicy odpowiadają na podstępnie sformułowane pytania z wiedzy ogólnej. Pamięć komputera załadowano danymi o wolumenie odpowiadającymi 200 mln stron, w tym encyklopediami i Wikipedią. Oprogramowanie wykorzystywało algorytmy przeszukujące bazę danych pod kątem prawdopodobnych odpowiedzi. Kolejny zestaw algorytmów porządkował odpowiedzi i przypisywał im rangę. Ponieważ programiści na podstawie wcześniejszych rozgrywek ocenili, że wygraną zapewni 85% poprawnych odpowiedzi udzielonych w sytuacji, gdy komputer zgłosi się do odpowiedzi 7 na 10 razy, Watson nie wyrywał się do odpowiedzi, jeśli nie był jej pewien (IBM 2021; Feng-Hsiung 2004). W szranki z Watsonem stanęli Ken Jennings, zwycięzca 74 rozgrywek z rzędu, i Brad Rutter, triumfator w 22 rozgrywkach. Komputer popełniał błędy, niekiedy kompromitujące; np. odpowiadając na pytanie dotyczące amerykańskich miast, wskazał Toronto, a jednak zdobył miażdżącą przewagę nad ludzkimi współzawodnikami. „Chylę czoła przed naszymi nowymi komputerowymi władcami", dopisał Jennings przy odpowiedzi na ostatnie pytanie.

Wygrana Watsona zaskoczyła komentatorów w jeszcze większym stopniu niż wcześniejsze zwycięstwa Deep Blue, ponieważ wymagała nie tylko zastosowania strategii (kiedy opłaca się zgłaszać do odpowiedzi), ale też zaawansowanych umiejętności odpowiedzi na pytania niejasno sformułowane, pełne odniesień kulturowych, metafor i gier słownych (Tesauro i in. 2013). Komputer nadal jednak podążał za regułami sformułowanymi przez człowieka, ubranymi w formę algorytmów. Tymczasem na przełomie pierwszej i drugiej dekady XXI wieku badacze sztucznej inteligencji powrócili do alternatywnej metody tworzenia „myślących maszyn", polegającej na skonstruowaniu tzw. sieci neuronowych, luźno wzorującej się na budowie ludzkiego mózgu, a zaproponowanej już pod koniec lat 50. Zazwyczaj składają się one z wielu warstw, z których każda przetwarza dane uprzednio przetworzone w poprzedniej warstwie, co wzmacnia ogólny potencjał

obliczeniowy. Zwolennicy tej metody zakładali, że postawiony wobec dużych zbiorów danych komputer będzie potrafił wychwytywać trendy i prawidłowości poprzez ciągłe powtarzanie, eksperymentowanie i przetwarzanie informacji zwrotnych oraz kalibrowanie własnych parametrów. Wymagało to jednak dostępu do dużych zbiorów danych oraz potężnych mocy obliczeniowych. Pierwszy z tych warunków został spełniony dopiero kilkanaście lat temu dzięki przyśpieszeniu digitalizacji danych związanych z upowszechnieniem się mobilnych urządzeń podłączonych do Internetu. Moce obliczeniowe wzrosły natomiast niepomiernie dzięki coraz lepszej łączności i rozwoju przetwarzania chmurowego (*cloud computing*), odbywającego się na zewnętrznych serwerach, a zatem niewymagającego rozbudowywania lokalnego osprzętu komputerowego.

W 2014 roku DeepMind, brytyjski startup przodujący w rozwoju sieci neuronowych wykorzystujących głębokie uczenie (*deep learning*), postanowił przetestować ich możliwości na grze o znacznie większym stopniu złożoności niż szachy: liczącej ponad 4 tys. lat chińskiej grze go. Polega ona na układaniu białych i czarnych kamieni na planszy o wymiarach 19 na 19 kwadratów w celu otoczenia przeciwnika i zajęcia jak największego obszaru. W szachach dwa pierwsze posunięcia przeciwników otwierają 400 opcji kolejnych posunięć; w go po dwóch ruchach tych opcji jest 129 960, a liczba wszystkich ułożeń kamieni przekracza liczbę atomów we wszechświecie. Dlatego też go bywa uznawana za najtrudniejszą grę logiczną. Na czele DeepMind stał Demis Hassabis, we wczesnej młodości jeden z najzdolniejszych szachistów swojego pokolenia, wielokrotny zwycięzca turniejów gier strategicznych i doktor neurokognitywistyki, który postawił sobie za cel „rozwiązanie problemu inteligencji, a później rozwiązanie dzięki temu wszelkich innych problemów". Warto dodać, że w tym samym roku DeepMind został wykupiony przez Google, co dało Hassabisowi lepszy dostęp do infrastruktury i finansowania. Program AlphaGo wykorzystywał dwie sieci neuronowe: pierwsza wyznaczała optymalne kolejne posunięcie, druga określała prawdopodobieństwo wygranej w przypadku każdej możliwej pozycji na planszy. Sieci wytrenowano, wykorzystując bazę historycznych rozgrywek zawierających 30 milionów ruchów ze 160 tys. pojedynków. W następnym kroku AlphaGo zagrał 100 milionów razy przeciwko sobie samemu, wzmacniając te strategie, które okazały się najbardziej skuteczne.

W 2015 roku AlphaGo rozgromił europejskiego mistrza go Fan Hui (2 dan) 5 do 0. Światowa społeczność go zachowała dystans, wskazując na stosunkowo niską pozycję tego gracza w rankingach. Dlatego też w kolejnym roku DeepMind zaaranżował pojedynek z południowokoreańskim mistrzem go Lee Sedolem, mogącym się pochwalić 9 dan i pozycją drugiego najbardziej utytułowanego gracza na świecie. Przed meczem Sedol nie przejawiał żadnych wątpliwości co do tego, że uda mu się pokonać maszynę; jego przekonanie podzielali komentatorzy i 8 milionów jego rodaków, będących zapalonymi graczami go. Jednak AlphaGo wygrał 5 do 1. Podobnie jak w przypadku zwycięstwa Deep Blue z Kasparowem, liczyła się nie tylko wygrana, ale też jej styl. W drugiej partii AlphaGo umieścił

kamień na pozycji, której nie odnotowano w historii go. Sam program ocenił zresztą prawdopodobieństwo wykonania takiego posunięcia przez ludzkiego gracza na 1 do 10 tysięcy. Posunięcie 37, które Fan Hui, obserwujący mecz w roli doradcy DeepMind, określił jako „piękne", a koreańscy komentatorzy jako „boskie", było dowodem na to, że maszyna może się uczyć i „kreatywnie" wykraczać poza uznane zasady gry, poza ludzką poznawczą „zależność od szlaku" (*path dependency*). Co ciekawe, redefinicja reguł na rzecz niezakłóconej historycznymi strategiami czystej kalkulacji zmusiła Sedola do równie wielkiej kreatywności. Czwartą partię wygrał, kładąc kamień na pozycji, której komputer nie wziął pod uwagę, ponieważ ocenił prawdopodobieństwo zajęcia jej przez człowieka jako bardzo niskie (DeepMind 2019). DeepMind nie poprzestał na jednorazowej wygranej. W 2017 roku przedstawił AlphaGo Zero, który był oparty na jednej sieci neuronowej i nie został wyposażony w żadną historyczną wiedzę, a jedynie w zasady gry oraz prosty algorytm oparty na drzewie decyzyjnym. Po trzech dniach rozgrywek AlphaGo Zero pokonał wersję AlphaGo, która wygrała z Lee Sedolem, w stosunku 100 do 0 (Silver, Hassabis 2017). Przemianowany na AlphaZero program przystąpił do „rozwiązywania" kolejnych gier logicznych, w tym szachów. W 2019 roku inny program DeepMind, Alpha Star, zdobył tytuł wielkiego mistrza gry w grze wideo StarCraft II, radząc sobie lepiej niż 99,8% ludzkich graczy (DeepMind 2019).

Specyfika czwartej rewolucji technologicznej

Dlaczego w tekście na temat przyszłości pracy poświęcam tyle miejsca grom między ludźmi a maszynami? Po pierwsze, trudno o lepszą ilustrację specyfiki i tempa postępu technologicznego, jaki dokonał się na przestrzeni ostatnich lat (Dyson 2012; Kurzweil 1990; Tegmark 2017). Deep Blue i Watson były dowodem na to, jak dalece przesunęły się możliwości obliczeniowe komputerów dzięki miniaturyzacji układów scalonych. Proces miniaturyzacji umożliwił też powstanie i upowszechnienie się komputerów przenośnych i smartfonów, co z kolei przyśpieszyło internetyzację, oraz tańszych i wydajniejszych sensorów, które tworzą podwaliny Internetu Rzeczy (sieci komunikujących się ze sobą urządzeń podłączonych do Internetu). Przykład DeepMind ilustruje z kolei skok, jakiego dokonały badania nad sztuczną inteligencją dzięki dostępowi do nieprzebranych źródeł zdigitalizowanych danych oraz przetwarzania chmurowego. Korzystając z chmury Google, AlphaZero wykonał w 13 dni pracę, która standardowemu komputerowi zajęłaby 1700 lat (Somers 2018).

Po drugie, omówione wyżej pojedynki między człowiekiem a maszyną pozwalają pokazać zróżnicowanie technologii zbiorczo określanych mianem „sztucznej inteligencji". Teksty publicystyczne często wrzucają do jednego worka sztuczną inteligencję opartą na szybkości przetwarzania danych i algorytmach regułowych, uczenie maszynowe i uczenie głębokie. „Sztuczna inteligencja", jaką reprezentował Deep Blue, wynikała z olbrzymich możliwości przetwarzania danych na podstawie stosunkowo prostych algorytmów wyszukujących. Kasparow doszukiwał

się głębszej strategii, której w istocie, na tamtym etapie rozwoju AI (*artificial intelligence* – sztuczna inteligencja), maszyna jeszcze nie stosowała. W przypadku Watsona mieliśmy do czynienia z jeszcze większymi możliwościami obliczeniowymi i z jeszcze bardziej złożonymi i funkcjonalnie zróżnicowanymi algorytmami, ale nadal opierały się one na logice dedukcyjnej i działały zgodnie z regułami wyznaczonymi przez człowieka. Nowsze odmiany AI bazują na wychwytywaniu prawidłowości indukcyjnych: AlphaGo to przykład zastosowania podejścia zwanego uczeniem maszynowym, a AlphaZero to wykorzystanie wzmocnionego uczenia głębokiego (*reinforced deep learning*). Deep Blue, Watson i Alpha Go pokazały, że w wykonywaniu niektórych zadań maszyny mogą prześcignąć możliwości intelektualne człowieka, mimo że daleko im do sztucznej inteligencji z filmów science-fiction, wiernie naśladującej ludzkie procesy myślowe, zwanej ogólną sztuczną inteligencją (*general AI*). Maszyny te przejawiały wąską lub ograniczoną inteligencję, wyspecjalizowaną w wykonywaniu określonego zadania; jej specyfikę dobrze ujmuje tzw. paradoks Moraveca: „stosunkowo łatwo jest sprawić, by komputery osiągnęły poziom dorosłego człowieka w testach na inteligencję lub w warcabach, ale niemożliwe jest wyposażenie ich w umiejętności percepcyjne i ruchowe rocznego dziecka" (Sarkar 2020). Mimo to, ma ona ogromny wpływ na gospodarkę, pozwala bowiem obniżyć koszty przetwarzania i analizy danych oraz prognozowania rozmaitych procesów: „nowa fala sztucznej inteligencji właściwie nie przynosi nam inteligencji, ale daje nam jeden z kluczowych elementów inteligencji – predykcję" (Agrawal, Gans, Goldfarb 2019).

Po trzecie, i najważniejsze, ta krótka historia rywalizacji człowieka z maszyną w obszarze gier logicznych ułatwia zrozumienie specyfiki wpływu obecnego przełomu technologicznego na gospodarkę i rynek pracy. Technologie sztucznej inteligencji, przetwarzania chmurowego i Internetu Rzeczy umożliwiają efektywne czerpanie korzyści ekonomicznych, politycznych i społecznych ze zdigitalizowanych danych (datafikację) (Mayer-Schonberger, Cukier 2013). Technologie datafikacji z wolna stają się technologiami powszechnego zastosowania, analogicznie do elektryczności, mającymi wpływ na funkcjonowanie całej gospodarki. Przyczyniają się na przykład do zmiany modeli operacyjnych i biznesowych podmiotów gospodarczych nie tylko w sektorze IT, ale też w sektorach dotąd uważanych za tradycyjne (Iansiti, Lakhani 2019). W przemyśle zastosowanie stosunkowo prostych algorytmów regułowych do efektywnego przetwarzania danych pozwala na wdrażanie „inteligentnej automatyzacji". W fabrykach i halach logistycznych rośnie liczba wyposażonych w sensory mobilne robotów, które są w stanie reagować na zmiany w otoczeniu, dzięki czemu mogą bezpiecznie i wydajnie współpracować z ludźmi lub przejmować od nich zadania. W dyskursie publicystycznym i naukowym utwierdza się przekonanie, że wchodzimy w etap czwartej rewolucji przemysłowej (Schwab 2016), która redefiniuje podstawy funkcjonowania gospodarki. Pierwsza rewolucja przemysłowa, oparta na wykorzystaniu węgla i pary, umożliwiła mechanizację, a w konsekwencji industrializację i urbanizację,

tworząc podstawy nowoczesnych państw i społeczeństw. Druga jest utożsamiana z upowszechnieniem elektryfikacji i dalszym umasowieniem produkcji. Trzecia rozpoczęła się po II wojnie światowej i była związana z wprowadzeniem komputerów i automatyzacją produkcji w fabrykach, zwłaszcza w przemyśle maszynowym i elektronicznym (Bell 1989). Czwarta rewolucja wiąże się z upowszechnieniem technologii datafikacji ze sztuczną inteligencją na czele.

Określanie obecnego przełomu technologicznego mianem czwartej rewolucji **przemysłowej** nie odzwierciedla jednak jego specyfiki. Z perspektywy gospodarczej, społecznej i politycznej znacznie większe znaczenie mają bowiem zmiany zachodzące w sektorach nieprzemysłowych, w usługach i w obszarze produkcji niematerialnej (w tym produkcji wiedzy), w których znajduje zatrudnienie zdecydowana większość współczesnej siły roboczej. Czwarta rewolucja technologiczna wpłynie przede wszystkim na sposób wykonywania pracy umysłowej; przeczucie tej zmiany towarzyszyło wszystkim przegranym mistrzom. „Zawsze powtarzam, że byłem pierwszym pracownikiem umysłowym, którego praca została zagrożona przez maszynę" – wyznał w 2020 roku Garri Kasparow (Knight 2020). Pokonany przez Watsona Ken Jennings w trakcie wystąpienia TED wyznał: „Poczułem się zbędny. Poczułem się jak pracownik fabryki w Detroit w latach 80., który zobaczył robota mogącego zastąpić go przy pracy na linii montażowej. Poczułem, że występowanie w quizach telewizyjnych to pierwszy zawód, który staje się zbędny w tym nowym reżimie myślących komputerów" (Jennings 2013). W 2019 roku Lee Sedol ogłosił, że przechodzi na zawodową emeryturę. „Debiut sztucznej inteligencji w go uświadomił mi, że nawet jeśli ogromnym wysiłkiem zdobędę pozycję najlepszego gracza na świecie, zawsze będzie istniała istota (*entity*), której nie sposób pokonać" (BBC 2019). W XX wieku mechanizacja i automatyzacja zagrażała głównie zawodom opartym na pracy fizycznej (tzw. niebieskim kołnierzykom). To pracownicy fizyczni, pochodzący z klasy niższej, borykali się z bezrobociem technologicznym. Tymczasem obecna faza inteligentnej automatyzacji może zagrozić również zawodom opartym na pracy umysłowej, stanowiącym podstawę tożsamości oraz zabezpieczenia społecznego klas średnich.

Zastąpią czy uzupełnią?

Dyskusja na temat perspektyw bezrobocia technologicznego rozgorzała w 2013 roku, gdy dwaj oksfordzcy badacze, Carl B. Frey i Michael Osborne, w artykule o wiele mówiącym tytule *The future of employment: How susceptible are jobs to computerization* (2013), postawili tezę, że „technologicznie możliwe jest zautomatyzowanie niemal każdego zadania, pod warunkiem, że istnieje wystarczająca ilość danych mogących posłużyć rozpoznawaniu wzorów (*pattern recognition*)". Korzystając z danych dotyczących amerykańskiego rynku pracy i na podstawie algorytmu wykorzystującego uczenie maszynowe, stwierdzili, że prawie połowa (47%) wszystkich miejsc pracy jest zagrożona „komputeryzacją" (czyli automatyzacją) w perspektywie kolejnych dwóch dekad. Zastosowana

przez nich metodologia opierała się na podziale pracy wykonywanej w ramach danego zawodu na fizyczną i umysłową oraz na rutynową i nierutynową (Acemoglu, Autor 2011; Autor, Levy, Murnane 2003). Praca rutynowa to taka, która daje się zapisać pod postacią kolejnych kroków czytelnej procedury (a zatem przebiegająca według pewnego algorytmu), niezależnie od tego, czy jest to praca fizyczna czy umysłowa, i czy wykonywana jest przez pracownika o niskich czy wysokich kompetencjach. Szacowane ryzyko automatyzacji dla księgowego, kasjera, pracownika obsługi klienta w banku czy administratora sprzedaży wynosiło 97%. Praca pierwszych miała charakter rutynowy i przewidywalny, praca drugich – nierutynowy i nieprzewidywalny. O swoją pracę nie musieli się także obawiać pracownicy fizyczni wykonujący pracę nierutynową, wymagającą np. precyzyjnej manipulacji palcami i ręką, pracownicy usług sprzedający na rynku pracy empatię i opiekę oraz ci pracownicy umysłowi i fizyczni, których praca wymagała kreatywności i rozwiązywania problemów. Wydźwięk artykułu był jasny: bezrobocie technologiczne spowodowane nową falą automatyzacji może zagrażać rzeszom niczego niespodziewających się pracowników umysłowych średniego i niższego szczebla.

