

GÓRNOŚLĄSKIE STUDIA SOCJOLOGICZNE

SERIA NOWA

2025, TOM 16

*Współczesne wyzwania
podmiotowości i humanizacji pracy*



UNIWERSYTET ŚLĄSKI
WYDAWNICTWO

GÓRNOŚLĄSKIE STUDIA SOCJOLOGICZNE

SERIA NOWA

2025, TOM 16

***Współczesne wyzwania
podmiotowości i humanizacji pracy***

pod redakcją

Sławomiry Kamińskiej-Berezowskiej

Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego
Katowice 2025

Redaktor naczelny: Wojciech Świątkiewicz

Zastępca redaktora naczelnego: Andrzej Kasperek

Rada Naukowa: Dieter Bingen, Krzysztof Frysztacki, Grzegorz Gorzelak,
Zdzisław Krasnodębski, Kazimierz Krzysztofek, Joanna Kurczewska,
Michał Lis, Peter Oliver Loew, Ewa Palenga-Möllenbeck,
Andrzej Sadowski, Andrzej Sakson, Janusz Słodczyk, Paweł Starosta,
Ondrej Štefaňák, Józef Styk, Marek Ziółkowski, Rudolf Žáček

Rada Redakcyjna: Krzysztof Bierwiazzonek, Marek Dziewierski,
Sławomira Kamińska-Berezowska, Krzysztof Łęcki, Rafał Muster,
Tomasz Nawrocki, Andrzej Niesporek, Sabina Pawlas, Robert Pyka,
Małgorzata Suchacka, Urszula Swadźba, Piotr Wróblewski,
Zbigniew Zagała

Redaktor statystyczny: Małgorzata Tyrybon

Sekretarz Redakcji: Justyna Kijonka
gss.redakcja@us.edu.pl

Adres Redakcji: Instytut Socjologii
Uniwersytet Śląski w Katowicach
ul. Bankowa 11
40/-007 Katowice
tel. +48 32 359 1889
fax +48 32 359 2130

Spis treści

Wstęp (*Sławomira Kamińska-Berezowska*)

Współczesne wyzwania podmiotowości i humanizacji pracy

Ewa Bogalska-Martin: Współczesne walki przeciwko ograniczaniu „zdobytych praw socjalnych” we Francji

Martina Kolářová Veverková: “There Just Wasn’t Time for a Discussion”: Czech Employees’ Experiences with Work-Related Stress during the COVID-19 Pandemic

Magdalena Wesoly: Fashion for Women? Exploring Women’s Career Paths in the Fashion System

Martyna Krogulec-Lęska: Stygmatyzacja i dyskryminacja osób z nadmierną masą ciała na polskim rynku pracy: perspektywa specjalistów ds. HR i menedżerów

Agnieszka Kołodziej-Durnaś: Praca w zawodach morskich — tradycja polskich badań i wyzwania niebieskiej gospodarki

Piotr Binder: Przemiany pracy zdalnej w Polsce. Analiza zjawiska w świetle danych GUS

Marcin Gacek: Komentator jako zawód i powołanie (przypadek Raymonda Arona)

Tomasz Olczyk: Wirtualna praca afektywna celebrytów — przechwytywanie interakcji społecznych i mikrocelebrytowo

Katarzyna Rakowska: Dynamiczna siła przetargowa i dźwignia strajkowa. Prawo do strajku oraz relacje związków zawodowych i pracodawców podczas sporów zbiorowych w Polsce

Recenzje

Edward Sołtys: Wspomnienia i refleksje na marginesie książki Jolanty Gwioździk, Grażyny Pasternej, Ewy Żurawskiej, „*A źródło wciąż bije...*”. NSZZ „Solidarność” w Uniwersytecie Śląskim w latach 1980—2020, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2022

Contents

Introduction (*Ślawomira Kamińska-Berezowska*)

Contemporary Challenges to Human Agency and the Humanization of Work

Ewa Bogalska-Martin: Contemporary Struggles Against the Restriction of “Acquired Social Rights” in France

Martina Kolářová Veverková: “There Just Wasn’t Time for a Discussion”: Czech Employees’ Experiences with Work-Related Stress during the COVID-19 Pandemic

Magdalena Wesoly: Fashion for Women? Exploring Women’s Career Paths in the Fashion System

Martyna Krogulec-Łęska: Stigmatization and Discrimination of People with Excess Body Weight in the Polish Labor Market: The Perspective of HR Specialists and Managers

Agnieszka Kołodziej-Durnaś: Labour in Maritime Professions: The Tradition of Polish Research and the Challenges of “Blue” Economy

Piotr Binder: The Transformation of Remote Work in Poland: An Analysis Based on Statistics Poland (GUS) Data

Marcin Gacek: Commentator as Profession and Vocation: The Case of Raymond Aron

Tomasz Olczyk: Virtual Affective Labour of Celebrities — The Capture of Social Interactions and Micro-Celebrity

Katarzyna Rakowska: Dynamic Bargaining Power and Strike Leverage: The Right to Strike and Industrial Relations During Collective Disputes in Poland

Reviews

Edward Sołtys: Recollections and Reflections on the Margins of the Book by Jolanta Gwioździk, Grażyna Pasterna, and Ewa Żurawska „*A źródło wciąż bije...*”. NSZZ „*Solidarność*” w Uniwersytecie Śląskim w latach 1980—2020 [“And the Spring Still Gushes On...” The Activity of “Solidarity” Trade Union at the University of Silesia in the Years 1980—2020], Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2022



Wstęp

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Serdecznie zapraszam do lektury całości zaprezentowanego tomu.

Sławomira Kamińska-Berezowska

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

Bibliografia

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

WSPÓŁCZESNE WYZWANIA PODMIOTOWOŚCI I HUMANIZACJI PRACY



Ewa Bogalska-Martin

Uniwersytet Śląski w Katowicach

 <https://orcid.org/0000-0003-2269-777X>

Współczesne walki przeciwko ograniczaniu „zdobytych praw socjalnych” we Francji

Abstract: In this article, we will undertake an analysis explaining several significant moments of contemporary struggles to preserve the system of social rights built in the 19th century and established in 1945, guaranteeing French workers favourable working conditions, health insurance, social security in the event of job loss and retirement, which are gradually subject to neoliberal reforms. The subject of our analysis here are three important moments in the struggle to preserve *acquis sociaux*, i.e., the social rights won, allowing us to understand the social meaning of the changes that have taken place in this matter since the early 1990s in France. The first of these moments is the largest labour strike since 1968, which took place in 1995 and was aimed both at defending the public sector, in particular the state railways (SNCF and RATP), against their privatisation, and at preserving the social rights existing in France at that time, including the pension law in force at that time. The second moment we will devote attention to here will be the “Yellow jackets” revolt, which took place in 2018—2019, and whose participants demanded the revocation of pro-ecological rights. The third moment is the fight against the pension system reform finally introduced “by force” in 2023.

Keywords: social rights, welfare state, social struggles, technocratic reforms

Wstęp

Mówi się, że we Francji nie ma ani jednego dnia bez strajku. Pewne obszary życia, takie jak system transportu, szkolnictwo czy usługi komunalne, są nimi szczególnie dotknięte. Obrona interesów specyficznych grup zawodowych (kolejarze, nauczyciele, dokerzy, kierowcy ciężarówek itp.) często idzie w parze z walką o zachowanie lub zmianę systemu społeczno-politycznego państwa, jego instytucji

i obowiązującego systemu prawa. Może to historyczne tradycje kontestacji sięgające rewolucji francuskiej, dziedzictwo ruchów rewolucyjnych XIX wieku, Komuny Paryskiej, Frontu Ludowego lat 30. lub słynnego roku 1968 sprawiają, że często przegrywając, ale też odnosząc symboliczne zwycięstwa, Francuzi umieją walczyć o swoje prawa i potrafią bronić swoich interesów zbiorowych.

Tym niemniej, jeśli wiek XIX i początek wieku XX należy rozumieć jako okres walk o prawo do pracy, o ograniczenie czasu pracy, o płatne urlopy, podniesienie płac, prawo do strajków i o zabezpieczenia socjalne dla klas pracujących analizowanych jako przejaw konfliktów klasowych, to postępująca deindustrializacja i przejście do gospodarki, w której większość zatrudnionych pracuje w sektorze usług, sprawiają, że koniec wieku XX i wiek XXI to okres znaczących zmian zarówno form i celów walk o prawa pracownicze, jak i grup, które są aktywne w przestrzeni publicznej w tym zakresie.

W artykule podejmiemy analizę wyjaśniającą kilka znaczących momentów współczesnych walk o zachowanie budowanego już w XIX wieku i ustanowionego w roku 1945 systemu praw socjalnych, gwarantującego francuskim pracownikom korzystne warunki pracy, ubezpieczenia zdrowotnego, zabezpieczenia społecznego w przypadku utraty pracy i przejścia na emeryturę, które stopniowo podlegają reformom typu neoliberalnego, opartym na mobilizacji wiedzy eksperckiej, której ważność jest coraz częściej poddawana krytyce i nie budzi zaufania społecznego. Pokażemy również, że walki te ujawniają słabość klasycznych organizacji politycznych założonych jeszcze w wieku XIX lub XX (partie polityczne i związki zawodowe), tracąc charakter klasowy. Wprowadzają one do gry politycznej nowe formy działań zbiorowych i nowe konfiguracje ruchów społecznych będących nośnikami nowych metod kontestacji, formułujących radykalne w ich treści oczekiwania pod adresem francuskich instytucji politycznych na wszystkich szczeblach.

Przedmiotem naszej analizy są tutaj trzy ważne momenty walk o zachowanie *acquis sociaux*, czyli wywalczonych praw, pozwalające na zrozumienie społecznego sensu zmian, jakie dokonały się w tej kwestii od początku lat 90. we Francji.

Pierwszym z tych momentów jest największy po roku 1968 strajk pracowniczy w roku 1995. Wzięło w nim udział 5 milionów osób. Strajk ten miał na celu zarówno obronę sektora publicznego, w szczególności kolei państwowych (SNCF i RATP) przed ich prywatyzacją, jak i zachowanie istniejących wówczas we Francji praw socjalnych, w tym obowiązującego w tamtych latach prawa emerytalnego.

Drugim momentem, któremu poświęcimy tu uwagę, będzie rewolta „Żółtych kamizelek”, która miała miejsce w latach 2018–2019. Był to jeden z tych ważnych ruchów społeczno-politycznych, kiedy inicjatywę obrony istniejących praw i debaty o funkcjonowaniu państwa i jego instytucji przejęli zgromadzeni na skrzyżowaniach dróg wściekli mieszkańcy tzw. Francji peryferyjnej, mieszkający na obrzeżach dużych miast, domagający się odwołania praw proekologicznych.

Trzeci moment to walka z ostatecznie wprowadzoną „siłowo” w roku 2023 reformą systemu emerytalnego, z którą wielu Francuzów jest nadal niepokodzonych, a której ewentualne anulowanie pozostaje elementem programów politycznych partii radykalnej lewicy.

Jak pokażemy dalej, te trzy momenty kontestacji społecznych mają wspólną cechę. Nie są one formami walki „o” nowe prawa opiekuńcze czy swobody obywatelskie, ale walkami „przeciwko” wprowadzonym reformom, których część dotyczy nie tylko systemu zabezpieczeń socjalnych, ale znaczącego, stopniowego, neoliberalnego przekształcania francuskiego **państwa opiekuńczego**. Choć w tle tych ruchów odnajdujemy nieustannie walkę o obronę warunków życia i pracy grup szczególnie narażonych na negatywne konsekwencje modyfikowanych praw pracowniczych czy socjalnych, to są one również radykalną krytyką rygorystycznych polityk ekologicznych, podatkowych czy reform edukacyjnych. Argumenty manifestujących są następnie wykorzystywane w retorykach politycznych skrajnej prawicy i lewicy, będących aktualnie arbitrami życia politycznego we Francji.

W istocie rzeczy rosnący radykalizm obserwowanych kontestacji należy widzieć jako walkę o zachowanie istniejącego od 80 lat modelu państwa opiekuńczego i formę, jaką powinna mieć Republika Francuska. Adwersarzami współczesnych ruchów społecznych są od wielu lat biurokratyczne państwo francuskie i jego instytucje. Ruchy te walczą z administracyjną maszyną państwa technokratycznego, na co wskazywał już w roku 1968 Alain Touraine (1968, s. 177). Są one krytyką nowego ustawodawstwa, za pomocą którego próbuje się regulować konflikty społeczne, zmieniając sens definicji Republiki Francuskiej zawartej w pierwszym artykule obowiązującej Konstytucji z roku 1958: „La France est une République indivisible, laïque, démocratique et **sociale**” („Francja jest Republiką niepodzielną, laicką, demokratyczną i **socjalną**”)¹. Formy ruchów oporu i biorące w nich udział grupy społeczne składają do wniosku, że w tle walk o zachowanie *acquis sociaux* odnajdujemy poszukiwanie nowego modelu organizacji życia zbiorowego, sprawowania władzy, a być może nawet tworzenia ewentualnej VI Republiki.

Nowa rzeczywistość i walki lat 90.

Zmiany społeczne, które Robert Castel nazwał przejściem od społeczeństwa klasowego do społeczeństwa pracowniczego (*société de salariat*) (Castel, 1995), a które postępują we Francji od końca lat 70., wiążą się z całym zakresem zjawisk, takich jak deindustrializacja i likwidacja ważnych sektorów przemysłowych

¹ Tłumaczenie autorki.

(przemysł węglowy, metalurgiczny, włókienniczy), a w konsekwencji z utratą politycznego i społecznego znaczenia klasy robotniczej, która znika ze sceny politycznej jako podmiot historyczny. Jak sądzi Alain Touraine, ostatni raz odegrała ona swoją **historyczną rolę**, udzielając w roku 1968 wsparcia studentom w postaci strajku generalnego (Touraine, 1968).

Efektom strukturalnych zmian gospodarczych będzie pojawienie się masowego bezrobocia i narastanie konfliktów wokół integracji migrantów, którzy w latach 50. i 60. napłynęli do Francji, aby zasilić francuską gospodarkę. Koniec „trzydziestu wspaniałych lat” (fr. *trente glorieuses*) zaczyna być widoczny po pierwszym i drugim kryzysie naftowym (1973 i 1979 rok). Przyjmuje on formę nieustannie rosnącego w latach 80. i 90. strukturalnego bezrobocia². Walka z bezrobociem stanie się wiodącym tematem programów politycznych zarówno francuskiej lewicy, jak i politycznej, postgaullistowskiej prawicy, choć ich wizje są radykalnie różne. Po zwycięstwie socjalisty François Mitteranda w wyborach prezydenckich w roku 1981, kiedy na 14 lat francuska lewica przejmuje władzę, francuskie publiczne polityki opiekuńcze będą nieustannie zorientowane na prowadzenie walki z wykluczeniem społecznym i próbę powrotu do pełnego zatrudnienia. Ich ostatnim pozytywnym aktem w tym zakresie, już w momencie prezydentury Jacques’a Chiraca (1995—2007), było uchwalenie w latach 1998 i 2000 tzw. praw Aubry, nazwanych tak od nazwiska ówczesnej minister Pracy i Solidarności Społecznej w rządzie Lionela Jospina, Martine Aubry. Ich wprowadzenie w życie stanie się obowiązkowe w roku 2002.