Alarmistyczny ton publikacji Osborne'a i Freya spotkał się z zachwytem mediów (BBC przygotowało nawet aplikację, dzięki której każdy mógł sprawdzić ryzyko automatyzacji dla swojego zawodu) i ze znacznie bardziej stonowaną reakcją środowiska akademickiego. Zwłaszcza wśród ekonomistów zajmujących się rynkiem pracy dominowało podejście wyważone, ze wskazaniem na optymistyczne. W ich argumentacji przebijało przekonanie, zainspirowane pismami Johna M. Keynesa z lat 30. XX wieku, że zmiany na rynku pracy są naturalną konsekwencją zmian technologicznych i gospodarczych, a historia poprzednich przełomów technologicznych pokazuje, że wprawdzie niektóre zawody znikają, lecz w ich miejsce pojawiają się nowe, lepiej odpowiadające aktualnym potrzebom rynkowym. Przejście od jednego sposobu urządzenia gospodarki do innego w wyniku wdrożenia nowych technologii może wywołać tymczasowe niedostosowanie między podażą określonych umiejętności i kompetencji pracowników a popytem na nie, skutkujące przejściowym (frykcyjnym) wzrostem bezrobocia. Po pewnym czasie dostosowaniu ulegną kompetencje pracowników albo też firmy zaczną tworzyć nowe miejsca pracy o profilu bardziej odpowiadającym ich potrzebom. W ostatecznym rozrachunku postęp technologiczny jak dotąd prowadzi do wzrostu liczby miejsc pracy, a nie ma powodu, by traktować obecną fazę rozwoju technologicznego inaczej niż poprzednie. Frank Levy, ekonomista z MIT zajmujący się przyszłością pracy, zarzucił Osborne'owi i Freyowi przecenianie potencjału technologii, a do tego „zaledwie średnie zrozumienie technologii komputerowej jak na ekonomistę, a mierne – jak na informatyka" (Levy 2014).

Drugi zarzut, jaki wysuwano wobec metodologii Osborne'a i Freya, dotyczył przyjęcia przez nich jako jednostki analizy wykonywanego „zawodu" (*job*), co pośrednio mogło sugerować, że miejsca pracy w całości będą przejmowane przez

maszyny (pojawi się efekt substytucyjny). Tymczasem wśród ekonomistów znacznie większym poważaniem cieszy się podejście sformułowane przez trzech ekonomistów z MIT: Davida Autora, Franka Levy'ego i Richarda Murnane'a (2003), głoszące, że ryzyko automatyzacji należy oceniać nie w perspektywie danego zawodu, ale w odniesieniu do zadań czy wiązek zadań w ramach danego zawodu lub miejsca pracy. Inteligentne systemy będą przejmować nie tyle całe zawody, ile poszczególne rutynowe i przewidywalne, a często żmudne z perspektywy ludzkiego pracownika zadania i czynności. Nastąpi nie tyle zastępowanie człowieka przez maszynę, ile uzupełnianie pracy człowieka pracą maszyny, i *vice versa*. Tezę o komplementarności kompetencji ludzi i maszyn Levy i Murnane wyłożyli w opublikowanej w 2004 roku książce *The New Division of Labor: How Computers Are Creating the Next Job Market*. Pewne czynności lepiej wykonują ludzie, a inne – komputery. To założenie powinno lec u podłoża nowego podziału pracy w gospodarce. W dodatku należy się zastanowić, jakie rodzaje dobrze płatnej pracy pozostaną ludziom w coraz bardziej skomputeryzowanym świecie i jakie umiejętności warto w związku z tym rozwijać. Argumentację tę podjęli H. James Wilson i Paul R. Daugherty, autorzy książki *Human + Machine: Reimagining Work in the Age of AI* (2018), sugerujący, by na integrację pracy ludzi i maszyn spojrzeć przez pryzmat trzech grup zadań. W niektórych zadaniach nadal lepiej będą się sprawdzać kompetencje czysto ludzkie, zwłaszcza tam, gdzie konieczne będzie wyznaczanie kierunków działania, podejmowanie decyzji i wydawanie osądów, kreowanie i empatia. W innych znacznie lepiej poradzą sobie maszyny; dotyczy to wykonywania zadań powtarzalnych lub wymagających prognozowania. Coraz częściej zadania będą miały jednak charakter hybrydowy, łączący i harmonijnie uzupełniający kompetencje ludzi i maszyn. W przypadku niektórych czynności to ludzie będą wspierali i uzupełniali maszyny: dotyczy to ich trenowania (np. trenowania sieci neuronowych), objaśniania i interpretowania efektów ich pracy oraz ich konserwacji; w przypadku innych to maszyny będą potęgowały potencjał ludzi, zwiększając ich możliwości poznawcze, komunikacyjne i fizyczne. W efekcie ludzie zostaną uwolnieni od brzemienia pracy „brudnej, ryzykownej i nudnej" („dirty, dangerous and dull"), na rzecz zadań prawdziwie kreatywnych i satysfakcjonujących.

Lukę w tym optymistycznym rozumowaniu umiejętnie wychwycił Martin Ford, autor książki *The Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future* (2015). Zauważył on, że liczba stanowisk, w obrębie których może dojść do harmonijnego uzupełniania pracy ludzi i maszyn, jest w istocie rzeczy ograniczona, a ci pracownicy, których pracodawcy chcą sparować z maszynami, posiadają na ogół na tyle wysokie kompetencje, że tak czy owak nie muszą się obawiać bezrobocia. Jego zdaniem obydwa efekty: komplementarny i substytucyjny będą zachodzić jednocześnie, ale w odniesieniu do różnych grup pracowników. Inteligentne maszyny i systemy będą uzupełniać pracę ludzi o wyższych kompetencjach, a zastępować pracę ludzi o kompetencjach niskich i średnich.

Inteligentna automatyzacja pracy umysłowej

Specyfika obecnej fazy automatyzacji opartej na sztucznej inteligencji i innych technologiach datafikacji polega na tym, że dotyczy ona grupy pracowników umysłowych, którzy przez dotychczasowe przełomy technologiczne przechodzili stosunkowo suchą nogą. Na przestrzeni XX wieku, w procesie przekształcania się gospodarki przemysłowej w gospodarkę usługową i informacyjną, coraz większa część siły roboczej przepływała do sektorów zajmujących się produkcją niematerialną: operowaniem ideami i koncepcjami, wytwarzaniem wiedzy, przetwarzaniem informacji, rzetelnym wdrażaniem procedur w procesie podejmowania decyzji przez organizacje racjonalne (Castells 1996). Praca biurowa w firmach i instytucjach publicznych stała się podstawą stabilności dochodowej i wyznacznikiem tożsamości rosnącej klasy średniej. Jak piszą Anna Giza-Poleszczuk i Mirosława Marody:

> Rutyna, będąca podstawą pracy w społeczeństwie nowoczesnym, sprowadzała podział pracy do podziału czynności, a w przypadku pracy niewykwalifikowanej, wręcz do pojedynczych ruchów. Symbolem społeczeństwa nowoczesnego stała się taśma produkcyjna, należy jednak pamiętać, że rutyna cechowała także pracę urzędników państwowych czy miejskich oraz innych pracowników umysłowych. Weberowska organizacja biurokratyczna, która legła u podstaw nowoczesnego zarządzania instytucjami, miała racjonalizować użycie czasu, co wymagało posługiwania się zrutynizowanymi procedurami. Zmiany, jakie z czasem następowały, były wkomponowywane w istniejące procedury lub też opracowywano dla nich procedury nowe (2004, s. 249).

Innymi słowy, praca biurowa w niemałej mierze opierała się na skodyfikowanych regułach – była z natury rzeczy rutynowa. Upowszechnienie się pecetów w latach 80. oraz rozwój oprogramowania biurowego otworzyły drogę do jej automatyzacji. Można wręcz postawić ostrożną tezę, że komputery zawdzięczały swoją popularność temu, że umożliwiły automatyzację pracy dzięki kolejnym „zabójczym aplikacjom", takim jak arkusze kalkulacyjne. Obsługa komputerów nadal jednak wymagała dużego nakładu ludzkiej pracy i umiejętności. Technologie informacyjno-komunikacyjne na ogół podnosiły produktywność pracownika biurowego, a zatem jego wartość z perspektywy pracodawcy (Ford 2015).

Obecnie do powszechnego użytku w firmach zajmujących się produkcją niematerialną wchodzi zrobotyzowana automatyzacja procesów biznesowych (*robotic proces automation*, RPA). Jest to oprogramowanie wykorzystujące potencjał przetwarzania chmurowego i możliwości sztucznej inteligencji do automatyzacji powtarzalnych zadań dotychczas wykonywanych przez człowieka; najczęściej są to zadania polegające na wyszukiwaniu i przetwarzaniu informacji, identyfikacji wzorów, analizie i przewidywaniu. Coraz częściej RPA wykorzystują uczenie maszynowe do poprawy efektywności swojego działania, zwłaszcza w sytuacjach pracy na słabo ustrukturyzowanych danych i procesach. Jeden z RPA opracowanych przez firmę SAP jest wykorzystywany do przetwarzania faktur. Program

automatycznie otwiera skrzynkę mejlową księgowego i identyfikuje wiadomości zawierające faktury. Następnie czyta je i wysyła do aplikacji wykorzystującej uczenie maszynowe w celu wyszukania szczegółów faktury. W dalszej kolejności program wykonuje czynności związane z obsługą faktury, np. wysyła do innego programu informację o konieczności jej opłacenia. RPA są stosunkowo tanie, zwłaszcza z perspektywy wielkich korporacji, nietrudno je też wdrożyć, zwłaszcza gdy trenuje je ludzki pracownik dotychczas wykonujący zadania w określonej sekwencji. World Economic Forum (2018), organizacja pozarządowa zajmująca się m.in. procesami cyfryzacji, oceniła, że podział pracy między ludźmi a maszynami spada na niekorzyść tych pierwszych. W 2018 roku w 12 wybranych branżach gospodarki ludzie wykonywali 71% wszystkich przepracowanych godzin; w 2022 roku udział ludzkiej pracy spadł, zgodnie z oszacowaniami, do 58%. Inteligentne systemy będą przejmować pałeczkę zwłaszcza w zadaniach związanych z wyszukiwaniem i przesyłaniem informacji (wzrost z 46 do 62%) oraz tych związanych z podejmowaniem decyzji, administrowaniem i monitoringiem pracy.

Wprowadzenie RPA wymaga identyfikacji procesów w danej firmie lub instytucji; proces ten hamują rozmaite bariery organizacyjne i kulturowe oraz silosowy (fragmentaryczny) sposób zbierania informacji w poszczególnych działach organizacji, co jest charakterystyczne zwłaszcza dla biurokracji publicznej. Niemniej jednak coraz mniej zadań wymagających średnich kompetencji poznawczych – wyszukiwania informacji, identyfikacji wzorów i trendów, wprowadzania i przetwarzania danych, tworzenia modeli i predykcji – jest wykonywanych przez ludzi. Daniel Suskind (2020) proponuje, by zjawisko to określać mianem pochłaniania zadań (*task encroachment*). Nie musi to oznaczać, że – zwłaszcza w bliskiej perspektywie – maleć będzie liczba miejsc pracy w gospodarce, jednak wiele wskazuje na to, że coraz mniej będzie pracy, którą Międzynarodowa Organizacja Pracy określa mianem „godnej" (*decent work*, ILO 2019), zapewniającej stabilny i satysfakcjonujący dochód oraz prestiż społeczny. Większości osób wykonujących rutynowe prace umysłowe grozi przejście na gorzej opłacane stanowiska w sektorze usługowym, które dłużej będą się opierać automatyzacji, ponieważ wymagają np. dużej sprawności palców i rąk lub umiejętności pracy w bezpośrednim kontakcie z ludźmi (Autor, Dorn 2013). Rynek pracy będzie ulegał coraz większej polaryzacji na pierwotny i wtórny segment: w pierwszym będą się lokowali wysoko opłacani eksperci i menedżerowie, w drugim nisko wynagradzany personel usługowy. Struktura dochodowa powiązana z pozycjami na rynku pracy zmienia się z rozkładu normalnego na rozkład Pareta (Brynjolfsson, McAfee 2014).

Tezę o wydrążaniu „średnich" pozycji na rynku pracy potwierdzają analizy OECD, które od pewnego już czasu koncentrowały się na pracownikach o średnich kompetencjach. Dane zaprezentowane w raporcie pt. *Job polarisation and the middle class* (Salvatori, Manfredi 2019; por. Green 2019) pokazywały, że w krajach OECD spada liczba miejsc pracy wymagających średnich kompetencji. W dodatku zarówno zawody wymagające średnich, jak i wysokich

kompetencji w coraz mniejszym stopniu zapewniały stabilne dochody. Jednocześnie rosły kompetencje (wykształcenie) osób należących do klasy średniej; innymi słowy, w zawodach wymagających w istocie kompetencji, które dotychczas zapewniało średnie wykształcenie, (kierowcy i operatorzy maszyn, kasjerzy i sekretarze), coraz częściej pracują osoby z wyższym wykształceniem. Brak wyższego wykształcenia oznaczał z kolei ryzyko wylądowania w nisko płatnej pracy usługowej lub opiekuńczej. Kierunek zmian potwierdziły kolejne analizy przeprowadzone w 2021 roku przez OECD (Georgieff, Milanez 2021), zorientowane wokół pytania, „co stało się z miejscami pracy podatnymi na automatyzację". Analiza danych z 21 krajów członkowskich pozwoliła stwierdzić, że na przestrzeni dekady poprzedzającej badanie we wszystkich państwach nastąpił wzrost zatrudnienia. Co więcej, kraje, które w 2012 roku zidentyfikowano jako zagrożone większym ryzykiem automatyzacji, odnotowały większy wzrost zatrudnienia. Jednakże wzrost ten był znacznie niższy w przypadku zawodów o wysokim ryzyku automatyzacji (średnio 6%) niż w przypadku zawodów o niskim ryzyku automatyzacji (18%). Dodatkowo w zawodach o wysokim ryzyku automatyzacji wzrosła koncentracja niżej wykształconych pracowników. Dane te potwierdzały tezę o większym ryzyku automatyzacji w przypadku niżej wykształconych pracowników oraz wskazywały na rosnącą polaryzację struktury zawodowej w najwyżej rozwiniętych gospodarczo krajach świata.

Miraż kompetencji przyszłości

Autorzy książek i raportów na temat wpływu nowych technologii na rynek pracy dochodzą zazwyczaj do podobnych konkluzji: skoro praca człowieka ma szansę być komplementarna w stosunku do maszyny, należy ludzkiego pracownika wyposażyć w odpowiednie kompetencje, żeby mógł dostosować się do maszyny. Skoro mamy do czynienia ze zmianami, które premiują pracowników z wysokimi kompetencjami (czyli posiadającymi wyższe wykształcenie), rozwiązaniem problemu bezrobocia lub niedostatecznej ilości pracy zgodnej z profilem posiadanych przez pracowników kompetencji jest edukacja. W 2004 roku Levy i Murnane zalecali przezwyciężanie luki w kompetencjach „komputerowych" i podkreślali ich związek z bardziej ogólnymi kompetencjami poznawczymi, takimi jak krytyczne myślenie i rozumowanie czy złożone umiejętności komunikacyjne. Dekadę później Brynjolfsson i McAfee w książce *The Second Machine Age* (2014) podkreślali, że bezpieczeństwem zatrudnienia będą mogli cieszyć się pracownicy o określonym profilu kompetencji.

> Nigdy dotąd nie było lepszego momentu dla pracowników z właściwymi umiejętnościami lub wykształceniem, takich, którzy potrafią używać technologii do kreowania wartości. I nigdy też nie było gorszego czasu dla pracowników mających tylko „zwyczajne" umiejętności i zdolności, ponieważ komputery, roboty i inne technologie cyfrowe w nadzwyczajnym tempie zyskują te umiejętności i zdolności (Brynjolfsson, McAfee 2014 [[ebook]).

Skoro średnie kompetencje są niewystarczające do zachowania pracy, pracownicy powinni skupić się na ich podnoszeniu i aktualizacji, zwracając szczególną uwagę na te, które pozwalają współpracować z maszynami: ideacji (tworzenia nowych koncepcji i rozwiązań), rozpoznawania szerszych trendów oraz złożonej komunikacji. „Nie ścigajcie się z maszynami, biegnijcie razem z nimi", zachęcali Brynjolfsson i McAfee. W 2016 roku World Economic Forum, organizacja pozarządowa założona przez Klausa Schwaba, twórcę koncepcji czwartej rewolucji przemysłowej, zaczęła posługiwać się w swoich raportach pojęciem „kompetencji dla przyszłości" (*skills for the future*). Miały one obejmować zarówno: kompetencje technologiczne (umiejętność pracy z technologią, rozumienie zasad funkcjonowania maszyn i systemów oraz sterowania nimi za pośrednictwem coraz bardziej intuicyjnych interfejsów, jak również zaawansowane kompetencje cyfrowe w zakresie programowania i obsługi inteligentnych systemów); kompetencje emocjonalne (umiejętność radzenia sobie ze zmianami i niepewnością, umiejętność pracy w grupie i przejmowania inicjatywy); i wreszcie kompetencje poznawcze (krytyczne myślenie, rozwiązywanie złożonych problemów czy kreatywność). Kompetencjami tymi powinni się wykazywać pracownicy wchodzący na rynek pracy, kluczowe znaczenie ma zatem reforma systemu edukacji formalnej i położenie nacisku na kształtowanie przenośnych kompetencji (potrzebnych na każdym stanowisku, takich jak umiejętność pracy w grupie czy efektywnego komunikowania się) oraz konkretnych umiejętności w miejsce wiedzy encyklopedycznej. Pracownicy już funkcjonujący na rynku pracy powinni natomiast podejmować ciągły wysiłek dostosowywania profilu swoich kompetencji, wykorzystując możliwości edukacji formalnej i nieformalnej, np. z kursów e-learningowych. Mantrę reedukacji i rekwalifikacji rzesz pracowników zagrożonych utratą dotychczasowych miejsc pracy zaczęły powtarzać w kolejnych raportach firmy konsultingowe takie jak Deloitte (2021), PwC (2021) oraz McKinsey (Manyika i in. 2017). Według ekspertów tej ostatniej firmy wysiłek rekwalifikacji związanych ze zmianami technologicznymi będzie musiało podjąć – w przypadku scenariusza szybkiej automatyzacji – 375 mln pracowników na całym świecie. World Economic Forum (2018) w swoich raportach przyjmuje, że znacznego podniesienia kwalifikacji będzie potrzebowała ponad połowa pracowników.

Z perspektywy pracownika realizacja postulatu „uczenia się przez całe życie" często nie ma wymiaru rozwoju osobistego, staje się raczej niezbędnym warunkiem utrzymania się na rynku pracy, związanym z koniecznością inwestycji czasowych (nauka wieczorami lub w weekendy) i finansowych. Rozwiązania w rodzaju bonu edukacyjnego i rezerwacji czasu przeznaczonego na dokształcanie w ramach wykonywanych obowiązków zawodowych wprowadzone przez Singapur należą do zdecydowanej rzadkości. Firmy często nie chcą też szkolić pracowników wewnętrznie, np. w Polsce jedynie 7% pracodawców zapewnia takie szkolenia (DESI Eurostat 2020). W dodatku umiejętności „uczenia się przez całe życie" są determinowane przez kapitał kulturowy i społeczny. Ukończenie

kursu programowania w Pythonie może wykraczać poza możliwości czasowe, sprzętowe, finansowe i edukacyjne kasjera z supermarketu, zastąpionego przez w pełni automatyczną kasę, czy pracownicy banku, której miejsce pracy zostało zredukowane w wyniku wprowadzenia RPA. Przestawienie pracowników umysłowych niższego szczebla, którzy dotychczas wykonywali prostą pracę proceduralną, na zadania wymagające kreatywności i rozwiązywania złożonych problemów może być z góry skazane na niepowodzenie. Krytycy tego podejścia zauważają ponadto, że zarówno indywidualne wysiłki na rzecz rekwalifikacji, jak i strukturalne działania na rzecz dostosowania produktów końcowych systemu edukacyjnego do potrzeb rynku pracy mogą spełznąć na niczym (Suskind 2020). Powodów jest co najmniej kilka.

Po pierwsze, nie do końca wiadomo, pod jaki zestaw kompetencji należałoby kalibrować system edukacji formalnej i nieformalnej oraz szkoleń zawodowych. Rozwój sztucznej inteligencji, nawet w jej wąskim wydaniu, oznacza ciągłe przesuwanie granicy zadań, które może ona przejmować od ludzkich pracowników. Towarzyszy temu rosnące tempo wdrożeń tej technologii, związane ze spadkiem kosztów jej wykorzystania. Wielkie firmy technologiczne coraz częściej udostępniają technologię sztucznej inteligencji opartą na uczeniu maszynowym w pakiecie z usługami chmurowymi. Watson IBM funkcjonuje dziś w chmurze i umożliwia „wykorzystanie narzędzi i aplikacji opartych na sztucznej inteligencji do obsługi danych na dowolnej platformie, takiej jak IBM Cloud, AWS, Azure, Google lub własna prywatna chmura" (IBM 2021). W rezultacie firmy chętniej wprowadzają automatyzację, nawet jeśli nie jest ona o wiele wydajniejsza, wygodniejsza dla klientów lub tańsza niż ludzcy pracownicy. „Technologie takie sobie" (*so-so technologies*), np. zautomatyzowane serwisy telefoniczne w obsłudze klienta, osłabiają efekt tworzenia nowych miejsc pracy w gospodarce cyfrowej, na który liczyli ekonomiści twierdzący, że obecna rewolucja technologiczna nie będzie się różniła od poprzednich pod względem wpływu na rynek pracy (Acemoglu, Restrepo 2019).

Po drugie, obecnie uwaga wielkich firm technologicznych pracujących nad rozwojem sztucznej inteligencji – to skądinąd te same firmy, które tworzą osnowę gospodarki cyfrowej: Google, Facebook, Microsoft, Amazon – coraz silniej skupia się na metodach redukowania kosztów wdrożenia i wykorzystywania sieci neuronowych umożliwiających uczenie głębokie. Trenowanie sieci neuronowych wymaga przygotowania ogromnych zbiorów danych (np. przez ich tagowanie i kategoryzowanie), zasobów chmurowych oraz olbrzymich nakładów energii elektrycznej (Strubell, Ganesh, McCallum 2019). Rozległe sieci oparte na miliardach parametrów mogą być pod pewnymi warunkami okrojone pod kątem efektywności poszczególnych fragmentów sieci w osiąganiu pożądanego rezultatu. Inne podejście polega na łączeniu sieci neuronowych i klasycznych algorytmów regułowych, dzięki czemu trenowanie systemu wymaga znacznie mniejszej liczby danych (tzw. uczenie samonadzorowane, *self-supervised learning*) (Dickson 2020a, 2020b). Skompresowanie modeli AI będzie oznaczało możliwość ich

aplikacji bezpośrednio w urządzeniach, bez potrzeby przesyłania ich w celu analizy na serwerach zewnętrznych, co zapewni szybszą reakcję i mniejsze zużycie energii. Dotąd wysoce kosztowne i wymagające wysokich kwalifikacji pracowników zastosowania najbardziej zaawansowanej sztucznej inteligencji stają się bardziej dostępne cenowo i intuicyjne w obsłudze. A są to zastosowania działające na zasadzie AlphaGo i AlphaZero – potrafiące wykraczać poza reguły i w pewnym stopniu „kreatywnie" reagujące na wyzwania (du Sautoy 2019), które będą przejmować kolejne zadania od menedżerów i wyspecjalizowanych pracowników.

W 2004 roku Levy i Murnane, opisując przemiany na stanowisku pracy jednej ze swoich badanych imieniem Mary, uznali, że dość mechaniczne czynności przetwarzania danych zostaną przejęte przez komputery, ale bardziej złożone elementy komunikacji z klientem będą niezachwianym elementem jej przewagi konkurencyjnej. Dziś być może Mary zajmuje się trenowaniem bota wykorzystującego uczenie maszynowe, który w niedługim czasie przejmie jej zadania. Boty są coraz powszechniej wykorzystywane np. w procesie rekrutacji pracowników i ewaluacji ich pracy (Joshi 2019). Dzięki uczeniu maszynowemu i uczeniu głębokiemu maszyny będą coraz bardziej sprawne w coraz większej liczbie zadań i pracy będzie realnie ubywać, również tej wymagającej wysokich kompetencji poznawczych, czego zapowiedzią są sukcesy AlphaZero. „Roboty idą po Phila z księgowości", głosił tytuł artykułu z „New York Timesa", opublikowanego w lutym 2021 roku. „Pracownicy z wyższym wykształceniem i specjalistycznym doświadczeniem kiedyś mogli czuć się niezagrożeni automatyzacją. To się już skończyło" (Roose 2021).

Technologie datafikacji wyostrzają informacyjny paradygmat pracy i siły roboczej naszkicowany przez Manuela Castellsa (1996). Jego zdaniem w gospodarce opartej na informacji (i na technologiach ICT) dominuje antagonistyczny podział na menedżerów operujących informacją oraz „rozporządzalną siłą roboczą", która „może podlegać automatyzacji i/lub najmowi, zwalnianiu, przenoszeniu za granicę, w zależności od popytu i kosztów pracy". W gospodarce cyfrowej coraz intensywniejsze wdrożenia technologii datafikacji przetrzebią szeregi menedżerów niższego i średniego szczebla, odbierając im część zadań polegających np. na nadzorowaniu pracy podwładnych, analityce porównawczej i prognozowaniu, a nawet podejmowaniu decyzji (Agrawal, Gans, Goldfarb 2019). W niedalekiej przyszłości zagrożone mogą być również zawody uznawane za typowe dla gospodarki cyfrowej i reprezentujące pożądany profil kompetencji, a zatem jak dotąd wysoko gratyfikowane – np. zawód programisty. Badacze z MIT pracują nad programem SketchAdapt, który wykorzystuje jednocześnie uczenie maszynowe oparte na sieciach neuronowych i rozumowanie symboliczne do pisania kodów. Pierwsze służy mu do wychwytywania statystycznych prawidłowości w danych i opracowywania ogólnej struktury; drugie – do uzupełniania luk logicznych na podstawie niewielkiej liczby danych (Martineau 2019). Obecna zmiana technologiczna zdaje się tworzyć rynek pracy w formie zniekształconego wazonu: na szczycie lokują

się nieproporcjonalnie hojnie wynagradzane „supergwiazdy", o na tyle cennych kompetencjach, że maszyny ich nie zastąpią, mogą jedynie uzupełniać ich pracę; nikną „godnie" wynagradzane stanowiska klasy średniej, a wybrzusza się liczba miejsc pracy słabo wynagradzanych w tych sektorach, gdzie maszyny i systemy napotykają na bariery (jeszcze) nie do przejścia. Wstępne badania przeprowadzone w amerykańskiej ochronie zdrowia przez grupę badaczy z MIT z Davidem Autorem na czele, zaprezentowane w raporcie pt. *The Work of the Future. Building Better Jobs in an Age of Intelligent Machines* (Autor, Mindell, Reynolds 2020) pokazują, że specyfika oddziaływania technologii cyfrowych na sytuację pracowników jest podobna również w sektorach usługowych i opiekuńczych. Technologie te, zwłaszcza „niewidzialne roboty" w postaci oprogramowania zarządzającego danymi medycznymi pacjentów, uzupełniają pracę pracowników o wysokich kompetencjach, a zastępują pracę pracowników umysłowych o średnich i niższych kompetencjach. Zastępują też pracę wysoko wynagradzanych specjalistów, o ile tylko jest ona rutynowa i przewidywalna, np. pracę analityków zdjęć rentgenowskich (Couzin-Frankel 2019). Praca osób bezpośrednio zajmujących się chorymi, zwłaszcza fizyczna i opiekuńcza, jeszcze przez długi czas pozostanie trudna do zautomatyzowania, ale też nadal będzie słabo opłacana.

Po trzecie, upowszechnianie technologii datafikacji zmienia sposób funkcjonowania firm, ich model biznesowy i organizacyjny, również w odniesieniu do roli pracy. W gospodarce cyfrowej wytwarzanie wartości staje się coraz mniej „pracointensywne". Zjawisko to najwyraźniej widać na przykładzie firm technologicznych, od Google'a po Netflixa, które są z reguły „szczupłe" – dostarczają produkty informacyjne milionom ludzi, zatrudniając niewielu pracowników. W Stanach Zjednoczonych firmy z sektora cyfrowego odpowiadają za niewielki odsetek przyrostu miejsc pracy (0,5%). Transformacja cyfrowa skutkuje zmianą operacyjną i organizacyjną, w ramach której praca ludzka staje się tylko jednym z wielu strumieni procesowych, które trzeba zoptymalizować, i zaczyna się lokować na peryferiach funkcjonowania firmy, nie jak niegdyś – w jej centrum. Praca rozłożona na zadania, na potrzeby wewnętrznych procesów operacyjnych w zdatafikowanych firmach (*work ubundling*; Mayer-Schonberger, Ramge 2018), może być wynajmowana poza firmą za pośrednictwem globalnych platform, co przekłada się na rozluźnienie tradycyjnych stosunków zatrudnienia. Digitalizacja procesów umożliwia wdrażanie sztucznej inteligencji w coraz większej liczbie obszarów funkcjonowania przeciętnej firmy. Zmiany te przestają się ograniczać do firm technologicznych – w coraz większym stopniu dotyczą firm z sektora tradycyjnego. W gospodarce cyfrowej wytwarzanie wartości dodanej będzie wymagało coraz mniejszych nakładów pracy ludzkiej (por. Kozek 2018, s. 280). Obecnie opisywane zjawiska i procesy są charakterystyczne zaledwie dla części „światów pracy", funkcjonujących w ramach współczesnej gospodarki – tych, które są znane obywatelom krajów wysoko rozwiniętych.

W dodatku, jak podkreślają badacze tacy jak Nick Couldry i Ulises Mejias (2019) czy Nick Srnicek (2016), nie zapominając o Shoshanie Zuboff (2019), datafikacja i powiązana z nią automatyzacja wzmacniają mechanizmy eksploatacji pracowników, charakterystyczne dla kapitalizmu. Nowe wcielenia kapitalizmu – w postaci kapitalizmu informacyjnego (Parayil 2005), kapitalizmu nadzoru (Zuboff 2019) czy kapitalizmu platformowego (Srnicek 2016) – mogą wykazywać nawet większe tendencje do nadprodukcji negatywnych skutków ubocznych dla jednostek i społeczeństw niż wcielenia klasyczne. Bez względu na indywidualne wysiłki i strukturalne zmiany w systemie edukacji, pracy dobrej jakości i dobrze wynagradzanej będzie po prostu coraz mniej. Pracownicy wykonujący stosunkowo nieskomplikowane, rutynowe zadania, którzy tracą pracę na rzecz maszyn, będą ją znajdować – o ile w ogóle – w sektorach mniej dynamicznych technologicznie, w zawodach, gdzie nadal będzie się bardziej opłacać praca ludzka niż praca maszynowa. Będą to zwłaszcza zawody „różowych kołnierzyków", opierające się na pracy usługowej i opiekuńczej, na którą będzie rosło zapotrzebowanie w starzejących się społeczeństwach. Ponieważ tego rodzaju praca będzie jedyną deską ratunku dla osób tracących pracę w sektorach przechodzących transformację cyfrową, dojdzie do presji na obniżenie zarobków, zgodnie z prostymi prawami podaży i popytu. Skutkiem będzie prekaryzacja pracowników oraz rozluźnienie stosunków zatrudnienia na rzecz pracy rozbitej na poszczególne zadania, często zapośredniczanej przez globalne platformy. Badacze zmieniającego się rynku pracy zgodnym głosem twierdzą, że nowe trajektorie kapitalizmu w gospodarce cyfrowej będą wymagały nowych, daleko posuniętych regulacji, zapewniających ochronę praw pracowników.

Zmiana paradygmatu pracy w gospodarce cyfrowej

Trudno o trafniejszą ilustrację powiedzenia, że „przewidywać jest trudno, zwłaszcza przyszłość" (przypisywanego równie często słynnemu fizykowi Nielsowi Bohrowi, co nie mniej słynnemu baseballiście Yogiemu Berrze), niż prognozy dotyczące wpływu nowych technologii na rynek pracy. Towarzyszą im liczne spory teoretyczne: czy technologie zastąpią ludzką pracę, czy ją uzupełnią? Czy bezrobocie frykcyjne będzie miało charakter podobny do tego, które cechowało poprzednie przełomy technologiczne, a profil kompetencji pracowników dopasuje się w końcu do potrzeb pracodawców? Czy w dalszej perspektywie czeka nas bezrobocie strukturalne? Czy zmiany nastąpią w ciągu najbliższej dekady, czy będą znacznie bardziej rozciągnięte w czasie? W dodatku próba skupienia się na jednym czynniku – technologicznym – trąci naiwnym determinizmem technologicznym. Nakreślenie bardziej wyostrzonego obrazu rynku pracy w bliższej i dalszej przyszłości musi uwzględnić inne, równie ważne determinanty zmian: globalizację (w tym reindustrializację i zmianę w łańcuchach dostaw oraz migracje ekonomiczne), zmiany demograficzne (przede wszystkim starzenie się społeczeństw, które może przyśpieszać automatyzację również w sektorach zapewniających usługi opiekuńcze;

OECD 2021), strukturę poszczególnych gospodarek (automatyzacja w obrębie gospodarek opartych na przemyśle będzie zachodzić szybciej w krótkim horyzoncie czasowym; PwC 2018), wreszcie – finansjalizację współczesnej gospodarki kapitalistycznej, przyczyniającej się do spadku wynagrodzeń za pracę, mimo rosnącej produktywności, przy jednoczesnym wzroście stopy zwrotu z inwestycji kapitałowych (Piketty 2014).

Ton argumentacji przedstawionej w tym artykule jest minorowy. I nie jest to bynajmniej zabieg retoryczny, lecz pogłos pesymizmu przenikającego bieżącą literaturę przedmiotu. Aktualne badania empiryczne dotyczące rynku pracy w połączeniu z analizą trendów rozwoju technologii datafikacji pozwalają na zarysowanie pewnych ogólnych kierunków zmian paradygmatu pracy w gospodarce cyfrowej. Po pierwsze, mamy do czynienia z rosnącą polaryzacją rynku pracy, wynikającą m.in. z coraz intensywniejszej automatyzacji pracy umysłowej, w pierwszej kolejności rutynowej i przewidywalnej, ale w dalszej kolejności również tej, która dotychczas wymagała wyższych kompetencji, potwierdzonych dyplomem ukończenia studiów wyższych. Maleje liczba miejsc pracy zapewniających satysfakcjonujące wynagrodzenie i względną stabilność zawodową, a to skutkuje rozchwianiem struktury społecznej opartej na średnio zarabiającej, wykazującej się średnimi kompetencjami klasy średniej. Po drugie, gospodarka cyfrowa opiera się na modelach biznesowych, które są coraz mniej pracointensywne. Na dalekim horyzoncie czasowym – jak twierdzi Suskind, pod koniec obecnego stulecia raczej niż za dekadę – majaczy strukturalne bezrobocie technologiczne: praca zawodowa stanie się rzadkim dobrem. A tego problemu nie rozwiążą ani radykalne zmiany w systemie edukacji, ani rekomendacje, by tracący pracę wyciągnęli się jak baron Münchhausen za uszy z bagna dzięki wysiłkowi podnoszenia i aktualizacji swoich bazowych kompetencji.