Celem tych regulacji była aktywna walka z wykluczeniem społecznym i bezrobociem oraz rozwiązywanie problemu dostępu do mieszkań za pośrednictwem polityk finansowego wspierania zatrudnienia przez państwo. Dążenie do pełnego zatrudnienia rozumiane jest wówczas jako „społeczne dzielenie niezbędnego dla gospodarki narodowej czasu pracy”, postulowane już w XIX wieku przez socjalistów francuskich (Lafargue, Gigi, 1994). Prawa Aubry wprowadziły obowiązujący nadal 35-godzinny tydzień pracy³, ograniczyły liczbę legalnie akceptowanych nadgodzin i utworzyły tzw. specjalne kontrakty dla młodych ludzi, poniżej 26. roku życia, wchodzących w życie zawodowe bez dyplomu i zawodu (*Emploi jeunes*)⁴.

² Zgodnie ze statystykami INSEE, stopa bezrobocia we Francji sytuuje się w roku 1980 na poziomie 5,6% ogółu osób w wieku produkcyjnym, w roku 1994 sięga 10,6%. Znaczący spadek bezrobocia we Francji zostaje osiągnięty dopiero po objęciu władzy przez Emmanuela Macrona. W roku 2023 odsetek ten wynosił 7,3%. (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4805248#figure3> [konsultacja luty 2025]).

³ W roku 1936, w momencie rządów Frontu Lewicy, w wyniku tzw. Porozumień z Matignon wprowadzono we Francji 40-godzinny tydzień pracy i 2 tygodnie płatnego urlopu. Przejście do 35-godzinnego tygodnia pracy stanowiło jeden ze 110 punktów programu wyborczego François Mitteranda w roku 1981.

⁴ Tego typu kontrakty wprowadzono w życie w roku 1997. Stopniowo, po roku 2002, zostały one przekształcone w inne formy gwarantowanych i opłacanych częściowo przez państwo umów o pracę dla tej grupy demograficznej.

Ta ostatnia grupa była i jest szczególnie dotknięta zmianami na rynku pracy i jej poziom bezrobocia jest zwykle trzykrotnie wyższy od średniego poziomu we Francji.

Wprowadzenie tych zasad będzie wymagało reorganizacji zarówno firm prywatnych, jak i sektora publicznego, niosąc w sobie nieustanne problemy intensyfikacji pracy i wzrostu jej kosztów w bilansach ekonomicznych wszystkich sektorów gospodarczych. W roku 1994 ankieta francuskiego Instytutu Statystyk (INSEE) pokazała, że w efekcie stosowania praw Aubry między rokiem 1998 i 2001 rzeczywiście utworzono około 350 tysięcy nowych miejsc pracy (Gubian et al., 2005). Było to jednak niewystarczające, aby zmniejszyć liczbę bezrobotnych, których ilość w roku 1997 INSEE szacował na około 2,8 miliona. Wzrost liczby kontraktów wspieranych finansowo przez państwo, obniżenie składek socjalnych płaconych przez pracodawców, prawo do przejścia na korzystniejszych niż ogólne warunkach na wcześniejszą emeryturę stanowią centralne elementy polityk zatrudnienia i podziału pracy, widziane jako podstawowy wektor integracji społecznej. Wprowadzenie w życie tych rozwiązań było możliwe właśnie w efekcie działań pracowniczych znanych jako kryzys roku 1995, który interesuje nas w tej części tekstu.

Strajki roku 1995 były sprowokowane i niesione hasłami walki z *fracture sociale* — „z nierównością społeczną”, zawartą w programie wyborczym Chiraca, który po długiej kadencji Mitteranda wygrał wybory prezydenckie w 1995 roku (będzie to jego pierwsza kadencja). Po zwycięstwie prawicy w wyborach parlamentarnych Alain Juppé, premier utworzonego 17 maja 1995 roku nowego rządu, proponuje tzw. plan Juppé, który obejmuje reformę systemu emerytalnego (40 lat pracy na pełną emeryturę) i systemu socjalnego (zmniejszenie refundacji kosztów leczenia i lekarstw, wliczenie dodatków rodzinnych do bazy opodatkowania, wzrost składek ubezpieczeniowych itp.) oraz zamrożenie indeksowanych na poziomie inflacji płac pracowników sektora publicznego. Równocześnie w latach 1996—2000 rząd zamierza reformować SNCF, czyli koleje francuskie, likwidując 6 tysięcy linii kolejowych uznanych za nierentowne (25% wówczas istniejących) i ograniczając liczbę zatrudnionych w tej firmie państwowej o 73 tysięcy. Synchronizacja tych dwóch reform będzie samobójstwem politycznym rządu.

Od wiosny tego roku pracownicy Renault (również firma państwowa) walczą o wzrost płac, ale to nie korporacyjna walka o lepsze warunki pracy, tylko obrona już istniejących praw stanie się celem strajków, które na dwa miesiące (od 10 października do 12 grudnia) sparaliżują gospodarkę francuską. Dotkną one wszystkie sektory życia publicznego: transport, pocztę, szkolnictwo, system zdrowia, biura administracji fiskalnej, EDF (francuska ENEA), sądownictwo itp. Strajk generalny rozpoczyna się 25 listopada 1995 roku, premier deklaruje, że nie ruszy się ani o milimetr (fr. *droit dans ses bottes*). Pierre Bourdieu dostrzega w tym strajku początek nowej rewolucji francuskiej. Jednak nie będzie ona miała miejsca. Po ogromnej manifestacji 12 grudnia 1995, mobilizującej około 2 milionów osób, reformy Juppé zostaną zawieszone. Biorąc pod uwagę nadchodzące święta i paraliż życia

gospodarczego, 15 grudnia rząd wycofuje projekt reformy systemu emerytalnego (Mathieu, 2011). Nieco później, w obliczu nadal trwających kontestacji, prezydent Jacques Chirac jest zmuszony do rozwiązania Parlamentu, a nowe wybory parlamentarne w 1997 roku przyniosą większość parlamentarną lewicy i socjalista Lionel Jospin zostanie premierem, i to w jego rządzie wspomniana wyżej Martine Aubry będzie ministrem pracy.

Ocenia się, że w kontestacjach roku 1995 brało udział około 5 milionów osób. W roku tym liczba oficjalnie zadeklarowanych pracowniczych dni strajkowych — 5 milionów dni, w tym 4 miliony w sektorze publicznym — była sześciokrotnie wyższa w porównaniu do liczby dni strajkowych w całym okresie 1982—1994. Trzy tygodnie strajku przeciwko reformie systemu emerytalnego i prywatyzacji francuskich kolei proponowanym przez rząd Alaina Juppé w 1995 roku uznaje się za największą kontestację społeczną po 1968 roku. Tym niemniej od 1995 roku dwa inne wielkie, obejmujące swoim zasięgiem cały kraj, ruchy kontestacyjne miały miejsce w latach: 2004 — bunt młodzieży akademickiej wobec nowego prawa o warunkach finansowych zatrudnienia na tzw. kontrakcie CPE — umowa o pierwszej pracy; 2018—2019 — ruch „Żółtych kamizelek” (Lefebvre, 2019). Wydarzenia roku 1995 pozostają w bezpośrednim związku z sytuacją aktualną i stanowią punkt odniesienia dla zrozumienia działań sił politycznych dzisiaj.

To częściowe zwycięstwo strajkujących (reforma systemu socjalnego zostanie jednak wprowadzona) było efektem konwergencji form działania i interesów zbiorowych, które były mobilizowane przez strajkujących we wszystkich sektorach życia społeczno-gospodarczego Francji, oraz aktywnego udziału wszystkich związków zawodowych połączonych w **świętej unii** (fr. *union sacrée*) w ich walce z rządem. Zwycięstwo to znalazło swoje przedłużenie w formie reform lat 1997—2000 socjalistycznego rządu Lionela Jospina. Przekształciły one warunki funkcjonowania całej gospodarki francuskiej i francuskiego sektora publicznego, czyniąc je niezwykle nieodpornymi na konkurencyjność związaną i wielkością bezpośrednich kosztów zatrudnienia ponoszonych przez pracodawców. W ich efekcie np. francuski sektor publiczny (szkolnictwo, opieka zdrowotna, służby samorządowe itp.) nieustannie boryka się z trudnościami w organizacji pracy, aby podołać wyznaczonym zadaniom bez podnoszenia liczby zatrudnionych, co prowadzi do pozostawania w stanie permanentnego kryzysu funkcjonalnego. Konsekwencje reform Aubry są nadal widoczne na wielu poziomach organizacji życia społecznego i gospodarczego we Francji. Stanowią one przedmiot nie tylko nieustannych licznych analiz porównawczych na poziomie europejskim, lecz także krytyk prowadzonych z pozycji neoliberalnych (Cahuc, Granier, 1997; Martin, Durand, Saint-Martin, 2003).

Rewolta „Żółtych kamizelek” — kryzys zaufania i problem z reprezentatywnością polityczną

Opisane wyżej zmiany społeczne i gospodarcze lat 80. i 90. — wzmocnione efektami dokonanej w okresie 1983—1986 decentralizacji państwa francuskiego, polegającej na przeniesieniu na poziom samorządów wielu jego kompetencji w dziedzinie pomocy socjalnej, organizacji szkolnictwa podstawowego i średniego oraz ochrony zdrowia, utrzymania dróg i transportu publicznego itp. — doprowadzą do ujawnienia innych niż klasowe czy stanowiące konsekwencje utraty miejsca pracy form nierówności społecznych. Będą one widoczne w postaci zjawisk wykluczenia przestrzennego, z dostępu do służby zdrowia, usług (poczta, prasa, dostęp do Internetu itp.) i środków transportu. Część z obserwowanych współcześnie we Francji nierówności wiąże się z przyznanymi niektórym grupom zawodowym specjalnymi prawami socjalnymi, formami dyskryminacji w momencie zatrudnienia, przebiegiem karier zawodowych i dostępem do mieszkań oraz efektami segregacyjnymi, będącymi konsekwencją polityk **zonifikacji** obszarów miejskich, dotyczący-
mi w szczególności osoby pochodzenia imigranckiego.

Inne współcześnie obserwowane nierówności są związane z adopcją pakietów praw wynikających ze stosowania dyrektyw europejskich, walki ze światową konkurencją w dziedzinie kosztów pracy (umowy pracy subwencjonowane przez państwo) czy wprowadzania w życie ustaleń dotyczących prób hamowania zmian klimatycznych. W ten sposób poczucie wykluczenia, niesprawiedliwości społecznej i deklasacji dotknęło znacznie szersze grupy mieszkańców Francji niż te, które w latach 80. i 90. były objęte działaniami aktywnych polityk walki z bezrobociem.

Od początku lat 2000. walka o wyrównanie warunków życia i pracy staje się walką o zachowanie już istniejących regulacji w dziedzinie zabezpieczenia socjalnego i dostępu do usług publicznych podejmowaną przez tych, których nie zalicza się do grup wykluczonych, którzy nie są bezrobotni, a którzy — w efekcie wprowadzanych nowych polityk fiskalnych, cen mieszkań, kosztów transportu, zakupu i eksploatacji dóbr takich jak samochody, których cena wzrasta nie tylko jako konsekwencja zmian technologicznych, lecz także na skutek narzuconych podatków ekologicznych i cen paliw — mają coraz większe problemy z wiązaniem końca z końcem. Coraz częściej pisze się o powstaniu grup prekariatu, ubogich zatrudnionych (fr. *travailleurs pauvres*), czy grup pozbawionych dostępu do mieszkań komunalnych, żłobków bądź transportu itp., nazywanych „grupami bez”, do których zalicza się zarówno ludzi bez mieszkań, bez ważnych dokumentów (imigranci), jak i osoby „bez prawa do zabierania głosu”, „pozbawione widoczności” w przestrzeni publicznej, np. osoby niepełnosprawne (Mouchard, 2010). Grupy te pozostają często z dala lub na marginesie istniejących organizacji broniących interesy pracownicze, nie są one reprezentowane przez związki zawodowe, które często, jeśli

podejmują ich obronę, to czynią to, „świadcząc usługi” na rzecz osób i w kwestiach, które są im doktrynalnie obce (Brugnot, Le Naour, 2011).

Zjawisko to wiąże się z widocznym już na poziomie statystyk spadkiem liczby członków związków zawodowych. W roku 2019 (ostatnie dostępne dane) zaledwie 8,4% zatrudnionych w sektorze prywatnym, tj. około 10,1% całości zatrudnionych we Francji (w sektorze publicznym około 19%, tradycyjnie najwyższej w szkolnictwie), należało do związków zawodowych. Ten poziom uzwiązkowienia utrzymuje się od końca lat 80. Pytanie o reprezentatywność związków zawodowych zabierających głos w imieniu milionów pracujących stawiał już prezydent Nicolas Sarkozy (2007—2012), który chciał rządzić sam, bez konsultowania każdej decyzji z tzw. partnerami społecznymi, do których zalicza się między innymi związki zawodowe. Tak niski poziom uzwiązkowienia (wśród państw OCDE Francja ma 3 najniższe uzwiązkowienie) najczęściej tłumaczy się wysoką mobilnością zawodową, strukturą zatrudnienia (dużą ilością małych i średnich firm) lub faktem, że duża liczba zatrudnionych (także w sektorze publicznym) pracuje na krótkich kontraktach. To prawda, że liczba zatrudnionych na „stałych umowach o pracę” (CDI) i tych, którzy pracują na krótkich kontraktach (CDD), nieustannie spada. W 2019 roku, przed pandemią, tylko 75% zatrudnionych miało kontrakt typu CDI. To właśnie osoby pracujące na kontraktach typu CDD, zasilający rzesze **prekariatu** czy mieszkający na peryferiach *travailleurs pauvres* stali się zapleczem dla ruchu „Żółtych kamizelek”.