Potrzebna będzie rekonstrukcja zasad urządzenia społeczeństwa, gospodarki i państwa, wiążąca się z redefinicją związków między pracą, tożsamością jednostkową i społeczną, zatrudnieniem i zabezpieczeniem społecznym, na co zwraca uwagę Wiesława Kozek w tekście pt. *Walka z bezrobociem w przyszłości. Czego uczy nas przeszłość i teraźniejszość* (2018). Omówiwszy obszernie pesymistyczne prognozy na temat bezrobocia w przyszłości, Kozek podkreśla, że w ostatecznym rozrachunku przyszłość rynku pracy będzie efektem wyboru politycznego, jakiego dokonają współczesne społeczeństwa. Walka z technologiczną polaryzacją rynku pracy, prekaryzacją i pauperyzacją ogromnej części społeczeństwa wymaga nowego kontraktu polityczno-społecznego. Badaczka wskazuje na coraz wyraźniej rysującą się konieczność rozłączenia zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego, np. za pośrednictwem dochodu podstawowego bezwarunkowego / dochodu gwarantowanego. Z bezrobociem przyszłości nie sposób walczyć sposobami zaprojektowanymi w XIX wieku przez kanclerza Bismarcka: systemem zasiłków czy wsparcia osób bezrobotnych w procesie szukania pracy. „Bardziej adekwatna reakcja na nowe wyzwania może zachodzić w warunkach akceptacji znaczenia

pracy w życiu ludzi" – pisze Kozek (2018, s. 290). Argumentuje – wpisując się zresztą w główny nurt narracji na temat przyszłości pracy (Suskind 2020) – że rozwiązaniem jest radykalne rozszerzenie definicji pracy o pracę wolontariacką, np. na rzecz lokalnych społeczności, czy opiekuńczą.

Innymi słowy, odpowiednie rozwiązania polityczne i prawne mogą sprawić, że w gospodarce cyfrowej bezrobocie technologiczne nie będzie przekleństwem, tylko środkiem do emancypacji jednostek i realizacji wizji społeczeństwa, w którym praca będzie elementem życia we wspólnocie i dla wspólnoty. Pytanie jednak brzmi, czy państwo – instytucja, której kształt nadały trzy poprzednie rewolucje technologiczne – będzie zdolne do całkowitej rekonstrukcji swojej polityki publicznej, zwłaszcza gdy jej podstawy gospodarcze będą w coraz większym stopniu podważały potężne globalne firmy technologiczne, dysponujące coraz doskonalszymi technologiami datafikacji.

Literatura & materiały dodatkowe

Crawford, K. (2024). *Atlas sztucznej inteligencji. Władza, pieniądze i środowisko naturalne*. Tłum. T. Chawziuk. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego. Rozdział 2: *Praca*.

Susskind, D. (2022). *Świat bez pracy. Jak technologia i automatyzacja zmienią nasze życie i jak powinniśmy na to zareagować*. Tłum. S. Wójtowicz. Warszawa: Wydawnictwo Warsaw Enterprise Institute.

Śledziewska, K., Włoch, R. (2020). *Gospodarka cyfrowa. Jak nowe technologie zmieniają świat*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego. Rozdział 5: *Jak zmienia się praca?* https://www.wuw.pl/product-pol-12538-Gospodarka-cyfrowa-Jak-nowe-technologie-zmieniaja-swiat-EBOOK.html. Dostępny również jako darmowy audiobook na Spotify: https://open.spotify.com/show/2NIDKJzBAb7ZwcZaMXloxT?si=de7e24bd92ca4229

Zagadnienia do dyskusji

- ▷ Zastanów się, jakie kompetencje i umiejętności mogą Ci być potrzebne na rynku pracy. Czy zdobywasz je w trakcie studiów? Jakie zmiany powinny zostać wprowadzone na poszczególnych szczeblach systemu edukacyjnego w kontekście postępującej automatyzacji zadań umysłowych?
- ▷ W jaki sposób postępująca automatyzacja zadań umysłowych może prowadzić do większej polaryzacji społecznej i ekonomicznej?
- ▷ Jak można oceniać postulat „uczenia się przez całe życie" z perspektywy pracownika?

Bibliografia

Acemoglu, D., Autor, D. (2011). Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. *Handbook of Labor Economics* 4: 1043–1171.

Acemoglu, D., Restrepo, P. (2019). Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. *Journal of Economic Perspectives* 33(2): 3–30. https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.33.2.3 (dostęp 16.03.2021).

Agrawal, A., Gans, J.S., Goldfarb, A. (2019). Artificial intelligence: The ambiguous labor market impact of automating prediction. *Journal of Economic Perspectives* 32(2): 31–50. https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.33.2.31 (dostęp 16.03.2021).

The AlpahStar Team (2019). *AlphaStar: Mastering the Real-Time Strategy Game StarCraft II*. DeepMind. https://deepmind.com/blog/article/alphastar-mastering-real-time-strategy-game-starcraft-ii (dostęp 16.03.2021).

Anderson, M.R. (2017). *Twenty years on from Deep Blue vs Kasparov: How a chess match started the big data revolution*. The Conversation. https://theconversation.com/twenty-years-on-from-deep-blue-vs-kasparov-how-a-chess-match-started-the-big-data-revolution-76882 (dostęp 16.03.2021).

Autor, D.H., Dorn, D. (2013). The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market. *American Economic Review* 103(5): 1553–1597. https://doi.org/10.1257/aer.103.5.1553.

Autor, D., Levy, F., Murnane, R. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical investigation. *Quarterly Journal of Economics* 118: 1279–1333.

Autor, D., Mindell, D., Reynolds, E. (2020). *The Work of the Future: Building Better Jobs in an Age of Intelligent Machines*. https://workofthefuture-taskforce.mit.edu/wp-content/uploads/2021/01/2020-Final-Report4.pdf (dostęp 16.03.2021).

BBC (2019). *Go master quits because AI 'cannot be defeated'*. https://www.bbc.com/news/technology-50573071 (dostęp 16.03.2021).

Bell, D. (1989). *The Third Technological Revolution and Its Possible Socioeconomic Consequences*. Dissent. https://www.dissentmagazine.org/article/the-third-technological-revolution-and-its-possible-socioeconomic-consequences (dostęp 16.03.2021).

Brynjolfsson, E., McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. New York: W.W. Norton & Company.

Castells, M. (1996). *The Rise of the Network Society*. London: Wiley.

Couldry, N., Mejias, U. (2019). *The Costs of Connection: How Data Is Colonizing Human Life and Appropriating It for Capitalism*. New York: Stanford University Press.

Couzin-Frankel, J. (2019). *Artificial intelligence could revolutionize medical care. But don't trust it to read your x-ray just yet*. Science. https://www.sciencemag.org/news/2019/06/artificial-intelligence-could-revolutionize-medical-care-don-t-trust-it-read-your-x-ray (dostęp 16.03.2021).

Daugherty, P.R., Wilson, H.J. (2018). *Human + Machine: Reimagining Work in the Age of AI*. Brighton: Harvard Business Review.

DeepMind (2019). *AlphaStar: Mastering the Real-Time Strategy Game StarCraft II*. https://deepmind.com/blog/article/alphastar-mastering-real-time-strategy-game-starcraft-ii (dostęp 16.03.2021).

DeepMind (2021). *AlphaGo*. https://deepmind.com/research/case-studies/alphago-the-story-so-far (dostęp 16.03.2021).

Deloitte (2021). Job-centric upskilling. The new workforce development imperative. https://www2.deloitte.com/us/en/insights/industry/public-sector/on-the-job-upskilling.html (dostęp 16.03.2021).

DESI Eurostat (2020). https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-economy-and-society-index-desi (dostęp 16.03.2021).

Dickson, B. (2020a). *AI could save the World, if it doesn't ruin the environment first.* PC. https://www.pcmag.com/news/ai-could-save-the-world-if-it-doesnt-ruin-the-environment-first (dostęp 16.03.2021).

Dickson, B. (2020b). *Why reducing the costs of training neural networks remains a challenge.* TechTalks. https://bdtechtalks.com/2020/10/12/deep-learning-neural-network-pruning/ (dostęp 16.03.2021).

Du Sautoy, M. (2020). *Kod kreatywności. Sztuka i innowacja w epoce sztucznej inteligencji.* Tłum. T. Chawziuk. Kraków: Copernicus Center Press.

Dyson, G. (2012). *Darwin among the Machines: The Evolution of Global Intelligence.* New York: Basic Books.

Feng-Hsiung, H. (2004). *Behind Deep Blue: Building the Computer that Defeated the World Chess Champion.* Princeton: Princeton University Press.

Ford, M. (2015). *The Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future.* New York: Basic Books.

Frey, C.B., Osborne, M. (2013). *The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerization.* Oxford Martin Programme on Technology and Employment. https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf?link=mktw (dostęp 16.03.2021).

Georgieff, A., Milanez, A. (2021). *What happened to jobs at high risk of automation?* OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 255. Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/10bc97f4-en.

Green, A. (2019). *What is happening to middle skill workers?* OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 230. Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/a934f8fa-en.

Iansiti, M., Lakhani, K.R. (2019). *Competing in the Age of AI: Strategy and Leadership When Algorithms and Networks Run the World.* Brighton: Harvard Business Review Press.

IBM (2021). Watson Anywhere. https://www.ibm.com/pl-pl/watson (dostęp 16.03.2021).

ILO (2019). Work for a brighter future. Global Commission On The Future Of Work. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf (dostęp 16.03.2021).

Jennings, K. (2013). *Watson, Jeopardy and me, the obsolete know-it-all.* TED. https://www.ted.com/talks/ken_jennings_watson_jeopardy_and_me_the_obsolete_know_it_all (dostęp 16.03.2021).

Joshi, N. (2019). *Recruitment chatbots: Is the hype worth it?* Forbes. https://www.forbes.com/sites/cognitiveworld/2019/02/09/recruitment-chatbot-is-the-hype-worth-it/?sh=31e281684083 (dostęp 16.03.2021).

Kasparow, G. (2017). *Deep Thinking: Where Machine Intelligence Ends and Human Creativity Begins.* London: John Murray Publishers.

Keynes, J.M. (1963). Economic possibilities for our grandchildren. W: J.M. Keynes, *Essays in Persuasion* (s. 358–373). New York: W.W. Norton.

Knight, B. (2020). *Defeated Chess Champ Garry Kasparov Has Made Peace With AI*. Wired. https://www.wired.com/story/defeated-chess-champ-garry-kasparov-made-peace-ai/ (dostęp 16.03.2021).

Kozek, W. (2018). Walka z bezrobociem w przyszłości. Czego uczy nas przeszłość i teraźniejszość. W: J. Czarzasty, C. Kliszko (red.), *Świat (bez) pracy. Od fordyzmu do czwartej rewolucji przemysłowej* (s. 265–294). Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.

Kurzweil, R. (1990). *The Age of Intelligent Machines*. Cambridge: MIT Press.

Levy, F. (2014). Comments on Frey and Osborne's "The Future of Employment". https://curriculumredesign.org/wp-content/uploads/Comments-on-Oxford-and-Martin-Study.pdf (dostęp 16.03.2021).

Levy, F., Murnane, R.J. (2004). *The New Division of Labor: How Computers are Creating the Next Job Market*. Princeton–Oxford: Princeton University Press.

Manyika, J., Lund, S., Chui, M., Bughin, J., Woetzel, J., Batra, P., Ko, R., Sanhvi, S. (2017). *Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages*. McKinsey Global Institute. https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages (dostęp 16.03.2021).

Marody, M., Giza-Poleszczuk, A. (2004). *Przemiany więzi społecznych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Martineau, T. (2019). *Toward artificial intelligence that learns to write code*. MIT News. https://news.mit.edu/2019/toward-artificial-intelligence-that-learns-to-write-code-0614 (dostęp 16.03.2021).

Mayer-Schonberger, V., Cukier, K. (2013). *Big Data: A Revolution that Will Transform how We Live, Work, and Think*. Boston: Eamon Dolan/Houghton Mifflin Harcourt.

Mayer-Schonberger, V., Ramge, T. (2018). *Reinventing Capitalism in the Age of Big Data*. London: John Murray Publishers.

Metz, C. (2016). *In Two Moves, AlphaGo and Lee Sedol Redefined the Future*. Wired. https://www.wired.com/2016/03/two-moves-alphago-lee-sedol-redefined-future/ (dostęp 16.03.2021).

OECD (2021). *Future of work*. https://www.oecd.org/future-of-work/ (dostęp 16.03.2021).

Parayil, G. (2005). Introduction: Information capitalism. W: G. Parayil (red.), *Political Economy and Information Capitalism in India* (s. 1–10). London: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9780230595613_1.

Piketty, T. (2014). *Capital in the Twenty-First Century*. Cambridge: Belknap Press.

PwC (2018). *Will robots really steal your job? An international analysis of the potential long term impact of automation*. https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_jobs.pdf (dostęp 16.03.2021).

PwC (2021). *A leadership agenda to take on tomorrow*. PwC 24th Annual Global CEO Survey. https://www.pwc.com/gx/en/ceo-survey/2021/reports/pwc-24th-global-ceo-survey.pdf (dostęp 16.03.2021).

Roose, K. (2021). *The Robots Are Coming for Phil in Accounting*. The New York Times. https://www.nytimes.com/2021/03/06/business/the-robots-are-coming-for-phil-in-accounting.html#click=https://t.co/WrnaeJWkFK (dostęp 16.03.2021).

Salvatori, A., Manfredi, T. (2019). *Job polarisation and the middle class: New evidence on the changing relationship between skill levels and household income levels from 18 OECD countries*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 232. Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/4bf722db-en.

Sarkar, T. (2020). *Why math is easy for AI but gardening is not: Moravec's paradox*. Towards Data Science. https://towardsdatascience.com/why-math-is-easy-for-ai-but-gardening-is-not-moravecs-paradox-99994b201d10 (dostęp 16.03.2021).

Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. Geneva: World Economic Forum.

Silver, D., Hassabis, D. (2017). *AlphaGo Zero: Starting from scratch*. DeepMind. https://deepmind.com/blog/article/alphago-zero-starting-scratch (dostęp 16.03.2021).

Somers, J. (2018). *How the Artificial-Intelligence Program AlphaZero Mastered Its Games*. The New Yorker. https://www.newyorker.com/science/elements/how-the-artificial-intelligence-program-alphazero-mastered-its-games (dostęp 16.03.2021).

Srnicek, N. (2016). *Platform Capitalism*. New York: Wiley.

Strubell, E., Ganesh, A., McCallum, A. (2019). Energy and policy considerations for deep learning in NLP. W: A. Korhonen, D. Traum, L. Màrquez (red.), *Proceedings of the 57th Annual Meeting of the Association for Computational Linguistics* (s. 3645–3650). Florence: Association for Computational Linguistics.

Suskind, D. (2020). *A World without Work. Technology, Automation, and How We Should Respond*. London: Penguin Books.

Tegmark, M. (2017). *Life 3.0: Being Human in the Age of Artificial Intelligence*. New York: Alfred A. Knopf.

Tesauro, G., Gondek, D.C., Lenchner, J., Fan, J., Prager, J.M. (2013). Analysis of Watson's strategies for playing Jeopardy! *Journal of Artificial Intelligence Research* 47: 205–251.

Waters, D. (2020). *Garry Kasparov vs. Deep Blue: The historic chess match between man and machine*. Washington Post. https://www.washingtonpost.com/history/2020/12/05/kasparov-deep-blue-queens-gambit/ (dostęp 16.03.2021).

World Economic Forum (2018). *The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf (dostęp 16.03.2021).

Zuboff, S. (2019). *The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power*. PublicAffairs.

Rozmowa z dr. Piotrem Ostrowskim, przewodniczącym Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych (OPZZ), wieloletnim działaczem związkowym i autorem książki *Powstawanie związków zawodowych w sektorze prywatnym w Polsce* (2009), absolwentem Instytutu Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, doktorantem prof. Wiesławy Kozek i wieloletnim wykładowcą w Instytucie Socjologii UW. Rozmawiają Julia Kubisa i Katarzyna Rakowska.

Między nauką a działalnością związkową

Julia Kubisa: Chciałybyśmy porozmawiać o twoich doświadczeniach i przemyśleniach na styku socjologii pracy i doświadczenia związkowego. Zacznijmy od tego, czy socjologia pracy w jakiś sposób wpłynęła na to, jak podejmujesz działania związkowe, czy jest przydatna dla ciebie, co cię inspirowało?

Piotr Ostrowski: Wydaje mi się, że przede wszystkim daje perspektywę społeczną, spojrzenie na pewne zjawiska, procesy z socjologicznego punktu widzenia. Wiemy, że jest ciążenie w kierunku ekonomicznego wyjaśnienia zjawisk na rynku pracy. A uwzględnienie mechanizmów społecznych ma duże znaczenie, uzupełnia i dopełnia rozważania, wytrącając dominację czynników ekonomicznych w kierunku tych społecznych, które zawsze są niewątpliwie ważne. Socjologia pracy pozwala spojrzeć na nie z innego punktu widzenia: jakie byłyby społeczne konsekwencje, jaki byłby koszt społeczny wprowadzenia pewnych rozwiązań. I takie przykłady można by mnożyć, np. wydłużenie albo skrócenie wieku emerytalnego. I gdy spojrzymy tylko na to – „no, musimy zwiększyć wiek emerytalny, ponieważ musimy dłużej pracować, ponieważ żyjemy dłużej..." – to jest łatwe do uchwycenia i pewnie łatwe do kupienia przez wielu. Natomiast gdy się zaczyna rozmawiać: no dobrze, ale co to znaczy? W jakim zdrowiu ludzie wykonują tę pracę, czy mają pracę, czy ta praca jest godna, czy obecny system ochrony zdrowia lub bezpieczeństwa i higieny pracy pozwala na to – obudowuje się tę narrację, tak bardzo wąsko rozumianą, ekonomiczną. Moim zdaniem socjologia pracy czy socjologia rynku pracy, czy socjologia organizacji, daje związkowcom wiele cennych argumentów, których mogą użyć w debatach podczas formułowania argumentów, podczas tworzenia programów, stanowisk, odezw, apeli, przeróżnych rzeczy. I przede wszystkim działań, mobilizowania ludzi.

Julia Kubisa: A w drugą stronę – czy i jak to, że byłeś i jesteś związkowcem, wpływało na to twoje uprawianie nauki jako socjologa pracy?

Piotr Ostrowski: Także w duży sposób. Nigdy nie udawałem, że będę uprawiał naukę w sposób zupełnie obiektywny. Zresztą chyba się co do tego zgodzimy, że tego nie da się zrobić. Mamy jakiś bagaż naszych wartości, doświadczeń, punktów widzenia. I to siłą rzeczy oddziaływało, to znaczy bycie związkowcem i jednocześnie bycie socjologiem pracy powodowało, że te dwie płaszczyzny się mieszały. Że z jednej strony socjologia pracy przenikała na tę stronę związkową, ale działalność związkowa, doświadczenia, punkt widzenia powodował to, że dużo łatwiej było mi uwzględniać punkt widzenia pracowniczy w debatach w ramach socjologii pracy, a po drugie pozwalał uwrażliwić tę działalność – i działalność badawczą, i działalność dydaktyczną poprzez czynnik związkowy. To zresztą się działo i dzieje do tej pory, chociażby w ramach tych zajęć – stosunki pracy w Polsce, teorie stosunków pracy, – warsztatów badawczych, które prowadziłem. Doświadczenie związkowe zawsze miało znaczenie. Wychodziłem z założenia, że nie ma u nas w Polsce żadnych mechanizmów edukacyjnych, które pozwalałyby w dostateczny sposób przekazać, chociażby na podstawowym poziomie, wiedzę na temat rynku pracy, dialogu społecznego, zbiorowych stosunków pracy czy też wreszcie związków zawodowych. Nawet taka kilkunastoosobowa grupa studentów, która wychodziła z zajęć po semestrze czy po rocznym kursie, z wiedzą na temat tego, czym są związki zawodowe, zawsze mnie cieszyła. Niektórzy z nich pisali prace licencjackie czy magisterskie na ten temat.

Katarzyna Rakowska: Pozostając przy temacie zajęć – czy są jakieś takie trudne punkty w trakcie prowadzenia zajęć, w których przekazujesz perspektywę związkową. Czy jest coś takiego, co budzi jakiś opór albo wątpliwości?

Piotr Ostrowski: Zdarza się czasami. Sporo w społeczeństwie wciąż tego typu stereotypowych punktów widzenia. Ale z drugiej strony np. studentka pytała, w jaki sposób architekci mogą założyć związek zawodowy, bo starają się to zrobić. Choć akurat jakoś tak się zdarza, że na moje zajęcia przychodziły raczej osoby, które mają albo neutralny, albo nieco bardziej pozytywny stosunek do związków zawodowych. Ale też zdarzają się czasami krytycy. Zawsze była ciekawa dyskusja.

Julia Kubisa: Chciałabym cię podpytać trochę o twoje badania nad dyskursem, które prowadziłeś przez 6 lat. Co cię skłoniło do podjęcia tego tematu i czego się dowiedziałeś?

Piotr Ostrowski: Doszedłem do wniosku, że mało poznaną przestrzenią w badaniach jest dyskurs stosunków pracy. A są autorzy i autorki, np. Beverly Silver, którzy mówią, że dyskurs jest ważnym elementem badawczym, jeśli chodzi o stosunki pracy. Można badać język dotyczący związków zawodowych, ale z drugiej strony można badać język dotyczący przedsiębiorców czy pracodawców w Polsce. Stawiam sobie taką hipotezę, że dyskurs zmienia się na korzyść, pojawiają się dziennikarze, którzy w większym stopniu podejmują kwestie działań związków zawodowych i chcą pisać, mówić, prezentować ich stanowiska. Po drugie samo środowisko dziennikarskie jest w większym stopniu uzwiązkowione. I po trzecie zaczyna się

pojawiać głos związkowy. Stwierdza się, że obok tego, co powie minister, co powie szef Lewiatana, warto zapytać, co powiedzą na to związkowcy. Bo kiedyś zatrzymywało się na tych dwóch pierwszych punktach, ewentualnie dodawało: „A jaki jest głos społeczeństwa obywatelskiego?" i ktoś tam pytał, z jakiejś fundacji albo stowarzyszenia. To się zmienia. W mediach głównego nurtu, które były przedmiotem mojej analizy, nie jest gafą powiedzieć, że związki zawodowe coś powiedziały.

Pandemia przyniosła wiele problemów dla pracowników – w sensie ekonomicznym, w sensie ich pozycji na rynku pracy. Ale była też szansą, moim zdaniem, dla związków zawodowych. Nagle wszyscy zaczęli mówić, jak ważne są usługi publiczne, jak ważne jest to, że powinno się więcej płacić pracownikom ochrony zdrowia. Przecież związki zawodowe zawsze o tym mówiły, prawda? Czy to czasami nie oznacza, że one miały rację, tylko myśmy nie chcieli ich słuchać? I to może być szansa. Czyli dyskurs się trochę zmienił. Jak bardzo – tego nie wiem. Pamiętasz, Julia, jak krytykowaliśmy kiedyś Joannę Solską za ten artykuł w „Polityce"? Sądzę, że taki artykuł dziś już by się nie pojawił.

Julia Kubisa: Czy myślisz, że związki zawodowe w ostatnich 10 latach wprowadziły też np. jakieś pojęcia czy w ogóle jakiś taki sposób myślenia? Nie chodzi mi tylko o to, że o związkach trochę lepiej się mówi, tylko o to, czy twoim zdaniem odgrywały może aktywniejszą rolę w kształtowaniu dyskursu?

Piotr Ostrowski: Chociażby te słynne umowy śmieciowe, to pojęcie, które zagościło chyba na stałe. Był taki czas parę lat temu, gdy nawet Donald Tusk użył tego pojęcia. Trwa spór, kto pierwszy użył tego pojęcia w ruchu związkowym, ale niewątpliwie się ono przyjęło. Ja zresztą też o tym pisałem, że to jest takie mało zauważalne, ale jednak zwycięstwo ruchu związkowego w walce o dyskurs, że takie pojęcie się przyjęło. Może trudno w tej chwili znaleźć jakieś inne pojęcie, które byłoby równie nośne i tak znaczące. Sam fakt, że o związkach nie wypada już powiedzieć tak strasznie źle, i tak strasznie skłamać, pisząc o nich. Nie ma już kwestionowania płacy minimalnej. Ale nawet w okresie pandemii już nie było takiej krytyki, jak kiedyś. Gdy przedstawiciel KPP Lewiatan zaczął mówić, że być może trzeba zamrozić płace minimalne i utrzymać na tym samym poziomie, to uznano, że to nie jest zbyt dobry pomysł. Po pierwsze trzeba by było zawiesić ustawę o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, która gwarantuje jakiś niewielki, ale jednak zawsze, wzrost tej płacy minimalnej. A po drugie wszyscy z niedowierzaniem kręcili głowami.

Katarzyna Rakowska: Mówiłeś o tym, że się coś zmienia, także w dyskursie, i że związkom zawodowym udało się wprowadzić pewne zmiany, i że pandemia pokazała rolę związków zawodowych. Jak widzisz przyszłość związków zawodowych w Polsce? Jakie wyzwania są najważniejsze?

Piotr Ostrowski: Zawodowo nie mogę być pesymistą. A po drugie – sporo na ten temat ostatnio w wewnętrznym gronie rozmawialiśmy, że jak zawsze, są zagrożenia

i są gdzieś szanse. Szanse jednak postrzegam w cyfryzacji, czyli w wykorzystaniu narzędzi cyfrowych do tego, żeby w jakiś sposób organizować pracowników, gdy są porozrzucani, i ich jednoczyć, co będzie niesłychanie trudne, ale jest to zarówno szansą, jak i wyzwaniem. Mam bardzo duże obawy, co stanie się z tak zwanymi tradycyjnymi branżami – górnictwo i energetyka, ale także przemysł. A to są jednak sektory, w których i uzwiązkowienie jest wysokie, i tradycje takiego etosu pracowniczego, i przynależności do związków zawodowych wyższe niż przeciętne, i zdolności mobilizacyjne też dużo wyższe niż przeciętne. I tu widzę bardzo dużo niebezpieczeństw. I to może się stać naprawdę szybko. Tym bardziej związki zawodowe powinny poszukać obszarów, w których mogą zagospodarować tę stratę, gdzie potencjalnie może się to zmieniać. To też będzie rozłożone na lata, więc można się do tego przygotować. To nie będzie jak w latach 90., z dnia na dzień, tylko będzie stopniowo następować. Ale trzeba o tym myśleć już teraz. Uważam, że taką niewykorzystaną przestrzenią w dalszym ciągu są usługi publiczne. Tam jest wciąż bardzo dużo pracowników, którzy potencjalnie mogliby być członkami związków zawodowych. I tam należałoby związki zawodowe wzmacniać, bo usługi publiczne będą, co do tego nie ma wątpliwości: edukacja, ochrona zdrowia, administracja. I należałoby poszukiwać narzędzi do tego, aby starać się organizować pracowników w innych sektorach, w innych segmentach. Teraz przychodzi nam na myśl zielona rewolucja i cyfrowa rewolucja. Cyfrowa rewolucja też dla związków zawodowych może być szansą, a z jednej strony jest zagrożeniem, bo możemy mieć do czynienia z gwałtowną utratą miejsc pracy. Widzimy to w tej chwili np. w sektorze bankowym. Ale może być też szansą, tak mi się wydaje. I nie powinniśmy panikować, a raczej zastanowić się i tak pragmatycznie i racjonalnie pomyśleć, w jaki sposób to można wykorzystać.

Katarzyna Rakowska: A widzisz jakąś przestrzeń dla dialogu między związkami zawodowymi a nauką, głównie socjologią pracy? Czy to jest ten moment, kiedy to by było jakoś przydatne?

Piotr Ostrowski: Jeśli chodzi o związki pomiędzy nauką a działalnością praktyczną, to one zawsze były dwojakie. Z jednej strony to było traktowanie naukowców jak jakieś tam gadające głowy, co oni tam wiedzą, co w zakładach pracy się dzieje. A z drugiej strony wydaje mi się, że była nieustanna potrzeba posiadania jakiegoś takiego „podglebia" eksperckiego. Że ktoś z tytułem naukowym przyjdzie i potwierdzi to, co ja mówię. I to jest ta szansa dla naukowców, którzy mogą po prostu mówić tym propracowniczym czy prozwiązkowym językiem w swojej przestrzeni. Pytanie, jak docierać do tych, żeby oni byli słyszalni.

Julia Kubisa: A czy myślisz, że związki zawodowe chcą słuchać ludzi nauki? Bo to, co mówią naukowcy, nawet ci propracowniczy, czasem jest krytyczną perspektywą.

Piotr Ostrowski: Czy ja wiem? Nie wiem, czy jest krytyczna. Myślę, że nawet jeżeli jest krytyczna i jeżeli ma jakieś uzasadnienie, to jest przyjmowana. I to już nie tylko środowisko naukowe, ale na przykład środowisko dziennikarskie. Cenię

sobie, gdy ktoś pokaże mi, gdzie popełniam błędy i gdzie zrobić coś lepiej. To jest dobre pytanie, czy związki zawodowe słuchają tego głosu. Sądzę, że w tej chwili jesteśmy w takim natłoku informacyjnym, że bardzo ciężko się przebić. Wydaje mi się, że my w ogóle mamy problem z jakimś takim natłokiem informacyjnym, i już nie umiemy chyba za dobrze oddzielić tego, co ważne, od tego, co mniej ważne. Były przecież – i one były dobrze przyjmowane – takie ruchy OPZZ, chociażby podczas kongresu, żeby robić okrągłe stoły, krótkie dyskusje z naukowcami. I pokazywanie, że są naukowcy, którzy są przyjaźni wobec nas, i mówią z sensem, i potwierdzają to, co my podskórnie twierdzimy i o czym mówimy. Sztuką jest znalezienie kanału przenikania się tych informacji. Bo z jednej strony, przecież sam w tym uczestniczyłem, były próby zapraszania środowiska związkowego na wydarzenia naukowe. Robiliśmy to wspólnie. Konferencja IREC (Industrial Relations in Europe Conference) czy Społeczne Granice Pracy – tam odbywały się debaty między środowiskiem związkowym a naukowym. W każdym razie wydarzenia naukowe, w które wciągani są związkowcy. Nie tylko po to, by słuchali, ale też by powiedzieli, co w ogóle na ten temat sądzą. To chyba ty nawet powiedziałaś podczas takiego panelu dyskusyjnego w Katowicach, ja to do dziś pamiętam, że zajęcia „Rynek pracy – instrukcja obsługi" to jest ciekawy przypadek łączenia tego, co związkowe, i tego, co naukowe.

Zorganizowaliśmy w OPZZ cykl webinarów z udziałem naukowców. To też miało na celu przybliżanie różnych środowisk do związków zawodowych. Ta forma daje możliwość pokazania, że związkowcy to ludzie, których bardzo wiele rzeczy interesuje, mają coś sensownego do powiedzenia, mają swoją narrację i są równoprawnymi dyskutantami. Albo tak jak dyskusje w radiu: mamy naukowca ekonomistę, mamy ekonomistkę z Lewiatana i socjologa-związkowca w audycji ekonomicznej.

Rola związków zawodowych w pandemii

Piotr Ostrowski: Bardzo intensywnie pracowaliśmy nad opiniami do kolejnych Tarcz wprowadzanych przez rząd w pandemii. Na przykład w piątek dostawaliśmy projekt, by do poniedziałku dać opinię. Trzeba było pracować bardzo szybko, starając się wyłuskać z tych projektów najbardziej niebezpieczne dla pracowników punkty. I po prostu mi się oczy otwierały ze zdumienia, co oni tam przemycają. I jak coś znajdywałem, to natychmiast pisałem o tym na Facebooku, najpierw dla znajomych, a potem publicznie. I to natychmiast się rozchodziło. Związkowcy zaczęli udostępniać to, pokazując, co nam rząd szykuje, i to się upowszechniło momentalnie, także wśród dziennikarzy. Nie było chyba dnia, by mnie nie zapraszali, bym mówił o tym, co w tej Tarczy się znajduje. A miałem tę przewagę, że to przeczytałem i miałem w małym palcu tę całą Tarczę. A niewiele osób przez to przebrnęło, bo komu by się chciało w weekend siedzieć i czytać jakieś 150 stron czegokolwiek? A my to zrobiliśmy. Zresztą, to nie byłem tylko ja, ale OPZZ, z pięć

osób to czytało. My praktycznie byliśmy w poniedziałek gotowi i wysłaliśmy kilkunastostronicową opinię o Tarczy.

Katarzyna Rakowska: I udało się, wzięto pod uwagę wasze komentarze?

Piotr Ostrowski: Pewnych rzeczy się nie udało, udawało się jednak je nagłośnić. To były takie największe niebezpieczeństwa. I koniec końców większość tego pakietu, takiego najbardziej antypracowniczego, ostatecznie się w Tarczy 4.0 nie ukazała. Tarcza 2.0 i Tarcza 4.0 były najbardziej newralgiczne. Chyba był między nimi miesiąc różnicy. My naprawdę zrobiliśmy przy tym tytaniczną pracę analityczną. Ale faktycznie wtedy nasz głos był słyszalny.

Katarzyna Rakowska: Związkom zawodowym udało się też obronić zbiorowe prawo pracy. To znaczy w pierwszej wersji związki zawodowe miały chyba 15 dni na uzgodnienie porozumień i jeżeli tego nie uzgodniły, to pracodawca mógł to wprowadzić.

Piotr Ostrowski: Weszliśmy do głównego nurtu osób, które mają coś do powiedzenia. A z racji tego, że to był wtedy najważniejszy temat, nikt o niczym innym nie mówił, tylko o Tarczy – my zaistnieliśmy z naszą ekspertyzą i z tym, że mamy coś do powiedzenia, całkiem sensowego, krytycznego. A jeszcze media głównego nurtu podchwyciły, znaczy te liberalne media, bo to było uderzenie w rząd, więc im się to strasznie podobało, więc oni to kupowali, a my komentowaliśmy.

Zresztą – staram się to ćwiczyć przy jakiejkolwiek okazji. Przy KPO bardzo szybko przygotowaliśmy opinię. To nie jest jakiś strasznie długi dokument, ma logiczną ciągłość, strukturę i tak dalej. Napisaliśmy szybko stanowisko i pochwaliliśmy się tym na zewnątrz, i też dziennikarze to podchwycili. Zabieraliśmy głos dwa, trzy dni po tym, jak to KPO się ukazało, bo wszyscy chcieli wiedzieć – w ogóle co to za KPO? A nikt tego nie przeczytał. A my tak i mieliśmy tę przewagę. Bardzo konkretnie, precyzyjnie zwróciliśmy uwagę, w miarę prostym językiem, na dialog społeczny, wysokiej jakości miejsca pracy, takie rzeczy, które wydawały nam się najistotniejsze z KPO. Dziennikarze zaczynają słuchać, bo masz coś powiedzenia w temacie, który teraz ich interesuje. Jesteśmy trochę jak pogromcy mitów – rzetelnie odpowiadamy, gdy ktoś krytykuje związki zawodowe. Przydaje mi się wiedza, którą posiadłem na socjologii. I praktycznie każdy pionek jest do zbicia.

Katarzyna Rakowska: To też jest ciekawe, że przygotowanie i jakość argumentów tej strony antyzwiązkowej zwykle jest taka strasznie słaba.

Piotr Ostrowski: Ale związkowcy się tego boją. To znaczy: trzeba solidnego przygotowania, takiego ogólnego. Trzeba mieć po prostu wiedzę, np. że tam, gdzie są silne związki zawodowe, tam gospodarka dobrze prosperuje. A nie, że tam, gdzie są związki zawodowe, to rośnie bezrobocie i tak dalej... Albo że „jak płaca minimalna rośnie, to bezrobocie rośnie". To są najprzeróżniejsze argumenty antyzwiązkowe, rzucanie oderwanych danych. Przecież w ostatnich latach płaca minimalna rosła, a bezrobocie malało, więc gdzie tu logika? Na przykład Dania to

kraj, w którym uzwiązkowienie jest wysokie, i jednocześnie to jest kraj w czołówce rankingu przyjazności dla biznesu. Ja tego rankingu nie robię, tylko robią go eksperci. Oczywiście tam są Stany Zjednoczone, ale tam jest też Szwecja, Dania i tak dalej. Czyli chyba nie jest tak, że gospodarka jest w złej kondycji, kiedy są silne związki zawodowe, chyba co innego za to odpowiada. A tacy, nazwijmy to, zwykli związkowcy, boją się takich właśnie starć, zderzeń z osobami, które są niechętne związkom zawodowym i mogą bombardować takim stereotypem. Zawsze mówię: ja mogę iść na zwarcie, mnie raczej nikt nie przegada, bo też wiem, że niewiele jest osób, które na temat związków zawodowych czytały, znają aktualne dane, umieją umiejscowić związkowość w kontekście międzynarodowym.