Powstanie ruchu „Żółtych kamizelek” datuje się na jesień 2018 roku. Stracił on znaczenie w lipcu 2019 roku. Początkowo ruch ten miał charakter rozproszonych na całym terytorium Francji form blokowania dróg, skrzyżowań i wjazdów na autostrady (około 3000 punktów zablokowanych), które stanęły się miejscami debaty publicznej. Jej echa znajdują swój wyraz w sieciach społecznościowych i będą szeroko nagłaśniane przez francuskie media prawicowe. Debata otwarta przy ogniskach i w namiotach na skrzyżowaniach dróg dotyczyła rosnących kosztów życia wynikających z wprowadzanych nowych dyspozycji prawnych, związanych m.in. z prawem proekologicznym (wzrost cen ropy, najczęściej kupowanego paliwa do samochodów i do ogrzewania domów). Później ruch przybiera charakter „aktów politycznych”, czyli sobotnich manifestacji w Paryżu, kiedy rozwścieczeni prowincjusze królują na ulicach **pięknych dzielnic** stolicy. Od 24 listopada 2018 roku do 6 lipca 2019 roku miały miejsce 33 takie „akty”. Ocenia się, że w ruchu brało udział około 1500 grup, których liczbę członków i bezpośrednich sympatyków szacuje się na około 4,5 miliona osób mieszkających w tzw. Francji peryferii (Boyer et al., 2020, s. 117—118). Ruch stopniowo utracił poparcie społeczne po „aktach” stosowania przemocy w trakcie demonstracji w Paryżu, a w szczególności po 1 grudnia 2018 roku, kiedy manifestanci-wandale dokonali zniszczenia elementów dekoracji wewnętrznych Łuku Triumfalnego.

Kwestia kosztów dojazdu do pracy była punktem wyjściowym powstania ruchu „Żółtych kamizelek”, którego przedstawiciele należą do niższych klas średnich

i grup pracowników mieszkających na peryferiach dużych miast, których nie stać na mieszkania w mieście, czyli tam, gdzie jest praca. W sytuacji źle funkcjonującego transportu lokalnego (oddalenie linii kolejowych, niedostosowanie rozkładu jazdy, notoryczne spóźnienia, strajki kolejarzy itp.) codziennie dojeżdżają oni do pracy prywatnymi samochodami z odległości 20–100 kilometrów, kumulując doświadczenia korków na drogach, złych warunków pogodowych, opłat za autostrady, wysokich cen paliw itp. (Boyer et al., 2020). Autorzy tekstu *Les déterminants de la mobilisation des Gilets jaunes* sądzą, że to właśnie zjawiska nierówności terytorialnej oraz zmniejszenie nakładów na lokalnie realizowane publiczne polityki wyrównania warunków życia stały się powodem masowości ruchu „Żółtych kamizelek” (Boyer et al., 2020, s. 110). Frustracje mieszkańców peryferii analizują m.in. socjologowie Matthieu Gateau i Hervé Marchal w ich książce opublikowanej w roku 2020 — *La France pavillonnaire. Enjeux et défis* (Gateau, Marchal, 2020).

Wiele lat temu w swojej napisanej w perspektywie marksistowskiej i opublikowanej w 1972 roku pracy *La Question urbaine*, którą na język polski przetłumaczył Bohdan Jałowiecki, obserwując zjawiska stratyfikacji społecznych i nierówności przestrzennych, Manuel Castells zapowiadał rewolucję miejską. W interpretacji „kwestii socjalnej” we Francji tam przedstawionej dojazd do miejsca zatrudnienia jest nieopłaconą częścią czasu pracy, najbardziej widocznym aspektem eksploatacji zatrudnionych, którzy muszą w siebie zainwestować, aby pracować (Castells, 1982). Wstrząsając V Republiką, rewolucja, o której myślał Castells, przyjęła współcześnie formę rewolty mieszkańców peryferii miast, której wyrazem był ruch „Żółtych kamizelek”.

Otwarta przez ruch „Żółtych kamizelek” radykalna krytyka form sprawowania władzy zmusiła prezydenta Macrona do organizacji debaty publicznej, w której brał on bezpośredni udział, i wyłożenia *Zeszytów skarg*⁵ w merostwach, które szybko wypełniły się setkami tysięcy wpisów, komentarzy, skarg, prośb i propozycji reformy państwa francuskiego. Oznaczało to powstanie niespotykanej na taką skalę przestrzeni dialogu społecznego z obywatelami we wszystkich sferach życia społecznego, gospodarczego i politycznego Francji. Ten wyjątkowy, aczkolwiek rozproszony materiał socjologiczny nadal czeka na swoją analizę.

Pojawienie się „Żółtych kamizelek” było aktem zaistnienia w przestrzeni publicznej nowych grup pracowniczych, żyjących na obrzeżach dużych miast, dotkniętych problemami mieszkaniowymi, efektami nefunkcjonalności systemu transportu oraz problemami życia codziennego. Te oddolnie organizowane formy protestu

⁵ Tego typu dokumenty pojawiły się we Francji jeszcze w XIV wieku jako prośby adresowane do króla za pośrednictwem rad regionalnych i miejskich. *Zeszyty skarg* były redagowane przez szlachtę, sejmiki stanu trzeciego pod adresem króla Ludwika XVI w okresie rewolucji francuskiej w roku 1789. Zawierały one propozycje reform w dziedzinie systemu podatkowego, równości wobec prawa, wolności osobistych itp. W roku 2019 zredagowano 19 tysięcy *Zeszytów skarg*, zawierających około 200 tysięcy tekstów.

i radykalizm stosowanych form walki wiele mówią o braku zaufania nie tylko do instytucji państwowych⁶, lecz także do istniejących organizacji społecznych, w tym do związków zawodowych i partii politycznych. Przypomnijmy, że Georg Simmel sądził, iż „zaufanie jest podstawowym elementem syntezy sił społecznych tworzących społeczeństwo, jego brak może więc mieć poważne konsekwencje dla jego istnienia i przetrwania” (Simmel, 1999, s. 355). Ruch ten był wyrazem kryzysu zaufania, wyjściem na arenę publiczną grup „pozbawionych głosu”, które próbowały wziąć sprawy w swoje ręce. Radykalność działań „Żółtych kamizelek”, wykorzystanie przemocy i aktów wandalizmu stanowią punkt zwrotny w sposobie wyrażania i postrzegania niezadowolenia społecznego we Francji. Stawiają one otwarcie pytanie o reprezentatywność istniejących we Francji organizacji politycznych i społecznych, tracących kontakt z ich bazą społeczną. Ruch „Żółtych kamizelek” był radykalną krytyką niezdolności administracji publicznej, zajętej latami walką z bezrobociem i wprowadzaniem coraz to nowszych, często bezsensownych regulacji administracyjnych, do wzięcia pod uwagę interesów grup coraz bardziej zmarginalizowanych i pozostawionych sobie, grup niebędących przedmiotem działań francuskich polityk publicznych na poziomie lokalnym czy ogólnonarodowym. W swoim podstawowym wyrazie był to ruch rewolty, niepodporządkowania się istniejącym regulacjom prawnym, który nie przekształcił się w ruch formułujący propozycje uzdrowienia czy naprawy państwa francuskiego. Był to wielki krzyk „Nie!” wobec prowadzonych polityk, odrzucenia istniejących elit politycznych.

„Moment refleksyjny” — walka z reformą systemu emerytalnego w roku 2023

Ruch „Żółtych kamizelek” miał miejsce tuż przed pandemią, która w znaczącym stopniu wpłynęła na przekształcenie orientacji życiowych Francuzów. Dotyczą one w pierwszym rzędzie zmian w podejściu do pracy, jej znaczenia w życiu człowieka. Doświadczenia trudu codziennego oraz form organizacji pracy, przez lata nadwartościowanej jako wektor integracji i źródło zadowolenia z życia, staną się przedmiotem refleksji milionów zamkniętych w prywatności ich domów mieszkańców Francji.

Nie sposób pisać o aktualnej sytuacji i rozmiarach kontestacji wprowadzonego w roku 2023 prawa o systemie emerytalnym bez wspomnienia politycznego

⁶ Członkowie ruchu „Żółtych kamizelek” domagali się audiencji u prezydenta Emmanuela Macrona i negocjacji ich roszczeń wyłącznie z nim, z pominięciem innych poziomów i instancji życia politycznego we Francji. Tego typu spotkanie nie zostało jednak zorganizowane.

znaczenia klęski reformy proponowanej w roku 1995. Od tego czasu wszyscy rządzący wiedzą, że reforma emerytur wiąże się z ryzykiem politycznym. Wiedział o tym również Emmanuel Macron, kiedy w roku 2017 włączył ten cel do swojego programu wyborczego. Gdyby nie kryzys „Żółtych kamizelek” i pandemia, które przez trzy lata całkowicie mobilizowały władze państwowe, proponowana reforma (przedłużenie okresu pracy do 65. roku życia, likwidacja tzw. reżimów specjalnych gwarantujących m.in. policjantom, pracownikom kolei i paryskiego metra lepsze warunki odchodzenia na emeryturę itp.) zostałaby bez problemów przegłosowana w Parlamencie, gdzie Macron dysponował w czasie swojej pierwszej kadencji (2017—2022) wygodną, bezwzględną większością. Powrót do tego projektu w roku 2022 ponownie wyzwolił zgromadzony kapitał kontestacyjny Francuzów, dotkniętych doświadczeniami pandemii i przemyśleń dotyczących ich własnego, indywidualnego życia. Zdaniem związków zawodowych i danych francuskiego Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, liczba manifestujących przeciwko reformie emerytur była większa od tej zarejestrowanej w latach 1995 i 2010. Sondaże z roku 2023 pokazują, że strajki, manifestacje i inne formy walki przeciwko tej reformie były akceptowane przez od 56% (styczeń 2023) do 74% (marzec 2023) Francuzów.

Jak pisaliśmy wyżej, okres po roku 1980 to epoka wzrastającego bezrobocia, a później, po roku 1990, to epoka **prekariatu** (Paugam, Vendramin, 2020), powstania nowej klasy tzw. ubogich pracujących na krótkich kontraktach (CDD i umowach wspieranych przez państwo), ograniczenia stosowania umów zbiorowych, masowych reform systemów zarządzania zasobami ludzkimi, przejścia do systemu tzw. pracy fleksyjnej itp. Inny aspekt tych zmian to konsekwencje wprowadzenia w latach 2000—2002 prawa o 35-godzinny tygodniu pracy. Stopniowo wywołało ono wzrost presji organizacyjnej na tych, którzy nie korzystają z RTT (indywidualne dysponowanie już przepracowanymi godzinami ponadwymiarowymi w postaci zaplanowanych dni wolnych). Skracając tygodniowy czas pracy, prawa Aubry zintensyfikowały pracę w pozostałych dniach tygodnia, szczególnie w przypadku tych, którzy są zatrudnieni w instytucjach świadczących podstawowe usługi w zakresie opieki zdrowotnej, opieki nad osobami starszymi, transportu czy szkolnictwie wszystkich poziomów.

Dodajmy, że od początku lat 90. we francuskich naukach społecznych trwa intensywna, niezwykle żywa debata o warunkach pracy. Psychosocjolog Christophe Dejours oraz socjolożka Dominique Méda analizują w różnych perspektywach obowiązek zatrudnienia i trudne społecznie warunki pracy, a także wymagania efektywności (fr. *performance*), która stała się „koszmarem”, punktem centralnym w życiu człowieka (Dejours, 1998, 2015; Méda, 2001). Posiadanie pracy zostało społecznie i politycznie zdefiniowane jako cel najwyższy, a jej jednostkowe przeżywanie jest obarczone wymogami efektywności i poddawane nieustannym procedurom ocen, w tym samoocen, jej koszty bowiem stanowią największe obciążenie finansowe firm dotkniętych nową, globalną konkurencją. Okres pandemii wniósł do tego sposobu postrzegania pracy przez samych zatrudnionych znaczące poprawki.

Zjawiskiem wpływającym na sens dawany zatrudnieniu i jego przeżywanie jest również niedoinwestowanie francuskiego sektora publicznego (wymogi dotyczące ograniczenia wydatków publicznych) — szpitali, administracji publicznej i szkolnictwa, policji, administracji państwowej, sądownictwa, gdzie brakuje rąk do pracy i gdzie pracujący są nieustannie zmuszani do wykonywania zadań, które nie są zawarte w ich umowie o pracę lub w definicji zadań, jakie ta umowa przewiduje. Wielu z nich znajduje się często na granicy wyczerpania fizycznego i moralnego. W efekcie liczna grupa Francuzów zatrudnionych w sektorze publicznym ma przeświadczenie, że nie wykonują swojej pracy tak, jak należy, że nie mogą w pełni wykorzystać swoich kompetencji, a to, co robią, nie odpowiada ideałowi pracy „dobrze wykonanej”. Zaproponowana przez Christophe’a Dejours definicja cierpienia w pracy lub przy pracy mówi, „że cierpienie jest uczuciem, które dotyka osób, których organizacja pracy wymaga robienia tego, czego na poziomie moralnym nie akceptują” (Dejours, 2018, s. 239)⁷. Jest to zatem cierpienie typu społeczno-filozoficznego, będące doświadczeniem wielu pracujących we Francji zarówno w sektorze publicznym, jak i w firmach prywatnych o różnej wielkości. W latach 2008—2011 cała seria samobójstw (około 39 przypadków) we France Telecom (dzisiaj Orange) stała się przedmiotem uwagi i refleksji o warunkach pracy kadr kierowniczych w firmach biorących udział w globalnym wyścigu konkurencyjnym i masowo zwalniających pracowników, aby obniżyć koszty pracy. Dziesięć lat później (w grudniu 2019 roku) sąd skazał dyrektację firmy (dyrektora generalnego i 6 wicedyrektorów) na kary więzienia z zawieszeniem i kary pieniężne za nieustanny mobbing moralny wywierany na pracowników średniego szczebla zarządzania i uznał, że to on był powodem tych samobójstw.

Czas pandemii koronawirusa (lata 2020—2021) stał się dla wielu Francuzów „momentem refleksyjnym”, tak jak go rozumie socjolog niemiecki Ulrich Beck, o sensie życia, a w szczególności indywidualnie prowadzonych rozważań nad tym, jak układać relacje między życiem prywatnym i zawodowym. W swojej książce *Spółeczeństwo ryzyka* Beck pisał o oderwaniu się sposobów myślenia racjonalnego opartego na mobilizacji nauki, pozornie neutralnej, od sądów opartych na wartościach (Beck, 2001, s. 384), co jego zdaniem prowadzi do wzrostu, a nawet generalizacji niepewności, która może przybrać charakter „zagrożenia cywilizacyjnego” (Beck, 2001, s. 355). Czas pandemii był momentem takiego zagrożenia, przeżywanego zbiorowo i indywidualnie przez dotknięte nią społeczeństwa.