Katarzyna Rakowska: Tyle że też warto, by dziennikarze umieli zadawać pytania, które nie są oparte na stereotypach.

Piotr Ostrowski: Dużo pracy jeszcze trzeba włożyć, żeby więcej osób miało łatwość w odpieraniu tego typu argumentów. Te wszystkie lektury przeczytane, zanalizowane i poukładane w głowie. Często posługuję się argumentem z tekstu *Co robią związki zawodowe?* Czyli Hirschman i jego koncepcja krytyki jako możliwej reakcji na rynku pracy – związki zawodowe są właśnie narzędziem krytyki. To ludzi bardzo przekonuje. Posługuję się argumentem z tego tekstu, mówię o przedszkolach, a oni mówili o szkole. Jeżeli twoje dziecko ma problemy w szkole, to nie przenosisz go do innej szkoły. No, może jak to się notorycznie powtarza i nie ma już innej możliwości. Ale na początku – co robisz? Idziesz i rozmawiasz z nauczycielem, dyrektorem szkoły, rodzicami. Starasz się rozwiązać sytuację. Dlaczego odmawiamy pracownikom robienia tego samego w ich miejscu pracy, tylko każemy im zmieniać miejsce pracy? „Nie podoba ci się – to się zwolnij". To tak nie działa, bo tak ludzie nie działają w życiu społecznym, tylko działają, próbując rozwiązać ten problem od wewnątrz. I podaję ten przykład – mówię o przedszkolu, to jest jeszcze bardziej skrajne, bo szkoła to szkoła, ale gdy gnębią dziecko w przedszkolu, to jest dopiero problem... I to ludzi przekonuje, nie spotkałem osoby, do której by to nie trafiło. A to jest argument z tekstu, który poznałem w ramach studiowania socjologii pracy.

Nie ma lepszego tekstu dotyczącego codziennej pracy związkowej niż ten tekst *Co robią związki zawodowe?* z 1984 roku. Krótki, chyba na siedem stron, jeden z krótszych w całym preskrypcie pod redakcją Wiesławy Kozek. Potrzeba więcej czasu, żeby to dokładniej przedstawić, ale gdy mam pięć minut, to korzystam właśnie z tego przykładu: co robimy, gdy dziecko w przedszkolu ma problemy. I wtedy nie ma już argumentu „zwolnij się". Nie, nie zwolnię się. Niektórzy nie chcą się zwalniać. Więc co robić, jeśli się nie zwalniamy? W jaki sposób wyrazić krytykę? Możemy iść do szefa i z nim porozmawiać, tylko wiadomo, jak szef zareaguje. To jakie jest inne rozwiązanie? Robimy to zbiorowo. Jakie jest narzędzie na działania zbiorowe? Tylko związek zawodowy. To jest odpowiedź. Opowiadam o tym na spotkaniach związkowych, na szkoleniach. Bo też związkowcy potrzebują takiego

zestawu narzędzi, aby wiedzieli, co mają odpowiadać. Na przykład klasyczne pytanie: że najbardziej krytykują związki zawodowe ci, którzy do nich nie należą. Co wtedy robić? Tu też jest zestaw odpowiedzi, odwrócenie narracji – oni powinni pokazać, że to jest wina tych, którzy nie należą. Związkowcy często są krytykowani za to, że podwyżki są zbyt małe. To się bardzo często powtarza: podwyżki są za małe, bo nic nie zrobiliście. Co z was za związki, skoro podwyżka to jest tylko 5%? I oni się mnie pytają, co oni mają robić. Odpowiadam: odwracajcie sytuację. To nie wy macie być winni, tylko oni, bo nie należą do związku. Mówcie im, że gdyby należeli do związku, to nasza siła by była większa. Szef wiedział, że nas jest 20%, ale jakby nas było 70%, to by były zupełnie inne negocjacje. Więc na przyszłość może zapisz się wcześniej do związku, jeszcze przed negocjacjami. Bo szef wie, jakie jest uzwiązkowienie. I zupełnie inaczej rozmawia się z szefem, który wie, że za nami jest 20%, a zupełnie inaczej, gdy jest 70% albo 80%. Jeśli się zapiszecie, to może następnym razem nie będzie 5% podwyżki, ale 8% albo 10%. Więc to wasza wina, a nie nasza. To taka strategia, co robić z gapowiczami.

Katarzyna Rakowska: Strategia, żeby wychodzić z tego klinczu związków, jako takiego chłopca do bicia właściwie przez wszystkich, więc są jakieś alternatywy i związek jest tutaj najlepszą z tych alternatyw.

Piotr Ostrowski: Pokażcie im inne narzędzia.

Katarzyna Rakowska: No właśnie.

Piotr Ostrowski: Nie ma innych, lepszych narzędzi. Minęło 150 lat i nic innego, lepszego, nowego nie powstało. Miały być rady pracowników i one się kompletnie nie przyjęły.

Julia Kubisa: I to będzie właśnie historia na podsumowanie tego wywiadu.

Przywoływane artykuły

Kubisa, J., Ostrowski, P. (2011). Mity o związkach zawodowych. *Tygodnik Przegląd* 17.07.2011. https://www.tygodnikprzeglad.pl/mity-o-zwiazkach-zawodowych/.

Solska, J. (2010, 2011). Artykuły publikowane w tygodniku Polityka nr 2775 (25.09.2010) oraz nr 2802 (09.04.2011).

Indeks osobowy

Aavik Kadri 369
Acemoglu Daron 428, 434
Acker Joan 366, 368
Ackroyd Stephen 213
Adamczyk Sławomir 67, 71, 79
Adamski Władysław 383
Adriaanse Mark Lievisse 203
Ager Alastair 325
Agius Ritianne 91
Agrawal Ajay 426, 435
Agu Lorraine 254
Akhavan Mina 335
Alacovska Ana 181
Alberti Gabriella 146
Alexander Victoria D. 176
Allmendinger Jutta 187
Aloisi Antonio 201
Alvinius Aida 369
Anacka Marta 320
Anand N. 176
Anasiewicz Aleksandra 30
Anderson Christopher J. 151
Anderson Mark Robert 422
Andrejczuk Magdalena 144, 151, 167
Antczak Radosław 257
Anthony Peter David 103
Archer Margaret 41, 227
Armstrong Victoria 180
Arnoldi Emsie 335
Arulampalam Wiji 148
Ashforth Blake E.
Attwood-Charles William 303, 305
Autor David 428, 429, 431, 436
Avdikos Vasilis 335

Baár Monika 254
Bacevice Peter A. 336
Bain Peter 229
Balcerek Józef 27
Banaszak Sławomir 41
Banister David 207
Banks Mark 180, 184
Banting Keith 325
Bańbuła Piotr 105
Baranowska Anna zob. Baranowska-Rataj Anna
Baranowska-Rataj Anna 150, 167
Barczyński Andrzej 261, 262
Barnes Colin 253, 254, 258–260, 273, 274
Barrett Alan 328
Barringer Melissa 149
Bartha Eszter 400
Bartkowski Jerzy 387
Bartleet Brydie-Leigh 181
Bartłomiejski Robert 25
Batista Analía Soria 303
Bauder Harald 190
Bauman Zygmunt 27, 130, 144, 383
Baumol William J. 204
Beaverstock Jonathan V. 326
Beck Ulrich 126, 127, 272
Becker Howard S. 176
Becker Tobias 402
Bednarski Marek 43, 148, 149, 167, 390
Bell Daniel 427
Bell Mark 89, 90
Bell Paul A. 340
Bellon Marta 205
Belt Vicki 229
Benanav Aaron 204, 206, 217
Berdicchia Domenico 336
Berger Stefan 403, 414
Berger Thor 208
Berlant Laurent 271
Bernhard Michael 415
Berra Yogi 437
Bhatia Anjali 208
Bianchi Federico 336, 338
Bieńkowski Władysław 383
Bilski Dionizy 255, 257
Binder Piotr 42, 228, 243
Bismarck Otto von 438

Blanck Peter 268
Blattner Charlotte E. 273
Blauner Robert 238
Blumer Herbert 305
Boele Otto 402
Bohata Kirsti 273
Bohdziewicz Piotr 36, 45
Bohle Dorothee 20
Bohlman Philip Vilas 178
Böhme Gernot 126
Bohr Niels 437
Boltanski Luc 110
Boockmann Bernhard 150
Booth Alison L. 148, 150
Borkowski Tadeusz 34
Boudon Raymond 270
Bouncken Ricarda B. 348
Bourdieu Pierre 41, 42, 232, 366
Boym Svetlana 399, 402
Bradley David H. 199
Bradley Harriet 366, 367
Brook Paul 44
Brynjolfsson Erik 431–433
Bsoul Magdalena 43
Buchowski Michał 229
Bücker Andreas 90
Budka Borys 131
Budnik Monika 41
Bugiel Julian 30, 34
Bull Anna 177
Bull Anna Cento 414
Bulmer Martin 32
Buławski Rajmund 285, 286
Burawoy Michael 44, 226, 230, 232, 276, 400
Buscatto Marie 58
Butcher Tim 336, 346
Butler Judith 145
Bylok Felicjan 43
Byrne Delma 148
Bystroń Jan 24

Całek Grzegorz 274
Campbell Gary 402
Capdevila Ignasi 336, 349
Carranza Eliana 364
Casnici Niccolò 336, 338
Castel Robert 146
Castells Manuel 259, 340, 430, 435
Castles Stephen 323, 326
Casula Clementina 181
Cekiera Rafał 58
Chałasiński Józef 24
Chan Roger C.K. 335, 336
Chandler Curry 203
Charkiewicz Ewa 41
Charmaz Kathy 182, 306
Cheney-Lippold John 203
Chiswick Barry R. 322
Chmura-Rutkowska Iwona 359
Chomątowska Barbara 386
Chomczyński Piotr 41, 43
Christensen Clayton M. 203
Ciampi Antonio 144
Ciaputa Ewelina 268
Ciarkowski Konrad 30
Coenen-Huther Jacques 102
Collins Rebecca 337
Comi Simona 148
Connell Philip J. 148
Connell Raewyn 360, 362, 366
Cook Nicholas 179
Coulangeon Philippe 180, 187
Couldry Nick 437
Coulson Susan 180
Coupland Douglas 385
Couzin-Frankel Jennifer 436
Cresswell Tim 340
Creswell John W. 295
Crow Graham 232
Cudowski Bogusław 86
Cukier Kenneth 426
Cuzzocrea Valentina 337
Czakon Piotr 58
Czarnecki Paweł 73
Czarzasty Jan 19, 34, 41–44, 64, 65, 73, 75, 79, 103, 225, 391
Czarzasty Marek 33
Czeranowska Olga 24, 40, 58, 284
Cziria Ludovít 16

Dalla Costa Mariarosa 231
Dant Tim 340
Darlington Ralph 44
Das Smita 364
Daugherty Paul R. 429
Davis Fred 402
Davis Kingsley 284, 296
Dąbrowska Marta 295
De Stefano Valerio 201
De Waal Martijn 208
Deakin Simon 90
Debouzy Marianne 400
deGama Nadia 203, 209
DeHaney Suzanne 144
Del Re Alisa 231
Dembiński Paweł H. 135
Dencker John C. 166
Denzin Norman K. 306
Dermott Esther 150
Desperak Iza 43
Deverson Jane 385
Di Marino Mina 335
Dick Penny 303–305
Dickson Ben 434
Dijkstra Geske A. 367
DiMaggio Paul J. 337, 338, 349
Dixon Jeffrey C. 151
Dobrołowicz Michał 16, 386, 389
Dobrowolska Danuta 23, 28
Doeringer Peter B. 150, 225, 392, 393
Doktór Kazimierz 22, 25, 28, 30, 41,
Domagała Wiktoria 362–364, 366
Domański Henryk 102, 154, 284, 290–292, 294
Domecka Markieta 36, 41, 43, 227, 242
Donavan Sarah A. 199
Doogan Kevin 151
Dörre Klaus 146
Drahokoupil Jan 211
Dubal Veena 207
Dubet François 32
Dudley Geoffrey 207
Duffy David 208
Dunaj Bogusław 382
Dunlop John T. 66
Dunn Elizabeth 37, 226, 227
Dunn Michael 201
Durka Małgorzata 363
Durska Małgorzata 16
Dymarczyk Waldemar 41, 43
Dyson George B. 425
Dziuban Agata 43

Ebbinghaus Bernhard 79
Edgell Stephen 258, 272
Eichhorst Werner 261
Eisenstadt Samuel N. 383
Elson Diane 368
Emmenegger Patrick 149, 168
Engels Fryderyk 230, 232, 234, 235
Erll Astrid 400
Ewing Keith D. 91
Eyerman Ron 176

Faccini Renato 149
Farina Milton Carlos 336
Farrell Warren 363
Fatyga Barbara 383, 384
Faulkner Robert 180, 187
Federici Silvia 35, 46
Feil Michael 261
Fejfer Kamil 39
Feng-Hsiung Hsu 423
Fenton Steve 150
Ferri Beth A. 259
Fevre Ralph 151
Fidelis Małgorzata 363
Figiel Wojciech 43
Filipek Kamil 146, 151
Fine Michelle 369
Finkelstein Vic 254, 257
Flick Uwe 234
Foley Alan 259
Ford Martin 429, 430
Fortezza Fulvio 336
Foucault Michel 131, 212, 259
Franceschelli Michela 151
Francesconi Marco 150
Frank Jeff 150
Frąckowiak Aleksandra 307

Frey Carl B. 427, 428
Friedman Gerald Carl 198, 203, 216
Frieske Kazimierz W. 43, 390
Fuchs Christian 200
Fuller Sylvia 150
Fullerton Andrew S. 151
Fuszara Małgorzata 58, 284, 368
Fuzi Anita 335, 338

Gabriel Yiannis 411
Galière Sophia 203
Galor Zbigniew 24, 42
Gałdzicki Zygmunt 28, 30
Gandini Alessandro 334, 336, 346, 349
Ganesh Ananya 434
Gans Joshua S. 426, 435
Garaca Maja 91
Garbat Marcin 256, 257, 261, 262, 265
García Jorge Andrés Leyton 85
Gardawski Juliusz 23, 31–35, 37, 41, 42, 44, 74, 103, 111
Garnham Nicholas 179
Garrett Lyndon E. 336
Gash Vanessa 150
Gąciarz Barbara 253, 257, 266–268, 270, 271, 274
Gądecki Jacek 42
Gdula Maciej 239
Gebel Michael 150, 167
Georgieff Alexandre 432
Gernigon Bernard 85, 87
Giazitzoglu Andreas 148
Giddens Anthony 102, 273
Gierek Edward 24
Giermanowska Ewa 19, 23, 24, 29, 38, 40, 42, 43, 144, 147, 266–268, 270, 274
Gilejko Leszek 27, 31–34, 65
Gill Rosalind 177, 178, 181, 184
Gitkiewicz Olga 39, 42
Giza-Poleszczuk Anna 430
Glaser Barney G. 306, 309, 388
Głąb Zbigniew 271
Goffman Erving 265
Golczyńska-Grondas Agnieszka 227, 228
Goldfarb Avi 426, 435
Goldthorpe John 32
Golinowska Stanisława 227, 261
Golińska Agnieszka 322
Golka Marian 176
Gomułka Wiesław 24
Goodley Dan 256, 275
Gorgoń Justyna 42
Gottfried Heidi 368
Gottlieb Aaron 268
Górny Agata 43, 324, 325
Grabowska Izabela 257
Grabowska Mirosława 75
Grabowska-Lusińska Izabela 41, 43, 326
Graeber David 10
Grasseni Mara 148
Green Andrew 431
Greenwood Royston 337, 338, 350
Gregory Chad 369
Greskovits Béla 20
Grotowska-Leder Jolanta 227
Grzegorczyk Jakub 44
Grześkowiak Alicja 266–268
Grzymała-Moszczyńska Halina 322
Grzymała-Moszczyńska Joanna 322
Guadagno Stefano 89, 90
Guest David 148
Guido Horacio 85, 87

Haas Hein de 326
Haber Lesław H. 23, 34
Habich Dorota 261, 262
Hackman J. Richard 187
Haferkorn Julia 181
Hagen Tobias 150
Halbwachs Maurice 401
Halford Susan 35
Hałas Elżbieta 305
Hamblett Charles 385
Hansen Hans L. 414
Haraway Donna 229, 234
Hardt Michael 231
Hardy Cynthia 337, 338, 340, 342, 349
Hardy Jane 37, 231
Harpur Paul David 255
Harris Seth D. 209

Harvey David 225
Haslam S. Alexander 362
Hassabis Demis 424, 425
Häusermann Silja 166
Hausner Jerzy 34
Haynes Jo 178
Head Brian W. 207
Hemmer Eike 16
Hendy John 91
Hermelin Brita 369
Herod Czesław 30
Hesmondhalgh David 177, 179–181, 184
High Steven 400
Hildebrandt-Wypych Dobrochna 382
Hill Stephen 148
Hill Steven 203
Hilmar Till 400, 401
Hinchcliffe Gabriela 369
Hinings C.R. 337, 338, 350
Hirschman Albert Otto 451
Hirszowicz Maria 27
Hochfeld Julian 27
Hochschild Arlie Russel 236, 368, 401
Hoffman Andrew J. 338
Hofmann Claudia 85
Högberg Björn 150
Hojka Zbigniew 67
Holstein-Beck Maria 21, 24
Holton Judith 306
Horan Hubert 207
Howell Brittany 303
Hryniewicz Janusz 41, 64, 103
Hubert Gilles 338
Hudson Ken 148
Hughes Everett Cherrington 301–305, 311, 313
Hui Fan 424
Huppatz Kate 368
Huws Ursula 198
Hyman Richard 66

Iansiti Marco 426
Ilczuk Dorota 179, 191
Inkson Kerr 180
Israel Joachim 309
Ivaldi Silvia 336, 350

Jacher Władysław 30
Jafarova Könül 59
Jagannathan Srinath 304
Jakonen Mikka 336, 346
Jamal Audrey C. 335
James Daniel 400
James Selma 231
Janicka Krystyna 24, 27, 102
Januszek Henryk 22, 24, 34, 41
Jarecki Wojciech 145
Jarosz Maria 27, 34
Jarrahi Mohammad Hossein 198, 199
Jasiecki Krzysztof 20, 33, 42, 64, 102, 103
Jemielniak Dariusz 42
Jennings Ken 423, 427
Jessop Bob 84
Jewdokimow Marcin 42
Jędrzycki Wiesław 21, 22, 29, 30
Joshi Naveen 435

Kacperczyk Anna 41, 43
Kacprowicz Grażyna 288, 289
Kaczmarczyk Paweł 321, 322
Kalinowska-Nawrotek Barbara 366
Kalinowska-Sufinowicz Baha 363
Kalleberg Arne L. 146–148, 180, 201, 211
Kamasa Victoria 295
Kamińska-Berezowska Sławomira 24, 40–42, 44, 45, 284, 324, 359
Kanter Rosabeth Moss 180, 368–370, 372
Kaplan Brett Ashley 400
Kaplan Rachel 340
Karolak Mateusz 43, 58, 59, 144, 148, 213, 233
Karwacki Arkadiusz 267
Kashyap Rina 208
Kasparow Garri 422–425, 427
Kawabata Maiko 181
Kawczyńska-Butrym Zofia 265
Kaźmierczak Tomasz 267
Kaźmierska Kaja 404
Keating Avril 151
Keen Mike F. 20, 21, 35

Kelles-Krauze Kazimierz 24
Kelly Elish 328
Kenner Jeff 208
Kenney Martin 198
Kenway Jane 369
Kerr Brinck 362
Keynes John M. 428
Kiersztyn Anna 44, 145, 147–159, 161, 166–168, 390
Kilias Jarosław 21, 25, 29–31, 36
Kindler Marta 43, 319
Kirkham Chris 207
Klekowski von Koppenfels Amanda 321, 322
Klimek Jordan 42
Knight Will 427
Kocejko Magdalena 271
Kochanowicz Jacek 41
Kofman Eleonore 326
Kohn Melvin L. 27
Kojo Inka 336, 338, 349
Kolarska-Bobińska Lena 33, 46
Kolasińska Elżbieta 19, 24, 39, 40
Kołodziej-Durnaś Agnieszka 41
Konarski Marcin 85
Konecki Krzysztof T. 41, 43, 58, 302, 304, 306, 313, 388
Koning Edward 325
Konopczyński Filip 203, 206
Kordasiewicz Anna 41, 42
Kornberger Martin 203
Kotikula Aphichoke 364
Kotlarska-Michalska Anna 265
Kotowska Irena E. 150, 167
Kowalczyk Beata M. 58, 177, 181, 182, 184, 186
Kowalewicz Kazimierz 59
Kowalik Zuzanna 148
Kozek Wiesława 9–12, 15–17, 24, 27, 29–31, 34, 35, 37, 42, 43, 46, 59, 67, 78, 102, 103, 111, 120, 225, 226, 228, 236, 258, 274, 275, 302, 366, 372, 381, 390, 392, 393, 436, 438, 439, 445, 451
Kozyr-Kowalski Stanisław 27
Kraack Anna 369
Krasowska Agata 43, 151, 167, 267
Kraśko Nina 22, 24, 31
Krawczak Ewa 176
Kreamer Anne 335
Kreiner Glen E. 303, 305
Krings Torben 329
Krotov Michael 226
Król Agnieszka 268
Krueger Alan B. 209
Kryńska Elżbieta 34, 167, 393
Krzysztofek Kazimierz 42
Krzywicki Ludwik 24
Kubala Konrad 44, 125, 128, 138
Kubicki Paweł 256, 257, 270, 271
Kubik Jan 415
Kubisa Julia 16, 35, 42–44, 59, 60, 78, 228, 302, 367, 369, 371, 372, 375, 445
Kuczyński Paweł 21, 32
Kujacz Michał 24
Kulpińska Jolanta 24, 26, 27, 30–32, 34, 36, 42, 45
Kurcz Zbigniew 33
Kurczewska Joanna 20, 21, 24, 25, 27
Kurczewski Jacek 33
Kurer Thomas 166
Kurzweil Raymond 425
Kurzynoga Małgorzata 92
Kwiatkowska-Ciotucha Dorota 266–268

Lakhani Karim R. 426
Lamont Michèle 401
Larsson Gerry 369
Lash Scott 260
Lawler Jocalyn 304
Lawrence Thomas B. 337, 338, 340, 342, 349
Lazarsfeld Paul 28
Lazzarato Maurizio 35
Lee Yew Liang 322
Lehman Erin V. 187
Leoński Jacek 28
Leppänen Taru 181
Lesiak Michał 41, 58, 319
Lévi-Strauss Claude 105
Levy Daniel 400

Levy Frank 428, 429, 432, 435
Lewicki Mikołaj 258
Lewis David W. 400
Lewis Roy 84
Leyk Aleksandra 43, 103, 227, 404–414
Lien Tracey 207
Lipiński Kamil 16, 102
Lister Ruth 234, 240
Llewellyn Anne 254
Lockwood David 32
Lopina Erika C. 303
Lorey Isabell 213
Ludwig Carmen 77
Lukács János 400
Luo Yiling 335, 336
Lutyński Jan 209
Lynch Kevin 340
Lytkina Tatyana 226

łabaziewicz Zbigniew 86

McAfee Andrew 431–433
McCallum Andrew 434
Maccarrone Vincenzo 148
McCormick Lisa 176, 177
MacDonald Robert 148
McDowell Linda 369
McGovern Patrick 148
McRobbie Angela 180, 335, 336
Mach Bohdan W. 27
Maciejewska Małgorzata 42–44, 390
Maciuk-Grochowska Agnieszka 16
Magala Sławomir pseud. Starski Stanisław 32
Mahalingam Ramaswami 304
Majchrzak Irena 30
Majer Małgorzata 58
Malanowski Jan 31
Malhotra Ravi 258, 259
Malin Brenton J. 203
Malinowski Dariusz 95
Malmberg Jonas 90, 91
Manfredi Thomas 431
Mannheim Karl 382, 383
Mansfeldova Zdenka 16
Marà Claudia 42
March James G. 337
Marciniak Łukasz 58
Marcinkowski Aleksander 34
Mariotti Ilaria 335
Marks Karol 230–232, 235, 238
Marler Janet H. 149
Marody Mirosława 41, 226, 232, 258, 430
Martineau Kim 435
Marx Paul 261
Masewicz Walery 84
Masino Giovanni 336
Masłyk Tomasz 253, 265
Matejko Aleksander 21–23, 25, 30, 40
Maubach Franka 404
Mayer-Schonberger Viktor 426, 436
Meardi Guglielmo 37
Mejias Ulisses 437
Menger Michel 180
Mercer David 254
Mercer Geof 253, 254, 258–260
Merkel Janet 335
Mesmer-Magnus Jessica 336
Messyasz Karolina 382
Meyer John W. 337
Męcina Jacek 103
Mica Adriana 271
Mika Bartosz 24, 40, 42, 200, 202, 203, 208, 209, 211–213, 284
Mikołajczyk-Lerman Grażyna 255
Mikołajewska-Zając Karolina 402, 411
Milanez Anna 432
Milanović Branko 105
Milkovich George T. 149
Miller Joanne 27
Miller Mark J. 326
Miller Paul W. 322
Miller Piotr 41
Miller Will 362
Mills Charles Wright 120
Milmo Dan 91
Mindell David A. 436
Miszczyński Miłosz 42
Mladenov Teodor 273
Moen Phyllis 337

Mokrzan Michał 44, 59
Moore Wilbert E. 284, 296
Moravec Hans 426
Morawski Witold 24, 27, 29, 34, 46, 64, 67, 84
Mould Oli 203, 213
Mouritsen Jan 203
Mrozowicki Adam 19, 21, 23, 24, 34, 35, 38–44, 46, 58–60, 64, 75, 78, 79, 145, 146, 151, 166, 167, 213, 225, 227, 232, 242, 243, 390, 391
Mucha Janusz 20, 21, 35
Mulholland Kate 229
Munn Luke 206, 207
Murnane Richard 428, 429, 432, 435
Musiał Marta 395
Muszalski Wojciech 30
Muszyński Karol 42, 43, 147, 208
Myhill William 268

Narojek Winicjusz 28
Negri Antonio 231
Nenonen Suvi 336, 338, 349
Ness Kate 369
Newcomer Eric 206
Niedbalski Jakub 254
Niezgoda Marian 384, 387
Nijakowski Lech 129
Nikonowicz Aleksandra 388
Nölke Andreas 77
Noordenbos Boris 402
Nooshin Laudan 177
North Douglass Cecil 337
Novitz Tonia 94
Nowacki Grzegorz 33
Nowakowski Krzysztof 16
Nünning Ansgar 400
Nys Sarah 271

O'Connell Philip J. 148
Odero Alberto 85, 87
Okólski Marek 34, 320, 323, 326
Olick Jeffrey K. 400
Oliver Mike 254, 257, 258, 274, 275
Olsen Johan P. 337
Omi Michael 178
Oreopoulos Philip 325
Ornstein Daniel 89, 90
Ortner Sherry B. 401
Osborne Michael 427, 428
Ost David 37, 76, 103, 227
Ostrowska Antonina 256, 265, 269
Ostrowski Piotr 15, 16, 24, 29, 41, 43, 102, 103, 115, 381, 445–452
Owczarek Dominik 72, 210, 211
Ozimek Anna M. 151, 167

Palęcka Alicja 145, 146
Palska Hanna 104, 227
Panasewicz Klaudia 388
Pańków Włodzimierz 34
Parayil Govindan 437
Pareto Vilfred 135, 431
Parkin Frank 32
Parsons Talcott 265
Passerini Luisa 400
Paul Anju Mary 326
Pawłowska Beata 41
Pearson Ruth 368
Pellegrino Edmund D. 311
Peterson Richard A. 176
Peticca-Harris Amanda 203, 209
Petrović Tanja 402
Pflueger Dane 203
Phillips Nelson 337, 338, 340, 342, 349
Piasna Agnieszka 37, 211
Piątkowski Włodzimierz 256, 264, 265
Piketty Thomas 204, 438
Pilch Szymon 42, 59
Piłat-Borcuch Magdalena 58
Pimenta Ricardo Medeiros 400
Piore Michael J. 150, 225, 323, 392, 393
Piotrowski Jerzy 30
Pisarek Walery 295
Pisula Ewa 269
Plantega Janneke [właśc. Plantenga] 367
Płucienniczak Piotr P. 44, 145, 146
Poell Thomas 208
Pohoski Michał 27, 287, 294
Polanyi Karl 231

Polańska Zofia 257
Polkowska Dominika 42, 146, 151, 200, 203, 208, 209, 211–215
Poławski Paweł 43
Połocka Monika 388
Pontusson Jonas 151
Portelli Alessandro 400
Potoczna Małgorzata 227, 228
Powell Walter W. 337, 338, 349
Pratt Andy 184
Prawda Marek 28
Propp Władimir 105, 107
Pulignano Valeria 36, 42
Pustułka Paula 369

Quesnel-Vallee Amélie 144

Rabiej-Sienicka Katarzyna 336
Racław Mariola 267, 270, 274
Radano Ronald Michael 178
Radzka Beata 16
Rakowska Katarzyna 43, 44, 59, 374, 445–448, 450–452
Rakowski Tomasz 43, 228
Ramge Thomas 436
Ramirez Hernan 369
Rapacki Ryszard 20, 64, 207
Ravanelle Alexandrea J. 35
Ravet Hyacinthe 177, 181
Ravishankar M.N. 203, 209
Reid Margaret 362
Reisigl Martin 191
Reskin Barbara F. 148
Ressia Susan 349
Restrepo Pascual 434
Reszke Irena 24, 27, 34, 284, 285, 289, 294, 295
Reuschl Andreas J. 348
Reynolds Elisabeth 436
Rigney Ann 403
Rivera Kendra Dyanne 302
Robbe Ksenia 402
Roberts Steven 369
Robertson Dwanna L. 151
Roche Julien 338
Rodgers Gerry 146
Rogelberg Steven C. 303
Roose Kevin 435
Rosenblat Alex 203, 213
Ross Peter 369
Rowan Brian 337
Roy Donald 28
Róg-Ilnicka Joanna 19, 23, 24, 39, 40
Russell Marta 258, 259
Rutter Brad 423
Ryan Michelle K. 362
Rymsza Marek 167, 256, 260, 265–267
Rzeźnicka-Krupa Jolanta 256

Sadura Przemysław 239
Saha Anamik 181
Salamońska Justyna 326–329
Salvatori Andrea 431
Salzinger Leslie 369
Sanders Clinton R. 308
Santana Marco Aurélio 400
Sarapata Adam 22, 25, 27, 30, 283, 286, 287
Sarkar Tirthajyoti 426
Sassen Saskia 226
Sautoy Marcus du 435
Sawiński Zbigniew 154, 288, 290–292, 294
Sayles Leonard 115, 117
Scaratti Giuseppe 336, 350
Scharff Christina 177, 178, 180, 181
Schermers Henry G. 85
Schmalz Stefan 77
Schmitter Philippe 78
Schopfel Joachim 338
Schor Juliet B. 199–201, 203, 204, 211, 212
Schröder Andressa 402
Schütze Fritz 404
Schwab Klaus 436, 433
Schwander Hanna 166
Schwanen Tim 207
Sedol Lee 424, 425, 427
Selvaraj Patturaja 304
Sennett Richard 144, 272
Sędek Marcin 205

Shakespeare Tom 254, 260
Shapiro Aaron 203
Shildrick Margrit 359
Shils Edward 22
Shimabukuro Jon O. 199
Sierant Marcin 205
Siermiński Michał 227
Sikora Jan 22, 24, 34, 41
Silver Beverly 84, 95, 225, 226, 231, 243, 446
Silver David 425
Simon Herbert 395, 396
Singhal Manish 337
Skeggs Beverly 401
Slany Krystyna 34
Sloterdijk Peter 134
Słomczyński Kazimierz M. 24, 27, 102, 154, 288–292
Smeaton Deborah 148
Smełka-Leszczyńska Zofia 39
Smith Herbert 89, 90
Smith Jason E. 203, 204, 217
Smith Laurajane 402
Smythe Dallas W. 199
Sobol Michał 44
Sochocka Lucyna 307
Söderqvist Frederik 207
Solimano Andrés 321
Sołtys Edward 24
Somers James 425
Sowa Jan 43
Spencer Neil H. 198
Spinuzzi Clay 335–337, 349, 350
Spreitzer Gretchen M. 336
Squazzoni Flaminio 336, 338
Srnicek Nick 199, 200, 437
Sroka Jacek 34
Stachowiak Jerzy 126
Stachowska Sylwia 386
Standing Guy 35, 144, 146, 237, 260, 272
Staniszkis Jadwiga 27, 32
Stark Luke 203, 213
Starrin Bengt 369
Starski Stanisław [pseud.] zob. Magala Sławomir
Stawicki Robert 86
Stecy-Hildebrandt Natasha 150
Stegemann Karolina 86
Stein Elliot James 207
Stenbacka Susanne 369
Stenning Alison 37
Stephany Fabian 215
Stewart Paul 19, 60
Strandh Mattias 150
Strang Alison 325
Strangleman Tim 35, 402, 403, 406
Strauss Anselm L. 304, 309, 388
Streeck Wolfgang 78
Strong Paul M. 307
Strubell Emma 434
Struzik Justyna 369
Strzelecka Celina 59
Strzelecki Jan 27, 32, 103, 151, 167
Suddaby Roy 337, 338, 350
Sułek Antoni 25, 28, 384
Sundararajan Arun 35, 198, 203
Surdykowska Barbara 73, 79, 89, 91
Surmaczyński Marian 30
Suskind Daniel 431, 434, 438, 439
Sutherland Will 198, 199
Suwandi Intan 216
Swadźba Urszula 41, 58
Swartz Jon 206
Sweet Stephen 337
Syrdal Dag S. 198
Syrnyk Jarosław 59
Szacki Jerzy 232
Szalai Julia 36, 37
Szarfenberg Ryszard 145, 146
Szawarska Dorota 267, 270
Szczepański Jan 21
Szczepański Marek 58
Szczypiński Zbigniew 24
Szelenyi Ivan 102
Szreder Kuba 39
Sztabiński Paweł 290
Sztandar-Sztanderska Karolina 16, 41, 43, 228
Sztobryn-Giercuszkowicz Joanna 265
Sztumski Janusz 21, 22, 24, 34

Szymaniak Marek 39

Śledziewska Katarzyna 35, 42, 269
Ślęzak Izabela 41, 43
Ślusarczyk Magdalena 369
Śmiech Romuald 24
Świątkowski Andrzej Marian 84, 85, 91
Świda-Ziemba Hanna 384
Święcicka Małgorzata 24
Święcicki Wojciech 24

Takahashi Ichirō 183
Taranowicz Iwona 58
Tarkowska Elżbieta 227, 228, 237
Tassinari Arianna 148
Tatarkówna-Majkowska Michalina 26
Taylor Frederick 116
Taylor Phil 229
Tegmark Max 425
Tenggren Sandra 89, 90, 94
Tesauro Gerald 423
Thelen Kathleen 207
Thévenot Laurent 110
Thiel Darren 369
Tholen Jochen 16
Thompson E.P. 405, 406
Thompson Paul 213
Thompson Steven 273
Tillman Klaus-Jürgen 383
Tischner Józef 227
Titkow Anna 362
Tittenbrun Jacek 42
Tobiasz-Adamczyk Beata 265
Tomescu-Dubrow Irina 147
Tooze Adam 79
Touraine Alain 32
Towalski Rafał 43, 66
Tracy Sarah J. 302
Trappmann Vera 37, 151, 166, 167
Trawinska Marta 42–44, 78
Treiman Donald 102
Trigg Dylan 402
Trigt Paul van 254
Tsoneva Jana 215
Turner David M. 273
Tusk Donald 130, 137, 447
Tyler Melisa 304
Tyrowicz Joanna 321, 322

Unterschütz Joanna 90, 91
Urbanik Waldemar 232
Urbańska Sylwia 41–43
Urbański Jarosław 39, 44, 145
Urry John 260
Utz Arthur F. 85

Vallabh Priyanka 337
Vallas Steven P. 180, 199, 201, 203, 212
Van Dijck José 208
Vaughan-Whitehead Daniel 76
Vehmas Simo 256
Velyvyte Vilija 90
Verdery Katherine 226, 232
Vinitzky-Seroussi Vered 400
Virtanen Marianna 144
Vliegenthart Arjan 77
Vollrath Dietrich 204, 217
Vosko Leah F. 146