Konfrontacja z obecnością śmiertelnego wirusa, konieczność pozostawania w domu i ograniczenie kontaktów skłoniły wiele osób, dotychczas zamkniętych w kołowrocie codzienności, do refleksji i wniosków o niezbędności dokonania modyfikacji organizacji ich życia osobistego, rodzinnego i zawodowego. W ich efekcie powrót na prowincję, zmiana pracy, praca zdalna czy telepraca stały się alternatywami, nowymi orientacjami życia wielu młodych Francuzów. Był to również

⁷ Tłumaczenie autorki.

moment rosnących wątpliwości co do racjonalnych podstaw sprawowania władzy politycznej, podejmowanych przez nią decyzji i wprowadzanych praw oraz wiedzy, która w tym procesie jest wykorzystywana (Bogalska-Martin, 2022). Poszukiwania odpowiedzi na pytanie o źródła racjonalności działań politycznych mobilizowały teorie spiskowe i retoryki coraz aktywniejszych ugrupowań populistycznych. Spowodowało to wzrost nieufności do systemu eksperckiego (demografowie, specjaliści do finansów publicznych itp.), do którego odwołują się władze centralne lub lokalne, proponując reformy lub nowe dyspozycje prawne, będące ważnymi argumentami wykorzystywanymi przez pedagogów politycznych przekonujących do zasadności i konieczności prowadzenia reform, w tym reformy systemu emerytalnego.

Postpandemiczna refleksja o życiu i miejscu pracy w życiu człowieka uczyniła Francuzów szczególnie wrażliwymi na kwestie związane z jej ewentualnym przedłużeniem. Proponowana reforma systemu emerytalnego, oznaczająca *de facto* przedłużenie okresu pracy o dwa lata, stała się dla wielu Francuzów perspektywą radykalnie nieakceptowalną. Wielomiesięczne demonstracje przeciwko nowej reformie, proponowanej od 2017 roku przez prezydenta Emmanuela Macrona i prowadzonej przez rząd Elizabeth Born od roku 2022, niosły naszym zdaniem ślady przeżyć, przemysłów osobistych i wyobrażeń zbiorowych dotyczących zarówno znaczenia pracy w życiu człowieka, jak i warunków (neoliberalnej konkurencji i oczekiwań performatywności), w jakich jest ona realizowana, przemysłów dokonanych przez wszystkie pokolenia aktywnych zawodowo Francuzów. Stąd masowy charakter kontestacji tej reformy.

Dodajmy, że poprzednia reforma, dokonana przez rząd François Fillona w atmosferze manifestacji w roku 2010, przedłużyła okres pracy do 62. roku życia, a pełną emeryturę uzyskiwało się w wieku nie 65, ale 67 lat. Od roku 2010 pełna emerytura przysługiwała po okresie 166 semestrów płacenia składek. Reforma z roku 2010 również spotkała się z masowym ruchem oporu, zorganizowanym przez podstawowe związki zawodowe połączone we wspólnej walce i inne siły polityczne. Hasła niesione wówczas na manifestacjach były echem haseł z roku 1968: *metro — boulot — dodo* („metro — robota — spanko”), przekształconych w roku 2010 w: *metro — boulot — caveau* („metro — robota — trumienka”). Podobnie jak w roku 1995, zarówno w 2010, jak i w 2023 roku związki zawodowe znalazły przestrzeń do zbudowania wspólnego frontu, stając się nośnikami wielomiesięcznych demonstracji.

Obowiązujące obecnie prawo emerytalne zostało zaadaptowane 16 marca 2023 roku w wyniku zastosowania artykułu 49.3, czyli bez jego przegłosowania w Parlamencie. Odwołuje się ono do tzw. obiektywnych (demograficzno-finansowych) faktów, które zdaniem ekspertów stanowią zagrożenie dla całego systemu opartego na płaceniu emerytur ze składek aktualnie pracujących.

Obecnie 1,7 pracujących płaci składki na 1 emeryta, których jest we Francji 15 milionów. Bez składek i podatków średnia emerytura brutto wynosi 1,800 euro w przypadku mężczyzn, których kariery zawodowe są dłuższe i którzy byli

zatrudnieni na lepszych stanowiskach, niż w przypadku kobiet, których średnia emerytura wynosi 1,300 euro. Francuskie minimum starcze może osiągnąć kwotę 900 euro. Zgodnie z nowym prawem wiek odejścia na emeryturę to 64 lata. Nowe prawo zakłada, że pełna emerytura wymaga 172 semestrów płacenia składek, czyli 43 lata. Likwiduje ono podstawowe reżimy specjalne, natomiast gwarantuje prawa specjalne dla osób, które pracują w trudnych warunkach, i kobiet, którym macierzyństwo nie pozwoliło na realizację całościowej kariery zawodowej.

Kilka słów o artykule 49.3, pozwalającym na wprowadzenie praw bez ich przegłosowania w Parlamencie. Jest to artykuł rozdziału 5. obowiązującej Konstytucji z roku 1958, stanowiący o relacjach między Rządem i Parlamentem. Czytamy w nim, że „rząd może wziąć na siebie całkowitą odpowiedzialność za wprowadzenie określonego prawa”, chyba że zostanie pozbawiony zaufania w wyniku przegłosowania „wotum zaufania”. Artykuł ten ma na celu ochronę rządu przed tzw. większością przypadkową (fr. *majorité de circonstance*), która pozbawia rząd poparcia większości parlamentarnej, jest bowiem zbudowana tylko po to, aby obalić rząd, a nie zaproponować alternatywę polityczną. Stosowanie artykułu 49.3 ma więc zagwarantować stabilność rządu; z problemem tym borykała się IV Republika (1946—1958). Od momentu powstania V Republiki (1958) artykuł ten najczęściej stosował rząd Michela Rocard (1988—1991) — 28 razy; rząd Édith Cresson (1991—1992) — 8 razy; w trakcie trwania prezydentury François Mitteranda, po roku 2000, rząd Elizabeth Borne (2022—2024), w okresie drugiej kadencji prezydenta Emmanuela Macrona, zastosował go 11 razy.

W przypadku reformy systemu emerytalnego przedstawionego w Parlamencie w roku 2023 przez rząd Borne „dobre” wykorzystanie artykułu 49.3 było spowodowane faktem zgłoszenia przez opozycję 20 tysięcy poprawek do projektu tego prawa (50% przez lewicowy ruch LFI — La France Insoumise), co było niemożliwe do przepracowania w czasie parlamentarnym, zdefiniowanym jako czas dyskusji nad projektami rządu. Wprowadzenie nowego prawa emerytalnego zostało potwierdzone odrzuceniem dwóch zgłoszonych przez opozycję „wotum zaufania”, choć stało się to większością tylko 9 głosów. Tym niemniej, mimo że formalnie użycie artykułu 49.3 nie jest wyjściem poza reguły życia demokratycznego, stanowi bowiem narzędzie pozwalające na sprawowanie władzy, to właśnie ten *passage en force*, forma siłowego wprowadzenia reformy, budzi nadal bunt i podtrzymuje ogień kontestacji we Francji.

Walka z reformą systemu emerytalnego była politycznym prezentem dla organizacji związkowych, szukających nośnych konfliktów, aby zaistnieć w przestrzeni publicznej, choć jak wskazują aktualne szacunki, w efekcie nie udało im się zwiększyć liczby członków. Był to jednak kolejny dobry moment pozwalający na pokazanie względnej siły i znaczenia organizacji zawodowych, które, jak pisaliśmy wyżej, od wielu lat tracą wpływy i członków. Przyjęcie wspólnego frontu przez związki zawodowe (CFDT, CGT, FO, CGTC, CGC — ten ostatni grupuje francuskie kadry),

reprezentatywnych od 1966 roku dla całości zatrudnionych, jest zjawiskiem rzadkim, a reforma systemu emerytalnego to właśnie umożliwia. Tak zwany **święty wspólny front** staje się jednak krótkotrwałym faktem, ma on miejsce, kiedy związki mają przekonanie, że będą mówić głosem wszystkich Francuzów, pozostawiając na uboczu różniące je poglądy i ideologie polityczne. Jest to możliwe, kiedy siła manifestacji ulicznych i liczba wychodzących na ulice obywateli pozwalają zapomnieć o statystycznej słabości reprezentatywności francuskich związków zawodowych. Podobnie jak w 1995 i 2010 roku, reformowanie prawa o systemie emerytalnym w roku 2023 było właśnie takim momentem.

Kilka wniosków

Aktualne walki o zachowanie praw socjalnych i pracowniczych, uzyskanych w trudzie historycznych mobilizacji francuskiej lewicy, mówią więcej o tym, czym jest lub ma być dzisiaj praca, jej miejsce i sens w życiu człowieka, niż o samych warunkach pracy. Tym niemniej debata o poddanych neoliberalnym reformom organizacyjnym warunkach pracy, rozumianych nie jako warunki finansowe, ale jako sytuacja organizacyjna i moralna zatrudnionych, pozostaje aktualna i społecznie ważna. Przy czym we współczesnych walkach o zachowanie uzyskanych zabezpieczeń socjalnych można widzieć przedłużenie czy przekształcenie dawnych walk o prawo do pracy i warunki jej wykonywania (czas pracy, wysokość płac, wiek zatrudnienia itp.), będących celem masowej mobilizacji klasy robotniczej w wieku XIX i pierwszej połowie XX wieku. To wciąż kwestia pracy oraz otwierające jej wykonaniem prawo do życia w określonych społecznie i kulturowo warunkach stanowią przedmiot mobilizacji społecznych. Nie jest to więc przypadek, że we Francji w centrum tych walk o zachowanie modelu państwa opiekuńczego znajduje się od połowy lat 90. właśnie reforma systemu emerytalnego, która przedłuża czas pracy o kilka lat i pozbawia część odchodzących na emeryturę pracowników perspektyw **dobrego życia** na emeryturze.

Przedstawione tu francuskie momenty mobilizacji wokół zachowania zdobyczy socjalnych nie mają charakteru walk klasowych. Część społeczeństwa francuskiego buntującego się przeciwko wprowadzaniu nowych, ograniczających te zdobycze praw należy do szeroko rozumianych środowisk zawodowych zarówno sektora prywatnego, jak i sektora państwowego. W walkach tych biorą udział wszystkie grupy pokoleniowe, od młodzieży po emerytów i przyszłych emerytów. Znaczna ich część pozostaje poza zasięgiem działania związków zawodowych i partii politycznych, do których, zgonie ze sloganem *tous pourris* („wszyscy skorumpowani”), wielu Francuzów nie ma już zaufania (Ogien, 2021). Mimo że nadal wykorzystywane są

klasyczne metody walk społecznych (strajki, manifestacje uliczne), pojawiają się też nowe repertuary działań, takie jak blokady dróg, portów i rafinerii, a nawet zjawiska ataków *manu militari* na instytucje państwa francuskiego, prefektury czy komisarjaty policji. Mają one miejsce zarówno w trudnych dzielnicach i na peryferiach dużych miast, jak i w małych ośrodkach miejskich czy w regionach wiejskich. Inaczej mówiąc: wszędzie. Część tych działań przyjmuje cechy rewolty i buntu wobec istniejącego systemu prawnego, stając się też wyrazem odrzucenia elitaryzmu w rekrutacji kadr politycznych. Są one niesione sloganami radykalnych, formułowanych z pozycji skrajnej lewicy i prawicy, często populistycznych krytyk obowiązującego porządku prawnego i osób pozostających u władzy, w tym prezydenta Emmanuela Macrona. Stają się one oddolnie budowanymi formami buntu wobec istniejących mechanizmów funkcjonowania demokracji reprezentatywnej, nawoływaniem do adopcji metod demokracji bezpośredniej, otwarcia dialogu w kwestiach planów rozwoju regionalnego (budowy autostrad, zbiorników retencyjnych, supermarketów itp.) i wyborów dotyczących zabezpieczeń socjalnych oraz częstszego wykorzystywania referendum w sprawowaniu władzy.

Jak pisaliśmy powyżej, współczesne walki o zachowanie *acquis sociaux* mówią też wiele o tym, jakie miejsce zajmują dzisiaj w przestrzeni politycznej organizacje pracownicze takie jak związki zawodowe oraz o spadku znaczenia tradycyjnych partii politycznych, w tym partii Lewicy, które wywalczyły tracone dzisiaj przez Francuzów prawa socjalne i pracownicze. Aktualnie ani tradycyjne partie polityczne, będące spadkobiercami gaullizmu, ani szczątki partii komunistycznej czy socjalistycznej nie mają wpływu na poglądy i nie reprezentują Francuzów. Mają one ograniczony wpływ na sytuację na scenie politycznej i układ sił w Parlamencie, a w konsekwencji na formy sprawowania władzy. Wpływy te znajdują się w rękach nowych ruchów, takich jak La France Insoumise czy la République en Marche, i populistów z Ressemblément National, z których żaden nie dysponuje wystarczającą liczbą posłów w Parlamencie, aby samodzielnie rządzić. Tworzy to całkiem nowy, pełny niepewności krajobraz francuskiego życia politycznego, pozbawiający Francję stabilnej większości parlamentarnej, co oznacza słabość rządu o ograniczonej zdolności do podejmowania inicjatyw i działania.

Opisane powyżej zjawiska sprawiły, że stopniowo pojawiła się we Francji nowa rzeczywistość, nowa konfiguracja sił politycznych, która pozostawia stosunkowo dużo miejsca dla kontestacji zorganizowanej w postaci ruchów budowanych oddolnie, ale też na ich manipulowanie za pośrednictwem sieci społecznościowych, co może oznaczać obcą ingerencję w kształtowanie opinii publicznej i stawia pytania o warunki suwerenności zarówno opinii publicznej, jak i instytucji władzy współczesnych państw demokratycznych. Niektórzy obserwatorzy nazywają aktywne na scenie politycznej ruchy „ruchami nieprawdopodobnymi” (Lefebvre, 2019). Ich działalność, często o charakterze populistycznym, ma miejsce w wielu krajach, m.in. we Włoszech — Ruch 5 gwiazdek (utworzony w roku 2009), czy

Indignados — Ruch 15-M w Hiszpanii (utworzony w roku 2011), gdzie uprawnienie dla tradycyjnych „pośredników” reprezentujących grupy pracownicze i społeczeństwo obywatelskie również znajduje się w sytuacji kryzysu.

W tej nowej, poddawanej krytyce rzeczywistości państw demokratycznych pojawiają się więc „autonomiczne praktyki polityczne”, oznaczające powrót na scenę polityczną szarych, często zdezorientowanych obywateli, mających własne doświadczenia demokracji i język, aby wyrazić swoje poglądy w inny sposób, niż oczekuje się od nich w momencie wyborów (Ogien, 2018, s. 185). To oni, często osamotnieni i pozbawieni wsparcia politycznego, dysponując „ulicą” i sieciami społecznościowymi, podejmują walkę przeciwko ograniczaniu praw socjalnych wywalczonych przez poprzednie pokolenia.