Wagner Izabela 41, 58
Walczak-Duraj Danuta 24, 28, 41
Walker Charlie 369
Wallace Claire Denise 232
Wallerstein Immanuel 230
Walsh Katie 369
Wanderley Codo 303
Wang Grace 184
Waniek Katarzyna 43, 404
Warat Marta 268
Warneck Wiebke 90
Warzywoda-Kruszyńska Wielisława 227, 228
Waters Dustin 422
Watson Nicholas 256
Watson Thomas 423
Watson Tony J. 66
Wawrzyniak Joanna 43, 102, 103, 227, 319, 400, 402, 404–414
Webb Tim 91
Webster Edward 77

Wegenschimmel Peter 24
Weinar Agnieszka 321, 322
Weishaupt J. Timo 79
Wenzel Michał 44
Wesołowski Włodzimierz 26, 27, 102, 119, 283, 284, 286
Wiater Mariola 269
Widerszpil Stanisław 26
Wieviorka Michel 32
Wiliński Mateusz 253, 255
Williams Christine L. 363, 368
Wilmowska-Pietruszyńska Anna 255, 257
Wilson H. James 429
Winant Howard 178
Winczewski Damian 203
Wiszejko-Wierzbicka Dorota 267
Włoch Renata 35, 42
Wnuk-Lipiński Edmund 102
Wodak Ruth 191
Wojciechowski Kazimierz 383
Wojdyło Michał 287, 294
Wojnicka Katarzyna 375
Wojtaś Elżbieta 24
Wolkowitz Carol 303, 367
Wołowicz-Ruszkowska Agnieszka 267
Wood Alex J. 148, 203
Woodcock Jamie 229, 230
Woolfson Charles 327
Woroniecka Grażyna 305
Woś Rafał 39
Woźniak Robert 24
Woźniak Zbigniew 254, 270
Wójcik Przemysław 31
Wratny Jerzy 69
Wright Erik O. 230
Wróblewska-Jachna Joanna 24
Wrzesień Witold 384–387
Wyka Kazimierz 383

Yang Mina 181
Yoshihara Mari 181
Yoshizawa Yayoi 180, 183, 184

Zabiegliński Krzysztof 86
Zachorowska-Mazurkiewicz Anna 41
Zakrzewska-Manterys Elżbieta 272
Załuska Urszula 266–268
Zamora Lois Parkinson 403
Zarycki Tomasz 37
Zdrodowska Magdalena 275
Zentai Violetta 19
Zieleńska Marianna 16, 42, 228
Zielińska Justyna 16, 42, 59
Ziółkowski Marek 33
Znaniecki Florian 24
Zuboff Shoshana 204, 437
Zygmuntowski Jan J. 203
Zysman John 198

Żadkowska Magdalena 42
Żarczyńska-Dobiesz Agnieszka 42
Żółkiewski Zbigniew 105
Żulicki Remigiusz 59
Żygulski Kazimierz 287
Żyromski Marek 102

Indeks haseł

algorytm 203, 213, 423, 425–428, 434
aplikacja (praca platformowa) *145*, 198, *205*, 206, 209–212, 214, 216, 428, 430, 431, 434
automatyzacja 64, *79*, 406, 421, 426–438

badania biograficzne 28, 101–120, 414
  wywiady biograficzne 43, 104–120, 233, 399, 404–416
bezrobocie 10, 13, 34, 38, 126, 132, 160, 166, *167*, 178, 224, 226–228, 233, 239, 260, *265*, *272*, *273*, *325*, *327*–329, 390, 391, 422, *427*–429, 432, *437*–439, 450
bezrobotni 11, 34, *67*, 88, *127*, 138, *145*, 214, 223–*225*, 228, 229, 231, 233–243, 263, *327*, 438
brain waste 321, 322
bullshit jobs → zob. praca

coworking 333–338, 341, 342, 344, 346, *347*, 350
  instytucjonalizacja *337*, 338, 342, *345*, 346, 349, 350
  typologia przestrzeni c. 334, 336, *337*, 339–346, 349

dialog społeczny 63, *72*, *74*–*77*, *79*, 83, 103, 104, 446, 450
disability studies → zob. niepełnosprawność
dyskurs 446, *447*
  hegemoniczny 229, 243
  o pracy 125–*127*, 129, 130, 134, 135, 138
    zworniki w dyskursach o pracy 129, *137*

ekonomia moralna 405, 406, 408–410, 414, 416
elita biznesu 101–115, 118–120
essential work → zob. praca

fordyzm 12, 13, 151, 226, 229, 260, 365
  fordowski model pracy 213
  neofordyzm 229, 236
  postfordyzm 151, 226, 229, 231

gender → zob. płeć
gig economy 197, 198

hierarchia → zob. praca

ideologia
  elitarystyczna 101, 108, 118, 119
  pracy 39, 151, 251–253, *257*, 260, 265
  rynkowa 113–115, 118, 119

kapitalizm 39, 63–65, 71, 231, 407
informacyjny 437
nadzoru 437
patchworkowy 20, 63, 64, 207, 208
platformowy 437
półperyferyjny 120
późny 134, 135, 403
przemysłowy 231, 258, 260
zależny 208
gospodarka kapitalistyczna 39, 84, 227, 265, 438
kapitał 102, 104–107, 109, 113
kariera zawodowa 23, 41, 42, 147, 148, 150, 168, 175, 176, 182, 227, 269, 270
akademicka 35, 270
artystyczna 176, 190
menadżerskie k.z. 41
portfolio (*portfolio career*) 180
proteuszowa (*protean career*) 180
klasa społeczna 24–27, 32, 134, 181, 226, 231, 232, 239, 274, 275, 288, 308, 360, 369, 383, 401, 405
chłopstwo (socjalistyczne) 24
burżuazja 230, 235
inteligencja pracująca 21, 24
kapitaliści 230, 231
ludowa 239
„niepełnosprawnych" 258
niższa 427
posiadająca (panująca) 230
przedsiębiorcy 33
robotnicza (pracująca, proletariat) 21, 24, 26, 31–33, 225, 230–235, 237, 243, 369, 401
średnia 33, 239, 422, 427, 430, 432, 436, 438
zob. też → prekariat
kobiecość → zob. płeć
kompetencje 421, 422, 428, 429, 431–438
konflikt przemysłowy 66
upłciowienie k.p. 372–374
kwalifikacje zawodowe 27, 143, 150, 212, 224, 224, 227, 266, 284, 287, 288, 292, 296, 297, 320–330, 361, 365, 367, 391, 407, 433, 435
osoby nisko wykwalifikowane 149, 319, 321, 323, 324, 328
osoby wysoko wykwalifikowane 150, 319, 321, 322, 325

męskość → zob. płeć
migracje
czynniki przyciągające i wypychające 326
niepełne 323

poakcesyjne 319, 321
pracownicze 319–321, 324, 326, 328–330

niepełnosprawność 224, 251–276, 314, 364
disability studies 255, 275
Konwencja ONZ o prawach osób n. 252, 253, 255, 261, 265, 271
luka zatrudnienia osób z n. 252
modele n. 251–259, 264–266, 268, 270, 272, 274
nierówności 42, 45, 101, 138, 149, 166, 175, 177, 191, 204, 227, 285, 323, 360, 362, 363, 365, 367, 375
globalne struktury n. 176
normy pracy 212
norma obowiązku p. 258, 276, 382, 390, 391
norma włączenia w p. 258, 276, 382, 390–392

obciążenia
emocjonalne 308, 311, 312
fizyczne 301, 303, 305–307, 312
moralne 301, 305, 307–312
społeczne 301, 305, 307–312

pamięć
agonistyczna 414, 416
pracownicza 399–403, 406, 415
nostalgia (przemysłowa) 402, 403, 414
pandemia
p. COVID-19 39, 42, 44, 64, 79, 205, 214, 215, 272, 275, 313, 334, 335, 337, 381, 382, 384, 387–396, 447, 449
partnerzy społeczni 13, 63, 74–78
pracodawcy 10, 12, 13, 36, 38, 44, 63, 65–67, 69–79, 84, 87–95, 103, 115–118, 143, 149, 150, 153, 154, 166–168, 204, 214, 216, 224, 233, 235, 238, 239, 262, 263, 266–268, 273, 275, 325, 365, 367, 374, 390, 430, 433, 446
związki zawodowe 13, 16, 17, 27, 31, 34, 35, 38, 40, 41, 43, 44, 63, 65, 67–71, 73–79, 83–90, 92–95, 101–103, 106, 109–118, 207, 229, 233, 261, 263, 365, 367, 373, 392, 405, 445–448
uzwiązkowienie 27, 68, 230, 446, 448, 451, 452
platforma → zob. praca platformowa
płeć 357–360, 362–364, 368–372, 374;
kobiecość 360, 361, 366, 370, 372–374
konstruowanie różnicy p. 358, 360
męskość 360, 361, 366, 368–374
relacje p. 358, 366, 369
reżim p. 366, 367, 374
szklane metafory 362
→ zob. też konflikt przemysłowy, rynek pracy, społeczny podział pracy

pokolenie
X 382, 384–387
Y 382, 384–391, 395
Z 382, 384–388, 395
pole organizacyjne 333, 336–344, 346, 349
postfordyzm → zob. fordyzm
praca
brudna 41, 301–308, 310, 312–314
bullshit jobs 10
emocjonalna p. 229, 236, 273, 302, 307, 308, 368
essential work 10
hierarchia (władzy w p.) 102, 103, 108
kultura p. 103
niskopłatna 42, 45, 211, 223, 225, 228, 239, 243
platformowa 42, 45, 64, 72, 145, 148, 197–217
rynkowa i nierynkowa 251, 272
społeczne granice p. 12, 36
stygmatyzacja p. 305
twórcza 178, 179, 191
utowarowienie p. 65, 231
pracodawcy → zob. partnerzy społeczni
praktyki organizacyjne 336–338, 340–342, 346, 347, 350
prekariat 88, 144, 191
prekarność 145, 175, 178, 179, 191, 212, 213, 215
prekaryjność 42, 145, 146, 323, 327
prekaryzacja 35, 38–40, 45, 78, 143–145, 166, 177–180, 191, 203, 211, 213, 224, 225, 230, 233, 238, 402, 437, 438
prestiż zawodów 283–297
metodologia badań 283–285, 287, 289–291, 293–295, 297
przetarg zbiorowy 66
przynależność rasowo-etniczna 181, 191

racjonalność 125, 127–138
typy racjonalności 127–130, 132, 135, 137, 138
rady pracowników 65, 69
rewolucja przemysłowa 64, 67, 367, 426, 427, 433
czwarta rewolucja technologiczna 425–427, 433
rynek pracy 17, 22, 35, 42, 144, 149, 156, 167, 224, 226, 228, 241, 243, 259–261, 274, 276, 322, 324, 327, 363, 366, 382, 385, 387, 388, 390, 392, 393, 426, 431–435, 437
marginalizacja na r.p. 227, 237, 243
otwarty r.p. 252, 260–262, 266–268
peryferyjny r.p. 224, 225, 232, 240, 243
płeć na r.p. 357, 362
segmentacja r.p. 150, 224, 225, 232, 363, 382, 389, 390, 393
strategie radzenia sobie na r.p. 223, 224, 226–228, 232, 240, 243

sądy 83, 89–95
siła przetargowa 83, 91, 93, 94, 224, 240, 243
socjalizm 13, 19–21, 23–25, 27, 33–35, 112, 230, 399, 406–408, 410, 412, 414–416
  gospodarka socjalistyczna 21, 24, 26, 27, 29, 64, 226, 399, 404, 407, 410
socjologia pracy 11–15, 17, 19–46, 179, 284, 285, 301, 445, 446, 448, 451
  historia 19–46
  instytucjonalizacja 20–23, 25, 28, 29, 31,
  kryzys 19, 21, 31
  krytyczne badania 19, 23, 31, 36, 42, 44
  rewitalizacja 19, 22
  umiędzynarodowienie 19, 23, 36, 37, 42
socjologia publiczna 251, 276
społeczne granice pracy → zob. praca
społeczny podział pracy 11, 257, 357, 358, 368
  upłciowiony podział pracy 178, 357–375
spór zbiorowy 66, 67, 87, 88, 92–95
stosunki pracy 15, 27, 34, 38, 43, 44, 63–79, 88, 94, 95, 101–106, 109, 111, 115, 118, 120, 125, 126, 130, 138, 258, 305, 411, 446
  indywidualne s.p. 63, 65, 67, 69
  zbiorowe s.p. 15, 34, 63, 65, 69–72, 74, 75, 78, 79, 94, 446
stosunki przemysłowe 19, 22, 23, 34, 35, 43, 45, 207–209, 217
strajk 40, 66, 83–95, 373, 374
szklane metafory → zob. płeć
sztuczna inteligencja 375, 421, 423, 425–427, 430, 434–436
talent 176–178, 180, 181, 184, 190, 321
technologie cyfrowe 202, 206, 375, 432, 436
TINA (There Is No Alternative) 405–408, 414, 416

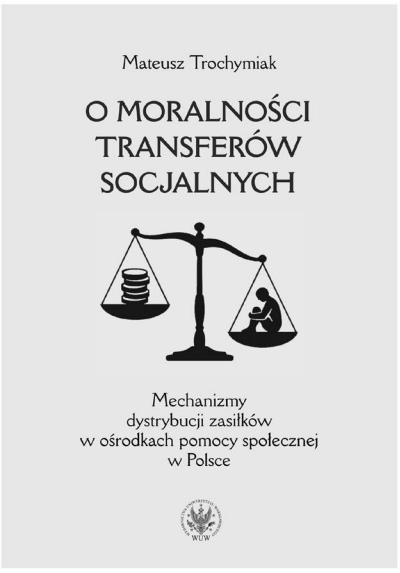
Uber 198, 199, 203–216
układ zbiorowy 63, 69, 70, 73, 74, 77, 89

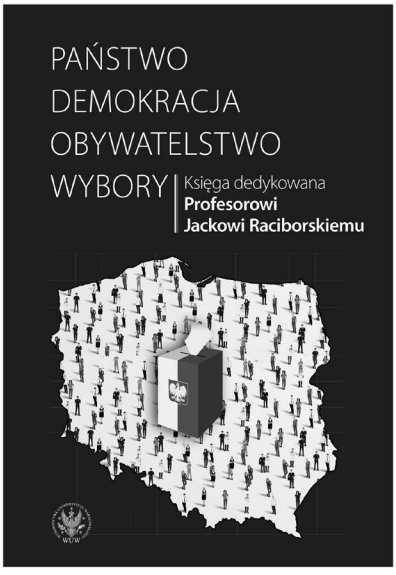
wspólnotowość 334, 342, 344, 346, 403

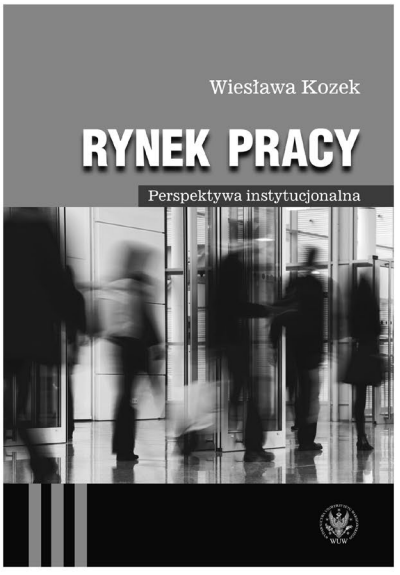
zatrudnienie 10–12, 34, 35, 38, 39–45, 65–68, 88, 143–168, 177–181, 186, 187, 189–191, 198, 203, 204, 207, 217, 224, 225, 231–237, 251–253, 259–275, 321–330, 363–365, 392–394, 407, 408, 411, 432, 436–438
  niestandardowe z. 39, 143, 146–156, 160–164, 166–168
  niepewność z. 143–154, 163, 166, 168
  polityki wspierania z. 253, 260–265, 267
zawód/zawody
  klasyfikacja zawodów 27, 154, 288, 290
  grupy zawodowe 283, 284, 286–288, 294–297
  nowe z. 15, 145
  segregacja zawodowa 357, 358, 362, 364–366, 368, 371, 374
  z. artystyczne i kreatywne 191

z. brudne 303
z. medyczne 41, 297, 301–303, 306, 308, 311, 312, 314
z. muzyka 177, 178, 184, 186
z. socjologa zakładowego 29–31
z. wolne 151, 191, 285
zmiana instytucjonalna 84–86, 92, 93, 95, 102, 207, 252
związki zawodowe → zob. partnerzy społeczni









Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego
ul. Smyczkowa 5/7, 02-678 Warszawa
tel. 22 55 31 333
www.wuw.pl

Książka stanowi przegląd najważniejszych dyskusji, badań i kierunków rozwoju współczesnej socjologii pracy, prezentowanych przez polskich socjologów i socjolożki. Powstała jako przystępne wprowadzenie do badań nad światem pracy – zarówno dla studentów i studentek, jak i wszystkich osób zainteresowanych przemianami pracy we współczesnym społeczeństwie.
Autorzy i autorki podejmują aktualne i istotne społecznie tematy, takie jak niepewność zatrudnienia, migracje, konflikty przemysłowe, praca platformowa, zróżnicowanie świata pracy, prestiż zawodów, upłciowiony podział pracy, miejsce osób z niepełnosprawnościami w świecie pracy czy debaty o przyszłości pracy. Każdy rozdział łączy omówienie kluczowych debat i stanu badań ze studium przypadku, a także zawiera pytania do dalszej refleksji, propozycje literatury uzupełniającej oraz rekomendacje podcastów, filmów i innych materiałów. Dzięki temu książka może służyć zarówno jako podręcznik akademicki, jak i inspiracja do samodzielnego pogłębiania wiedzy.

Monografia dedykowana jest Profesor Wiesławie Kozek – wybitnej socjolożce pracy z Wydziału Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, badaczce przemian świata pracy i zbiorowych stosunków pracy oraz mentorce wielu pokoleń socjologów i socjolożek pracy w Polsce i Europie.

www.wuw.pl