Bibliografia

- Beck U., 2001: *La société du risque : sur la voie d'une autre modernité*. Paris: Aubier.
- Bogalska-Martin E., 2022: *Nieposłuszeństwo obywatelskie w Europie w okresie pandemii Covid-19*. „Studia Socjologiczno-Polityczne. Seria Nowa”, nr 2 (17), s. 53—71.
- Boyer P.C. et al., 2020: *Les déterminants de la mobilisation des Gilets jaunes*. „Revue économique”, vol. 71 (1), s. 109—138.
- Brugnot T., Le Naour G., 2011: *Quand les syndicats deviennent « prestataires »*. W: *Les mobilisations sociales à l'heure du précaire*. Dir. D. Chabanet, P. Dufour, F. Royall. Rennes: Presses de l'EHESP, s. 61—80.
- Cahuc P., Granier P., 1997: *La Réduction du temps de travail, une solution pour l'emploi ?*. Paris: Economica.
- Castel R., 1995: *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*. Paris: Fayard.
- Castells M., 1982: *Kwestia miejska*. Przeł. B. Jałowiecki. Warszawa: PWN.
- Dejours Ch., 1998: *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*. L'histoire immédiate. Paris: Seuil.
- Dejours Ch., 2015: *Souffrances en France. La banalisation de l'injustice*. Paris: Média Diffusion.
- Dejours Ch., Duarte A., 2018: *La souffrance au travail : révélateur des transformations de la société française*. „Modern & Contemporary France”, vol. 26, no. 3, s. 233—244.
- Gateau M., Marchal H., 2020: *La France pavillonnaire. Enjeux et défis*. Paris: ed. Breal.
- Gubian A. et al., 2005: *Les effets de la RTT sur l'emploi : des estimations ex ante aux évaluations ex post*. „Économie et statistique”, n° 8, s. 376—377.
- Lafargue P., Gigi B., 1994: *Le Droit à la paresse*. Paris: Mille et une nuits. (1880).

- Lefebvre R., 2019: *Les Gilets jaunes et les exigences de la représentation politique*. La Vie des idées, 10.09.2019. <https://laviedesidees.fr/Les-Gilets-jaunes-et-les-exigences-de-la-representation-politique> [konsultacja luty 2025].
- Martin J.P., Durand M., Saint-Martin A., 2003: *La Réduction du temps de travail: une comparaison de la politique des « 35 heures » avec les politiques d'autres pays membre de l'OCDE*. Audition de l'Organisation de coopération et de développement économiques à l'Assemblée nationale.
- Mathieu L., 2011: *Le mouvement de décembre 1995*. W: *Les mobilisations sociales à l'heure du précarat*. Dir. D. Chabanet, P. Dufour, F. Royall. Rennes: Presses de l'EHESP, s. 125—148.
- Méda D., 2001: *Centralité du travail, plein emploi de qualité et développement humain*. „Cités”, n° 8 (4), s. 21—33.
- Mouchard D., 2010: *Les mouvements sociaux, laboratoires de la démocratie*. La Vie des idées, 7.09.2010. <https://laviedesidees.fr/Les-mouvements-sociaux.html> [konsultacja luty 2025].
- Ogien A., 2018: *La question démocratique: Politique et forme de vie*. „Multitudes”, n° 2, s. 183—187.
- Ogien A., 2021: *Politique de l'activisme: essai sur les mouvements citoyens*. Paris: PUF.
- Paugam S., Vendramin P., 2020: *24. Le précarat, une nouvelle classe sociale ?*. W: *50 questions de sociologie*. Dir. S. Paugam. Paris: Presses Universitaires de France, s. 243—251.
- Simmel G., 1999: *Sociologie. Etudes sur les formes de socialization*. (Wyd. 1 — 1908). Paris: PUF.
- Touraine A., 1968: *Le mouvement du mai ou le communisme utopique*. Paris: Seuil



Martina Kolářová Veverková

Charles University in Prague

 <https://orcid.org/0009-0009-5940-1179>

“There Just Wasn’t Time for a Discussion”: Czech Employees’ Experiences with Work-Related Stress during the COVID-19 Pandemic*

Abstract: Research on work stress during the COVID-19 pandemic has primarily focused on organizational psychology perspectives, often neglecting the role of broader social structures and meanings attached to this complex social crisis. This paper aims to provide an alternative approach, building on L. I. Pearlin’s stress process theory. The study draws on 29 in-depth interviews with Czech employees, capturing complexity of pandemic experiences and their perception. Pandemic-specific mechanisms of work stress were identified, with managerial approaches and workplace power dynamics emerging as central factors. The analysis reveals three distinct types of stress experiences, named: “Stress Mediated by Sense of Purpose,” “Disempowered Strain,” and “Behind the Shield.”

Keywords: sociology of work, work stress, stress process theory, qualitative research, in-depth interviews, COVID-19, pandemic

Introduction

The COVID-19 pandemic caused an unprecedented disruption of working life world-wide. The condition of working people during the pandemic can be analyzed,

* The work was supported by the grant SVV 2025 – 260788 realized at the Charles University, Faculty of Arts.

among other perspectives, through the lens of work stress. While research on work stress has traditionally examined the effects of crises such as economic recessions and high unemployment (see for example Tausig, Fenwick, 2011), little attention has been paid to crises of a different nature. In this regard, the COVID-19 pandemic presents a unique natural experiment that has inspired a lot of research efforts in this area.

As will be argued below, the existing body of research presents a somewhat limited perspectives on the topic, largely overlooking workplace power dynamics. This paper aims to offer an alternative perspective, rooted in a sociological approach to work stress, namely in stress process theory (Pearlin, 1989). Drawing on qualitative research conducted among selected groups of employees in the Czech Republic, this study examines work stress as a complex personal experience. It identifies pandemic-specific mechanisms of work stress, with managerial approaches and workplace power dynamics emerging as key factors shaping different paths of the stress process.

The Czech Republic is an example of a relatively unique COVID-19 pandemic journey, initially marked by successful containment measures and widespread solidarity, followed by high infection and death rates, strong public criticism of government actions, and massive protests against anti-pandemic measures and vaccination in the later stages. Despite the general strictness of safety measures, there was little regulation of the workplace functioning (Prokop et al., 2021; Veverková, Váňová, 2022), leaving room for voluntarism of the employers and leading to paradoxical experiences for employees.

Nonetheless, in a complex social crisis, a shared understanding of the situation is often a crucial prerequisite for addressing it successfully. Hence, this study also explores the connection between experiences of work stress and different attitudes to the COVID-19 pandemic. The types of stress experience that were identified reveal that distancing from the shared understanding can be linked not only to high strain, but also to lower involvement in the situation.

Lastly, we believe that purpose of the research on work stress during the COVID-19 pandemic should not be limited to retrospective evaluation of the events. As today's societies face the risk of crises with potentially similar features to the COVID-19 pandemic (for example crises related to climate change, armed conflicts, or future public health risks), it is essential to develop knowledge capable of supporting workers' well-being and enhancing social cohesion in such circumstances.

Literature Review

The current body of literature on work stress during the COVID-19 pandemic is mainly rooted in the fields of psychology, public and occupational health, and

management studies. At the same time, the topic has been addressed from a variety of perspectives. In the following section, the most common approaches will be presented. Specifically, a substantial portion of the literature focuses on selected professional groups, such as essential healthcare workers and employees working from home). Another frequent approach examines the entire working population, aiming to identify social groups most affected by stress.

Professional Group Focused Approach

Healthcare professionals have been the focus of extensive research across various studies. Excessive workloads, removal of professionals, lack of personal protective equipment, strict containment measures, problems with resource allocation, and risk of contagion are cited as the main sources of stress for healthcare workers (Costa et al., 2022). The role of preventive measures can be ambiguous; for instance, Akbolat et al. (2022) argue that enforcement of COVID-19 containment measures by management reduces work stress and anxiety among medical staff. Similar findings have been reported for the broader working population (Asaoka et al., 2022).

Longitudinal studies reveal both deterioration and improvement in psychological health outcomes over time. Identified risk factors include being female, younger age, working as a nurse, long shifts, being on the frontlines, and fear of contagion. Conversely, a supportive environment, psychological resources, and availability of personal protective equipment are cited as protective factors (Umbetkulova et al., 2024). Similar risk factors for increased stress levels have been identified in studies from Indonesia (Aditya et al., 2022) and China (Wang et al., 2020). Other studies confirm the link between the pandemic and increased stress among healthcare workers (Abbas et al., 2022; Alan et al., 2021; Croghan et al., 2021; Micali, 2023), as well as a decline in their physical well-being and quality of life (Nehme et al., 2023). Higher stress levels and lower resilience were found among those who previously suffered from chronic stress (Conti et al., 2022). Additionally, stress and emotional exhaustion have been associated with turnover intention (Shah et al., 2022).

Remote workers have also been the subject of extensive research. Work stress emerges as one of the primary effects of working from home during the pandemic (Dávila Morán, 2023). Key challenges for remote workers include time management and difficulties in communication and collaboration with co-workers (Hayes et al., 2021, p. 9). Many of these challenges, which lead to a decline in the well-being and productivity of remote workers, have been linked to a lack of organizational support (Costin et al., 2023, similarly Van Zoonen et al., 2021).

Similarly to healthcare workers, stress levels can also increase or decrease over time among those who work from home. In their case, work demands and ability to detach from work were identified as decisive, but the role of resources (stress

reducing factors) was not conclusively established (Knight et al., 2023). Another study revealed recovery behaviors, such as psychological detachment, mastery experiences, or control over non-work time, as significantly contributing to reducing stress levels over time (Michel et al., 2021). Attempting to capture the complexity of stressors related to lockdowns and remote work during the pandemic, some studies have examined the effects of a wide range of factors, from those related to work itself to household distractions and changes in lifestyle and routines (Kumar et al., 2021; Srivastava et al., 2022). A qualitative study found that the main stressors reported by digital workers themselves were concerns about COVID-19 infection, mental and physical exhaustion, and financial insecurity (Rahmat et al., 2022). Nonetheless, working from home led not only to stress, but also to an increase in creativity and resilience, driven by the employees themselves (Jaiswal et al., 2022; Jaiswal, Arun, 2024).

A systematic review of studies on work stress during the COVID-19 pandemic also reveals this thematic distribution, finding that healthcare workers are the most researched professional group, followed by remote workers. Other studied groups include teachers, agricultural workers, and restaurant employees (Dávila Morán et al., 2023), as well as low-wage essential workers (Loustaunau et al., 2021; Mayer et al., 2022).

Entire Working Population Approach

Recognizing that work-related stress during the pandemic is not limited to specific professional groups, other papers address the working population at large. Some studies identify multiple sources of COVID-19 related stress, such as demographic variables (gender, marital and parental status), general well-being, and work-related variables (Jimenez et al., 2023, similarly Kumar et al., 2021; Montazer et al., 2025).

Other studies have focused on developing stress models for the working population, primarily considering stressors related to the spread of the virus and the disease (Manojkrishnan, Aravind, 2020; Prasiwi, Ardi, 2021; Raja et al., 2023). Working in a public-facing job (implying greater risk of exposure to the virus) has been identified as a factor exacerbating stress, alongside various personal characteristics of the workers (Robillard et al., 2020), making retail employees prone to increased stress levels, specifically due to customer misbehavior (Mayer et al., 2022).

Another significant perspective in population-wide studies is stress induced by work–life conflict. Research confirms higher levels of stress among women workers and workers who are parents, making mothers the most affected group (Backhaus et al., 2023). Similarly, insufficient work–life balance, being a woman, and marital tensions have been identified as risk factors for reduced work performance during lockdowns. This relationship is moderated by stress induced by depletion of resources as a result of the pandemic (Parent-Lamarche, Boulet, 2021).

The distribution of pandemic-induced stress can also be linked to social inequality, as people with lower social status experienced higher levels of stress compared to those in higher-status groups (Beese et al., 2024), or to historical marginalization (Dalessandro, Lovell, 2023).

Advancing the Crisis Stress Research Agenda

Arguably, the above-mentioned perspectives, while valuable, leave room for alternative research agendas. The professional groups approach is, simply stated, based on verifying partial relations derived from the nature of the situation. The research focusing on the population at large often overlooks workplace factors and centralizes the interplay of life domains and the pandemic itself. In both cases, working conditions and the broader situational framework are treated as given. By emphasizing resilience and the maintenance of productivity, the existing research on COVID-19-related work stress tends to overlook social and workplace power structures as potential underlying sources of stress. In the following section, examples of research adopting a somewhat different approach are presented. These examples specifically highlight workplace characteristics and managerial practices as stress factors.

The COVID-19 pandemic can be understood as a fundamental re-negotiation of work-related norms, which may be the root cause of pandemic-induced work stress (Kant, Norman, 2021). Gerding et al. (2023) found that higher workload, irregular working hours (or time management difficulties in the case of remote work), and exposure to risk of COVID-19 infection were the main factors increasing work stress during the pandemic. Xie et al. (2023) emphasize the role of workplace characteristics, identifying interpersonal relationships, managerial support, job meaning, job control and work–life balance as key factors distinguishing workers with the highest and lowest stress levels during the pandemic.

Managerial practices are relatively rarely explicitly examined in studies on work stress during the pandemic. However, notable examples suggest that organizational support and perceived fairness were key factors maintaining employees' emotional well-being and psychological safety during the transition to remote work (Lee, 2021). HR strategies that seek to mitigate sources of stress and enhance employees' sense of control have been shown to alleviate stress associated with remote work (Li et al., 2023). Another study points at the importance of adjustment of HR practices and organizational preparedness for the pandemic in reducing stress by increasing employee satisfaction with working remotely (Kundu et al., 2023).

Health-promoting management practices have demonstrated a protective effect on mental health and job performance in the working population (Meunier et al.,

2022). Strategies aimed at preserving diverse aspects of employees' quality of life, including their working environment, were successful in promoting employees' well-being during the crisis (Sorribes et al., 2021). So-called "socially responsible HR management" practices were found to reduce fear among hospitality employees (He et al., 2021). In a qualitative study conducted in Nigeria, participants expressed a strong preference for compassionate leadership as a mean of alleviating work-related stress (Oruh et al., 2021).

The influence of power relations on work experiences is particularly evident in the context of low-wage essential work. The sources of stress for this group of workers primarily include contact with the public (e.g. misbehaving customers) and managerial decisions, such as failure to provide genuinely safe working conditions (Loustau et al., 2021; Mayer et al., 2022).

The literature on work stress among essential healthcare workers often – explicitly or implicitly – promotes the idea of enhancing individual resilience as a response to increased work stress. The drawback of this perspective is that it overlooks the structural and organizational conditions that not only heighten stress and anxiety but also hinder self-care strategies (Lewis et al., 2022). A study from Spain highlights supervisor and coworker support as a moderating factor for traumatic stress among healthcare workers, emphasizing the need for strategies that ensure psychological protection (Blanco-Donoso et al., 2021). As an alternative to research focused solely on individual mental health, the concept of a "community of fate" has been proposed as a framework for understanding the collective ability of frontline healthcare workers to provide care for patients in a situation of extreme distress (Montgomery et al., 2021).

Although these studies clearly demonstrate that managerial practices influence work stress in important ways, little attention has been paid to stressors rooted in the conflicting interests of employers and employees. Thus, we argue that a more in-depth understanding of workplace power dynamics during times of crisis, grounded in a sociological analysis of work stress, is necessary.

Sociological Approach to the Study of Stress

As argued above, existing research on work stress during the COVID-19 pandemic emphasizes certain aspects of the topic while leaving others underexplored. In the following section, a sociological approach to stress will be presented, with particular attention being paid to its differences from psychological or managerial approaches.

In sociology, the concept of stress provides an opportunity to articulate the link between social and economic structures and individual psyche. The sociological study of stress also serves as a critical alternative to psychological and medical approaches, which tend to be decontextualized and ahistorical. From a sociological perspective, hardships experienced at work are not understood as a personal issue, but rather as a logical outcome of the broader socioeconomic context (Loriol, 2014).

It is important to recognize that “stress” functions as an overarching paradigm in mental health research, encompassing various negative emotions. The main weaknesses of research within this paradigm include the above-mentioned abstraction from context, moral conservatism (where change is understood as inherently stressful and thus negative), and a lack of novel findings. Additionally, the implications of such research tend to be framed in terms of individualized and depoliticized solutions, such as the development of coping skills. Meaningful advances in the sociological study of stress can be achieved by focusing on “stressful dominations” – the exploration of how relations of power, domination, or oppression shape stress experiences and responses (Brossard, Chandler, 2022).

The most influential attempt to develop a sociological framework for the study of stress is arguably Leonard I. Pearlin’s stress process theory. This theory posits that an individual’s well-being is deeply influenced by the structural conditions in which their life is embedded. The stress process is composed of three main domains: stressors, stress mediators, and stress outcomes. Most importantly, an individual’s position within social structures determines both the stressors they encounter and the stress mediators they can access. Social structures shape individual experience through social status as well as through social roles and institutions (Pearlin, 1989; Pearlin, 1999). The stress process approach can be understood as a general framework describing the impact of social and economic realities on individual health and well-being (Pearlin, 1999).

Stressors, simply defined as circumstances that increase stress, can take the form of both single events and chronic life conditions. It is important to recognize that stressors rarely occur in isolation but rather in clusters: a primary stressor, such as an event or condition, often leads to secondary stressors, impacting various institutional roles of the individual (Pearlin, 1989). This phenomenon is referred to as stress proliferation and helps explain disparities in well-being that emerge later in life as a result of earlier life events and conditions (Pearlin, Bierman, 2013). It is therefore vital that research captures the situation comprehensively, considering all aspects of individuals’ lives (Pearlin, 1989).

Mediators are circumstances that influence the impact of stressors. Typically, coping strategies and social support are cited as mediators, but self-concept and personal values also have the ability to either mitigate or exacerbate the effects of stressors. Coping, a term for actions taken to mitigate life problems, is especially

important in the sociological perspective, as the coping mechanisms that the individuals mobilize are shaped by social group membership and social learning. Social support, consequently, should be studied through an individual's network of social relations (Pearlin, 1989). Thus, stress is not merely a response to external factors, but rather a result of the interplay between these factors and individual characteristics such as social status, values, beliefs, and resources. The meaning that the individuals attribute to life situations – how they understand and interpret events and circumstances – also moderates the resulting level of stress (Pearlin, Bierman, 2013).

Finally, stress outcomes are an overarching term for the manifestations of stress, which typically take the form of health and psychological conditions. In sociological research, it is advised to consider a range of possible outcomes (Pearlin, 1989). While anxiety, anger, and depression are commonly studied, research should not be limited to these outcomes, as stress can manifest differently across social groups (Pearlin, Bierman, 2013).

This conceptual framework is also reflected in sociological research on work stress (Tausig, Fenwick, 2011). This approach aims to address the blind spots of stress research rooted in organizational psychology, which tends to focus on job redesign or individual coping strategies while treating working conditions as fixed. Here, the focus is on explaining the broader social causes of stressful working conditions. Four macro-level forces that need to be considered are labor market processes, macroeconomic change, institutional environment, and social inequality. The assumption is that these macro-level factors impact micro-level relations between employers and employees. Individuals thus encounter socially determined stressors through their employing organization. At the same time, specific workplace conditions and demands are decided at the organizational level, which means that different employers may respond to the broader context differently. The workplace is thus a contested terrain where control over the work process is negotiated. In this approach, stress outcomes are generally framed in terms of worker health and well-being (Tausig, Fenwick, 2011).

A sociological perspective on work stress, emphasizing its collective rather than individual nature, can also be applied through social identity theory. Appraisal of stressors is influenced by the way they are understood by an individual's in-group, based on shared identity and collective norms (e.g. the normalization of certain work conditions). At the same time, a low level of identification with the employing organization is associated with higher stress levels (Haslam, Van Dick, 2011).

Methodology

In the following sections, we present the findings of qualitative research based on in-depth interviews. Although the interview design was originally prepared with principles of narrative research in mind (Andrews et al., 2008; Elliott, 2005), the character of the conducted interviews corresponds more accurately to the concept of Problem-centered Interviews (PCI) (Witzel, 2000; Witzel, Reiter, 2012). This is because of orientation of the interview on specific research questions and because participants differed in the extent to which they spontaneously developed narratives on the given subject. Thus, the strategies of active listening and dialogic character of interviewing were adopted during the initial interviews, stimulating both storytelling and elaborating on views and ideas based on the principles of PCI. The interviews include an initial free narration of the work experience during the pandemic, follow-up questions on topics mentioned in the narration, and a set of open-ended questions on various aspects of work (work demands, horizontal and vertical relationships, rewards etc.) as well as private life of the research participants and impacts of the pandemic on it.¹

The research participants were recruited with assistance of a short questionnaire, recording the participants' gender, age, education, residency, work situation during the pandemic and willingness to participate in the research. The key criterion of selection was belonging to one of the following categories: "first line" workers (employees in health care and social services),² remote workers, blue-collar workers in manufacturing or logistics, and people who lost their job due to the pandemic.³ A research agency was responsible for the recruitment from their online database. Secondly, recruitment through personal contacts and recommendations was used to enlarge the sample and ensure optimal distribution of the research sample, especially coverage of some of the work-related situations. The interviews were conducted via videocall or in person, based on preferences of the research participants. They lasted approximately one hour. The fieldwork started in September 2022 and concluded in November 2023.

In total, 29 interviews were conducted with a good distribution of the research participants in terms of the above explained sub-groups, gender, age, education and Prague/non-Prague residency.

¹ The interview guidelines included also questions on risk perception during the pandemic crisis that will serve for other research outputs.

² We do not use the usual term of "essential worker" as, based on the findings presented below, this attributed category is not necessarily reflected in the experience and understanding of the situation.

³ The selection of categories is partially inspired by professional groups identified as at-risk or in a difficult position during the pandemic by ILO (International Labour Organization, 2021).

Table 1

Structure of the research sample

Category	Number of cases in the research sample
Total	29
“First line” workers	7
Remote workers	9
Blue-collar workers	8
People who lost their job	7 ⁴
Female	15
Male	14
Younger than 45	15
Older than 45	14
Prague residents	12
Non-Prague residents	17
Secondary education without graduation exam	3
Secondary education with graduation exam or post-secondary college	16
Tertiary education	10

Source: author's own elaboration.

The transcripts of the interviews were processed in Atlas.ti. The coding strategy was based on the methodological principles of combining a deductive and inductive approach (Bingham, 2023; Deterding, Waters, 2021; Eakin, Gladstone, 2020; Fereday, Muir-Cochrane, 2006). Following Bingham's research framework (Bingham, 2023), parts of the interviews were understood through the stress paradigm (as stressors or as mediators). Individual codes were created inductively, based on the data, and subsequently gathered in granular groups with the aim to further analyze the emerging motives and identify patterns among the research participants. The coding process was accompanied by intensive memoing, which led, among other things, to identifying the presence or absence of certain rhetoric or ideas in the interviews.

⁴ The sum of cases for these categories is higher than 29, because some of the research participants belong to more sub-groups.

Pandemic-Induced Work Stress

Qualitative data analysis helped identify several mechanisms of work stress specific to the pandemic. These stressors include task-related stress, different aspects of workplace relationships, as well as hardships related to pandemic measures. In the following section, we present these mechanisms with the intention to understand the stressors in a general way, so they are potentially applicable to crises in the future.

Organizational Change

For the research participants, the pandemic properly began with changes in their own lives, working lives especially. For on-site workers, this meant adaptation of safety regulations and usage of personal protective equipment. For remote workers, the challenges consisted of changes to the organizational and technical conditions of their work. For some, there was a substantial shift in terms of job content and increase or diminution of workload.

These rapid transitions are perceived as stressful if the employees encounter pressure to quickly adapt to a new regimen without sufficient organizational support, or if the new job content is perceived negatively.

So, so it was pretty crazy at first, the school didn't and probably couldn't take us into consideration. They said: you're at home, you get the money, but you have to work in [specific software] that you have to learn yourself, we can't teach you. Yeah, and it's just unthinkable not to teach online and not to get results or just email the assignments.

Technical high-school teacher working from home, female

Difficulties of Complying with Safety Regulations

Extensive safety measures were one of the key consequences of the COVID-19 pandemic. A crucial learning is that in their everyday application, they have ambiguous nature – safety measures can be functional and desired by the workers or dysfunctional and coercive depending on different contexts (Kolářová Veverková, 2024).

The physical discomfort of wearing protective equipment is a widely shared stressful circumstance. It varies from moderate unease during sedentary work to breathing difficulties of manual workers and extreme hardship of work in full protective suits for healthcare workers.

I just absolutely hated wearing a respirator when giving a bath to someone or helping with a shower in a bathroom full of steam. You can't breathe and you've still got that respirator on your mouth. It's uncomfortable, and also the respirator was on my mouth for an awful lot of hours a day, not only [when I was] with the clients but also on public transport [...].

Personal care assistant, female

Numerous and often changing regulations pose additional hardships. In the daily reality of work, there are many situations in which measures such as physical distancing are difficult or impossible to uphold. These circumstances are especially stressful if the organization insists on formal compliance with the rules without considering the actual situations that the employees encounter (for comparison Aloisi, De Stefano, 2022), or if the requirements are not consistent for all the departments of the organization:

In the canteen, there were some spots where we could sit and they took away the chairs so that we couldn't sit down together. It was actually comical, we felt just like in a kindergarten: "don't talk to each other!" [...] They [security service] were standing there and they were supervising us. Not all of them were much into it, yeah, some of them were more easy-going and some of them were "too conscientious."

Manual worker in manufacturing, male

The Burden Related to Work Tasks

In many ways, the pandemic leads to modification of work requirements or to an increase in the burden connected to performing work tasks. In some cases, there is a significant reduction of workload, often foreshadowing job loss. In other cases, there are several mechanisms of increase of workload in relation to the pandemic. These include cases when the firm accepts pandemic-related business contracts, illnesses and absences of other employees, and direct involvement of the workers in "combating the pandemic." The latter does not concern only healthcare workers, but also for example employees performing the testing for COVID-19 in the organization. For some of them, it is even appropriate to talk about extreme work (the extensification and intensification of work to an exceptional level) (for comparison Cai et al., 2021).

Well, at some moments, I just didn't know how to get the work done quickly, yeah, there were a lot of demands from the clients, so I was more stressed to get it done. I needed to sort it out correctly [...], so that it wouldn't be like something

got connected incorrectly, or that there would be some mistake in pricing, tariff and so on. Because it means [my colleagues] would have to go back to it, so I was worried about that. Well, but it was always more or less done somehow. Yeah, like it worked out well in the end.

Internet connection solutions salesperson, female

In addition, unpredictability or uncertainty at work emerges as a feature of the pandemic. This is due to rapidly changing regulations, unpredictable quarantines and absences of other workers. In practice, this leads to disruption of work processes and internal worker transfers between departments or work tasks. Some of the research participants described a crisis mode of operation, in which standard functioning of the organization was left behind in order to handle the situation.

I was wondering during the evenings whether my colleague would come, whether I would be there with someone else, or whether I would be there alone. [...] But so if he doesn't come I'll go somewhere else, they'll put me in another department or I'll be there with somebody else.

Manual worker in wood processing, male

Interpersonal Contacts as Stressor

The pandemic also altered the way people in various roles interact with each other. The situation could cause conflicts among the colleagues – research participants were mentioning unlikable behavior of others due to their stress and nervousity and conflicts regarding handling of new situations at work and fulfillment of containment measures (especially discrepancies in conditions provided to different employees or departments). Another source of conflict were dissimilar opinions on the pandemic and the way it was addressed.

...And the people at our job started getting really mad at [colleague who traveled abroad], like she doesn't give a damn that the safety measures are this and that and she just does what she wants. And now she's gonna make us sick here. It was never possible to prove if anybody caught anything from that colleague or not or if she caught anything at all. [...] Well, but the relations were already kind of strained.

Airport Duty Free Shop manager, laid-off during the pandemic, male

Secondly, employees also faced difficult situations in contact with people in position of their clients, customers etc., for healthcare providers, this was mainly in contact with families of the patients. These situations were mainly due to unwillingness

to comply with the containment measures or due to nervousity and hardships that they experienced:

There was a problem that people were worried about their relatives, they saw them at home, [...] then they were taken by ambulance to the hospital. And now what? They didn't get any news about their relatives. [...] We were answering the phone during the three hours when we were resting. If you picked up the phone ten times for one and the same person and it was relative no. 1 calling, relative no. 2, relative no. 3, and so on, you didn't even have time to rest...

Nurse at a COVID-19 ICU I, female

Typology of Pandemic Stress Experiences

In the following section, we introduce three distinctive types of stress experiences that emerged from the data analysis. We consider these types as examples of different stress processes. Research participants that represent the respective type of experience share a similar distribution of stressors and mediators. The main stress outcome in this study is the overall tone and emotion present in the narration of the communication partner and, secondarily, their attitude to the pandemic itself. Also, we refrain from linking the following types of stress experiences to demographic characteristics or target subgroups, as all of them are represented by heterogeneous group of research participants, and the sample size does not allow a statistical analysis.

Two main characteristics distinguish the types of stress experience. Firstly, it is the overall degree of stressors described within the account of the research participant. The second one is perception of the actions of the management, i.e., way of experiencing power relations at work. "Stress Mediated by Sense of Purpose" is characterized by experiencing various stressors, but perceiving the management as supportive, whereas "Disempowered Strain," while also concerns experiencing numerous stressors, evaluate management's actions negatively. Lastly, "Behind the Shield" is characterized by lower level of stress and rather indifferent relation to work-related authorities.

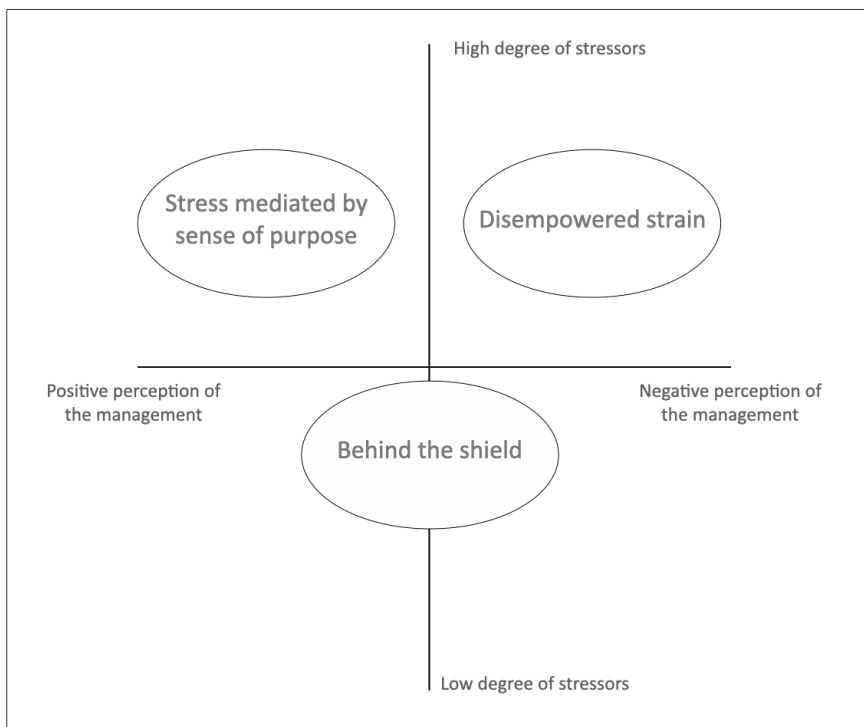


Fig. 1. Typology of the Stress Experiences

Type 1 – Stress Mediated by Sense of Purpose

So we were really opening at 4:30 a.m., which for me means getting up at 3:00 a.m., and that was just horrible. But we all held on. We kind of really bonded around that, even though the testers were collapsing with fatigue, literally. [...] I guess [my motivation] was the situation, not specifically those people, well of course they needed to go to work and they needed to take the test or they couldn't go to work, but the whole situation. Like probably not to save the world from COVID-19 altogether, but to do something in the pandemic. Something. It felt that way to me.

Testing coordinator at a power plant, lost previous job due to the pandemic, female

The first type of experience is distinctive by enduring a range of the above explained pandemic-induced stressors, but also by discovering various mediators. Overall, the pandemic is shown as an adversity or even a challenge that needs to be well-managed and one must rise to the occasion. The emphasis is put on the needs of other people rather than on one's own. The research participants who represent

this type of experience are not limited to the group of workers in health or social care. Other examples in the study include a postal carrier, a clerk in public administration or a former tourist guide. This illustrates the extent to which the stress experience is shaped by the meanings attributed to the situation.

Social support was a factor contributing to alleviating stress, specifically a good work team and support among colleagues, defined by trust, consideration and mutual help in performing work tasks:

In our organization, there were very few conflicts and when they did occur, I don't think that they went beyond normal bounds, rather the opposite, as there was a lot of support both from the management and among the colleagues. So it worked perfectly well there, at least in that respect.

Social worker in NGO legal counselling, male

Part of this experience is also understanding one's job as "work for others." Research participants emphasized the meaning which their work has for their clients, patients etc., rather than their duty to the employer or a financial reward as a motivation. A similar notion of responsibility is expressed regarding their family members, indicating that this attitude is a key feature of the "Stress Mediated by Sense of Purpose" experience. An underlying motive in the narration is a sense of agency, specifically in the explicit or implicit definition of one's role, or purpose, in the pandemic on a societal, vocational, or personal level.

So we also tried to cheer-up those people [receiving postal items]. When we were bringing the packages, the paid ones, we said "just leave the money somewhere for us, we'll gather it," right. And then the smile [that was an important thing we did], because those people who had the COVID-19 looked terrible. [...] You were like, you wanted to cheer those people up, just like say: "look, well it's going to get better, you're going to be better tomorrow, aren't you?" It's more like a little cheer-up.

Postal carrier, female

... responsibility, especially towards my wife, she also belongs to the at-risk groups, so I was thinking... Even if I wanted to do more [and get more involved in tackling the pandemic], I couldn't because I thought I didn't want to bear an unnecessary risk.

Social worker in NGO legal counselling, male

As was discussed in the previous sections of this paper, the workplace is an area where means of power and control are negotiated. This can also help to differentiate types of stress experience. In this case, managerial power is perceived as legitimate and is not contested. The research participants described the workplace power

relations in neutral terms, as an authority to be respected, or even in positive terms, as a source of support:

Well, if there were new regulations, I don't know, whatever they were, in the COVID-19 testing, sending the samples to one lab then to another and so on, that kept changing all the time, I think the awareness [and information provided by the hospital management] was good enough. [There was an effort] to make it easier for us as nurses, in terms of documentation or taking care of patients, that was made simpler for us too, we didn't really have to do things that maybe we do now.

Nurse at a COVID-19 ICU I, female

Lastly, this type of stress experience is connected to a shared understanding of the pandemic itself. The research participants understood the pandemic as a risky social situation, accepted that the safety measures were put in practice and respected them (in other words, the measures were taken as legitimate). This attitude was usually not directly expressed but is rather present as an underlying motive in their narration. In some cases, this attitude was also expressed as active support for the safety measures:

I guess we all felt very intensely that it was upsetting us and hurting us when people were irresponsible, people who weren't affected by [the pandemic] [...] Damn, it's just so reckless to behave like that to potentially prolong the [uncontrolled spread of the virus] [...] We were thinking, like why the hell are these people so irresponsible, it's selfish of them not only towards the people who may get infected and die but also towards us, who have to be in [the COVID-19 ICU] for longer.

Doctor at a COVID-19 ICU, female

Type 2 – Disempowered Strain

We had a strictly defined work regimen and the boss was contacting us by phone, then he even watched us via web camera to check if we were all really there, when we had a meeting. [...] Well, we were used to it. He was also controlling at work, and of course at the beginning it was unpleasant. Once, when we had a meeting, my mobile phone just wouldn't work, it wouldn't turn on, and then he just emailed me: "hey, are you home, are you available"? So I wrote him back: "Yes, I am, but unfortunately my phone is just acting up and I just can't get in touch with you." Like, he thought we were cheating on him a little bit, well, he was checking up on us a lot.

Accountant working from home, female

[New measures were introduced] in the form of an order, there was no time for any discussion with the employees whether they liked it or not. [...] They were sending out text messages to [all the workers] about what is going to happen, when and how, but there just wasn't time for a discussion.

Employee of a manufacturing company, partially working from home, male

The second type of stress experience is, similarly to the previous one, defined by enduring the above listed pandemic-induced stressors, but also by lack of mediators that would alleviate stress. The overall emotion is negative and described as hardship. The research participants expressed perceived injustice and emphasized the way they were personally negatively affected by the pandemic (as opposed to the previous type of experience, where the emphasis was put on the others):

So, it has definitely taken at least a year off my life, right? It just drained you quite a bit mentally and physically and it was counterproductive because you were stressed out, tired, exhausted...

Technical high-school teacher working from home, female

A sense of purpose is not present in the narration, even though representatives of this experience include workers who belong to the essential category (Nurse at a COVID-19 ICU or food warehouse worker). We argue that the perceived oppressiveness of the management practices hindered finding one's meaningful role in the pandemic.

A key feature of this type of stress experience is a negative perception of management practices, or more broadly of power relations at work, to the point where the management is no longer understood as a legitimate authority. There are several angles of this critique:

First, that the management took the wrong approach to the pandemic measures, did not communicate with the employees to a sufficient extent, or there were shortcomings in the distribution of work.

There were a lot of things that were absolutely illogical and from my point of view completely non-functional. I'll give an example: at the beginning, respirators or masks were issued on the basis of the return of the used ones. I think it was highly unhygienic and there was basically a bin [for the used masks], unprotected, into which anyone could put their hand at any time. [It was not suitable for] manipulation with contaminated material, which is to say, this was certainly not thought out and I think it put people in much more danger than if they did not have the respirators at all.

Manual worker in manufacturing, male

Second, the research participants identified injustice in the relationship of the employees and the management. This injustice consisted in either the fact that the decision-making was in the hands of those who did not carry out the key tasks in the organization (for example, computer work as opposed to actual work in the warehouse), or if the management was using coercive or humiliating practices:

Well, we [a team of nurses from one department,] went [to COVID-19 ICU] together, and we were told by the management that if any of us realized [...] that we just couldn't handle being there, then there was no problem going back to our workplace. [...] But the reality was completely different, they just wouldn't let anyone out. Myself, when I actually got sick afterwards with COVID-19 and I collapsed, they just wouldn't let me go.

Nurse at a COVID-19 ICU II, female

The third point of critique concerned situations when the research participants felt like the management made the pandemic more difficult than it would need to be by ignoring the needs of employees, prioritizing economic interests of the organization over employees' interests, demanding high performance, or imposing nonsensical requirements:

We didn't know [the new software], we were working in a [...] different system previously, and then suddenly they "threw" something completely new at us. [The management wanted us] to immediately perform at 100 %, [...] so it's been stressful.

Accountant working from home, female

Research participants with the "Disempowered Strain" experience differ in their interpretation of the pandemic. Some of them share the attitude that was described above in the "Stress Mediated by Sense of Purpose" experience. But we can also identify another way of thinking about the pandemic, questioning the shared understanding. Some level of confusion is present, as the research participants oscillate between taking and not taking the risks of COVID-19 seriously, or offer alternative explanations of the pandemic. In their interpretation, the situation is ambiguous, but the measures that are taken are very strict and have negative impacts on people's lives. As a result, these research participants tend to have a negative opinion on the way the pandemic risks are addressed.

It was not obligatory to wear respirators in public transport and still, we had to wear them at work. In public transport, I dare say, the contact is the same as maybe worse because you're crammed on top of each other, [the risk] is maybe even higher than at work [...] I was on the night shift, I was alone, yeah I had 300 square

meters to myself [and still had to wear a respirator]. [...] So I think that those opinions changed a lot [during the course of the pandemic] and even the people who maybe were convinced that some of those measures were like okay, that they were functional, I think then they reconsidered. [...] So, when I sort of figured it out, it started to become apparent that the virus wasn't nearly as dangerous, as it was basically a kind of flu to put it in layman's terms. So some of the stress went away.

Manual worker in manufacturing, male

Type 3 – Behind the Shield

During the pandemic, it was the restrictions and masks that bothered me. That's what bothered me. But like, we endured it because we had to, it just couldn't be done any other way. I obeyed, but it bothered me. Compared to the normal situation, there were actually no vacations. Normally, there is more to enjoy in personal life.

Nurse in an enclosed psychiatric ward, male

The third type of pandemic stress experience is defined by experiencing fewer stressors, without a clear pattern. This is due to specific life and work circumstances of the research participants, thanks to which they, in their own perception, did not encounter the main hardships related to the pandemic. For example, these are cases of workplaces with a low concentration or circulation of people, or cases of job loss while being in a secure financial position. Consequently, compared to the previous two types of experience, a more neutral emotion was present in the narration, accompanied by a sense of safety (thanks to perceived job or financial security):

I simply lost my job at that moment, but I didn't take it dramatically or regretfully

Tourist guide, occasionally working in transportation and delivery during the pandemic, male

Inconveniences and annoyances are, even if to a lesser extent, part of this experience, as well as occasional criticism of authorities:

Those bosses who manage the company, despite the fact that they receive the reports and that they see [the work performance] there, suddenly found out that by not having [employees] in the room, they can't "see" them at all... So they started to invent and introduce other methods of reporting, control, and monitoring. [...] So yeah, sometimes, especially at the end of the month, it was a hassle to fill in all the spreadsheets correctly and stuff and make sure that all the spreadsheets fit together...

Head of IT department in a financial institution, working from home, male

The research participants who reported this type of experience express a distance from the pandemic; it is not experienced as something crucial (for themselves or even in general). They emphasize its society-wide character and a lack of their own agency in it. Similarly to the “Disempowered Strain” type of experience, a sense of their own purpose in the pandemic situation is not present in the narration:

I just felt sorry for all those people, a lot of people died because of the COVID-19 and it could have been avoided. [...] Or the misinformation, the anti-vaxxers [...] it had such an impact on the whole society.

Brand promoter at retail store, furloughed during the pandemic, male

Well, at work, I don't think much has changed. Except, I don't know, the masks. There's two of us at the hall, so there wasn't, like, any risk.... And there was no change at work otherwise. [Researcher: What did you think about the spread of the virus here in Czechia?] Well, I thought it was nothing, well. So I took it lightly. And I also thought it probably wasn't that bad.

Manual worker in wood processing, male

While dissimilar, these two excerpts both showcase the sense of externality of the pandemic to the research participants. They also represent different attitudes to the pandemic itself, as part of the research participants uphold the shared understanding of the pandemic described above (risky situation, legitimate measures), while others question its seriousness and meaningfulness of the safety measures. Aside from differences in assessing the urgency of the situation, the research participants emphasized that the measures created obstacles for their private life (social and leisure activities), which resulted in perceiving them as bothersome and exaggerated:

I was afraid that maybe they wouldn't let us travel or go anywhere, or I wouldn't be able to go on holiday, [nowhere but] to the garden. Or maybe, we would be allowed to, but the restrictions and the conditions would be so [demanding] that I wouldn't want to meet them. They'd just be unacceptable to me, that's what I was afraid of.

Head of IT department at a financial institution, working from home, male

Discussion and Conclusions

In the initial sections of this paper, we presented an overview of the current state of research of the work-related stress due to the COVID-19 pandemic. This

diverse body of research offers valuable, but partial perspectives on the subject. Namely, the studies tend to overlook specific workplace characteristics and disregard less apparent root causes of stress. The aim of this paper was to provide an alternative perspective of holistic subjective experience, understood through the lenses of a stress process. Rather than focusing on one selected professional group, we attempted to find patterns of sources of stress, mediators and sense-making on a relatively heterogeneous sample of workers. As the nature of our findings goes beyond narrowly defined characteristics of the COVID-19 pandemic (phenomena like wearing personal protective equipment or fear of contagion), we believe that they have a potential to be relevant and applicable in other societal crises.

Pandemic-induced stressors fall into four broader categories – organizational change, difficulties of complying with the safety measures, burden related to work tasks and interpersonal contact. The identified mechanisms are largely consistent with the existing research, but we believe that more attention should be paid to demands related to safety measures, as they add to the stress level both directly (discomfort, effort of fulfilling them) and indirectly (conflict over the way in which they are fulfilled). Based on the presented body of literature, this specific subject is little present in research under the stress paradigm.

A separate and crucial source of stress, relevant for the “Disempowered Strain” experience, is the managerial approach, in other words, consequences of power relations at work. We demonstrated how the oppressive nature of these relations shapes the workers’ overall experience as negative and gives rise to anger, which may even result in turning against the shared understanding of the crisis. As one of the representatives of this type of experience put it: “there just wasn’t time for a discussion.” This quotation illustrates an understanding of the inherently undemocratic nature of vertical work relationships, which is, in general, valid also for other types of stress experiences. The difference is that in this case, the managements’ actions are perceived critically.

On the other hand, the “Stress Mediated by Sense of Purpose” experience, characterized by a neutral or even positive perception of power relations at work, demonstrates the strength of mediators under highly demanding conditions. Social support, specifically relations of solidarity in the work team, and meaning attributed to one’s work, precisely finding a purpose or role in the situation, are the predominant mediators of stress. This type of experience is similar to what Montgomery et al. (2021) identify as communities of fate among the healthcare workers, yet we are demonstrating that this way of experiencing the pandemic situation is not limited to a specific professional group.

The “Behind the Shield” experience represents a quasi-ideal scenario of lower-level exposure to stressors and consequences of the crisis, leaving a more or less neutral impression. The potential negative side of this type of experience lies in

the mental distance from the critical situation, which can be, in some cases, translated in lack of willingness to participate in common efforts to resolve it.

The application of the stress process theory on employees' experience during the COVID-19 pandemic provides a meaningful framework for understanding mechanisms of work stress in this context. We can observe how different elements of the stress process interact, specifically, how experiencing hostile management practices hinders the development of stress mediators. On the other hand, mobilizing of social support and definition of one's role in the crisis, which can be understood as coping strategy, create an empowering experience.

Regarding the application of the theory on work stress (Tausig, Fenwick, 2011), we can affirm the importance of focus on organizational level and its interaction with macro-level realities. As we could have observed in the literature review, this focus is not strongly present in the stress research of the pandemic, but it was revealed as crucial for understanding the employee experience in our findings. Nevertheless, the macro-level forces that are proposed by Tausig and Fenwick (2011) (labor market processes, macroeconomic change, institutional environment, and social inequality) emphasize the economic aspects of social reality – we propose that in the current context, a fifth element is added to consideration. It would be the society being at risk of threats that are primarily of non-economic nature, like the pandemics, but also situations related to climate change, armed conflicts, etc. As these phenomena grow in relevance in today's societies, this enlargement of the theory could be a ground for further research on specific mechanisms that come to act in situations of this nature.

As a last point related to theory, we would like to discuss understanding of opinions and attitudes as a stress outcome. This aspect is usually either not included in stress research, or, in the case of stress process theory, values and beliefs, which form the basis for interpretation of experienced circumstances, are considered a stress mediators (Pearlin, Bierman, 2013). Yet in our analysis, sense-making in a critical situation (the attitude to COVID-19 pandemic) as a stress outcome provided one of the key tools to understand the stress experience. This is relevant not only for the "Stress Mediated by Sense of Purpose" and "Disempowered Strain" types of experience, but especially for the "Behind the Shield" experience, where it reveals an unexpected potential downside of otherwise positive scenario. We believe that including relevant attitudes among the wider range of stress outcomes can serve as a strong analytical tool, opening new ways of understanding the political dimension of stress, and, in context of a crisis, contributing to the development of strategies to address the situation successfully.

As was argued in the theoretical part of this paper, the stress research typically suggests job redesigning or strategies to increase employees' resilience as tools to alleviate stress. Similarly to Lewis et al. (2022), our findings demonstrate the way relationships of power hinder the mitigation of stress. Because of the conflictual

nature of these relations, the above-mentioned strategies are at risk to have a limited impact. Thus, especially in times of a crisis, it may not be adequate to pursue “business as usual.” We suggest that principles of workplace democracy should be supported and included in the repertoire of recommendations – with the aim to alleviate stress as well as to successfully tackle the crises.

Limitations of This Study

The data for this study, in-depth interviews, were collected with the goal to capture a holistic, retrospective account of subjective experiences of the COVID-19 pandemic in terms of work, personal life, and interpretation of the situation. This research design may produce different findings than, for example, interviews collected in initial or peak stages of a crisis. However, we do not find any notable contradictions between our study and other qualitative research on the subject matter.

Furthermore, our sample includes a limited number of research participants who experienced selected types of job-related situations during the COVID-19 pandemic. The data was collected in the Czech Republic and is therefore situated in specific political and social context. The effort was made to identify conceptual patterns, rather than apparent similarities, to formulate findings with broader validity. Nevertheless, future research is encouraged to explore the extent to which our findings are applicable to different contexts.

Bibliography

- Abbas S., AL-Abrow H., Abdullah H.O., Alnoor A., Khattak Z.Z., Khaw K.W., 2022: *Encountering COVID-19 and Perceived Stress and the Role of a Health Climate among Medical Workers*. “Current Psychology,” vol. 41(12), pp. 9109–9122. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01381-8>.
- Aditya M.R., Mansyur M., Mokoagow M.I., Adi N.P., Fitriani D.Y., Tobing H., Pujo J.M., Kallel H., 2022: *Stress among Healthcare Workers during the COVID-19 Pandemic and the Determinant Factors: A Cross-Sectional Study*. “Medical Journal of Indonesia,” vol. 31(3), pp. 148–154. <https://doi.org/10.13181/mji.oa.226030>.
- Akbolat M., Durmuş A., Ünal Ö., Ezen M., 2022: *The Influences of Corporate Policies for COVID-19 on Work Stress and Anxiety among Healthcare Employees*. “Work,” vol. 73(4), pp. 1125–1133. <https://doi.org/10.3233/WOR-205197>.

- Alan H., Eskin Bacaksiz F., Tiryaki Sen H., Taskiran Eskici G., Gumus E., Harmanci Seren A.K., 2021: *"I'm a Hero, but...": An Evaluation of Depression, Anxiety, and Stress Levels of Frontline Healthcare Professionals during COVID-19 Pandemic in Turkey*. "Perspectives in Psychiatric Care," vol. 57(3), pp. 1126–1136. <https://doi.org/10.1111/ppc.12666>.
- Aloisi A., De Stefano V., 2022: *Essential Jobs, Remote Work and Digital Surveillance: Addressing the COVID-19 Pandemic Panopticon*. "International Labour Review," vol. 161(2), pp. 289–314. <https://doi.org/10.1111/ilr.12219>.
- Andrews M., Squire C., Tamboukou M., 2008: *Doing Narrative Research*. London: SAGE Publications.
- Asaoka H., Sasaki N., Imamura K., Kuroda R., Tsuno K., Kawakami N., 2022: *Effects of Workplace Measures against COVID-19 on Psychological Distress of Full-Time Employees: A 12-Month Prospective Study in the COVID-19 Pandemic*. "Scandinavian Journal of Work, Environment & Health," vol. 48(6), pp. 468–478. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4031>.
- Backhaus I., Hoven H., Bambra C., Oksanen T., Rigó M., Di Tecco C., Iavicoli S., Dragano N., 2023: *Changes in Work-Related Stressors before and during the COVID-19 Pandemic: Differences by Gender and Parental Status*. "International Archives of Occupational and Environmental Health," vol. 96(3), pp. 421–431. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01932-8>.
- Beese F., Wachtler B., Grabka M.M., Blume M., Kersjes C., Gutu R., Mauz E., Hoebel J., 2024: *Socioeconomic Inequalities in Pandemic-Induced Psychosocial Stress in Different Life Domains among the Working-Age Population*. "BMC Public Health," vol. 24(1), article 1421. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18851-7>.
- Bingham A.J., 2023: *From Data Management to Actionable Findings: A Five-Phase Process of Qualitative Data Analysis*. "International Journal of Qualitative Methods," vol. 22, pp. 1–11. <https://doi.org/10.1177/16094069231183620>.
- Blanco-Donoso L.M., Moreno-Jiménez J., Amutio A., Gallego-Alberto L., Moreno-Jiménez B., Garrosa E., 2021: *Stressors, Job Resources, Fear of Contagion, and Secondary Traumatic Stress among Nursing Home Workers in Face of the COVID-19: The Case of Spain*. "Journal of Applied Gerontology," vol. 40(3), pp. 244–256. <https://doi.org/10.1177/0733464820964153>.
- Brossard B., Chandler A., 2022: *Society as Stressor*. In: *Explaining Mental Illness: Sociological Perspectives*. Bristol: Bristol University Press, pp. 34–63.
- Cai M., Tindal S., Tartanoglu Bennett S., Velu J., 2021: *'It's Like a War Zone': Jay's Liminal Experience of Normal and Extreme Work in a UK Supermarket during the COVID-19 Pandemic*. "Work, Employment and Society," vol. 35(2), pp. 386–395. <https://doi.org/10.1177/0950017020977067>.
- Conti A., Russotto S., Opizzi A., Ratti M., Nicolini D., Vanhaecht K., Panella M., 2022: *Work-Related Stress among a Cohort of Italian Long-Term Care Workers during the COVID-19 Pandemic: An Observational Study*. "International Journal of Environmental Research and Public Health," vol. 19(10), article 5874. <https://doi.org/10.3390/ijerph19105874>.

- Costa N.N.G., Servo M.L.S., Figueredo W.N., 2022: *COVID-19 and the Occupational Stress Experienced by Health Professionals in the Hospital Context: Integrative Review*. "Revista Brasileira de Enfermagem," vol. 75(1), article e20200859. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0859>.
- Costin A., Roman A.F., Balica R.-S., 2023: *Remote Work Burnout, Professional Job Stress, and Employee Emotional Exhaustion during the COVID-19 Pandemic*. "Frontiers in Psychology," vol. 14, article 1193854. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1193854>.
- Croghan I.T., Chesak S.S., Adusumalli J., Fischer K.M., Beck E.W., Patel S.R., Ghosh K., Schroeder D.R., Bhagra A., 2021: *Stress, Resilience, and Coping of Healthcare Workers during the COVID-19 Pandemic*. "Journal of Primary Care & Community Health," vol. 12, pp. 1–9. <https://doi.org/10.1177/21501327211008448>.
- Dalessandro C., Lovell A., 2023: *Race, Marginalization, and Perceptions of Stress among Workers Worldwide Post-2020*. "Sociological Inquiry," vol. 93(3), pp. 571–591. <https://doi.org/10.1111/soin.12531>.
- Dávila Morán R.C., 2023: *Influence of Remote Work on the Work Stress of Workers in the Context of the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review*. "Sustainability," vol. 15, article 12489. <https://doi.org/10.3390/su151612489>.
- Dávila Morán R.C., Sánchez Soto J.M., López Gómez H.E., Espinoza Camus F.C., Palomino Quispe J.F., Castro Llaja L., Díaz Tavera Z.R., Ramirez Wong F.M., 2023: *Work Stress as a Consequence of the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review*. "Sustainability," vol. 15, article 4701. <https://doi.org/10.3390/su15064701>.
- Deterding N.M., Waters M.C., 2021: *Flexible Coding of In-Depth Interviews: A Twenty-First-Century Approach*. "Sociological Methods & Research," vol. 50(2), pp. 708–739. <https://doi.org/10.1177/0049124118799377>.
- Eakin J.M., Gladstone B., 2020: "Value-Adding" Analysis: Doing More With Qualitative Data. "International Journal of Qualitative Methods," vol. 19, pp. 1–13. <https://doi.org/10.1177/1609406920949333>.
- Elliott J., 2005: *Using Narrative in Social Research*. London: SAGE Publications.
- Fereday J., Muir-Cochrane E., 2006: *Demonstrating Rigor Using Thematic Analysis: A Hybrid Approach of Inductive and Deductive Coding and Theme Development*. "International Journal of Qualitative Methods," vol. 5(1), pp. 80–92. <https://doi.org/10.1177/160940690600500107>.
- Gerding T., Davis K.G., Wang J., 2023: *An Investigation into Occupational Related Stress of At-Risk Workers during COVID-19*. "Annals of Work Exposures and Health," vol. 67(1), pp. 118–128. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxac061>.
- Haslam S.A., Van Dick R., 2011: *A Social Identity Approach to Workplace Stress*. In: *Social Psychology and Organizations*. Eds. D. De Cremer, R. Van Dick, J.K. Murnighan. New York: Routledge, pp. 325–346.
- Hayes S.W., Priestley J.L., Moore B.A., Ray H.E., 2021: *Perceived Stress, Work-Related Burnout, and Working from Home before and during COVID-19: An*

- Examination of Workers in the United States*. "SAGE Open," vol. 11(4), pp. 1–12. <https://doi.org/10.1177/21582440211058193>.
- He J., Mao Y., Morrison A.M., Coca-Stefaniak J.A., 2021: *On Being Warm and Friendly: The Effect of Socially Responsible Human Resource Management on Employee Fears of the Threats of COVID-19*. "International Journal of Contemporary Hospitality Management," vol. 33(1), pp. 346–366. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2020-0300>.
- International Labour Organization, 2021: *World Employment and Social Outlook: Trends 2021*. Geneva: ILO. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf [accessed: 03.01.2022].
- Jaiswal A., Arun C.J., 2024: *Working from Home during COVID-19 and Its Impact on Indian Employees' Stress and Creativity*. "Asian Business & Management," vol. 23, pp. 312–336. <https://doi.org/10.1057/s41291-021-00174-8>.
- Jaiswal A., Gupta S., Prasanna S., 2022: *Theorizing Employee Stress, Well-Being, Resilience and Boundary Management in the Context of Forced Work from Home during COVID-19*. "South Asian Journal of Business and Management Cases," vol. 11(2), pp. 86–104. <https://doi.org/10.1177/22779779221103586>.
- Jimenez W.P., Katz I.M., Liguori E.A., 2023: *Fear and Trembling While Working in a Pandemic: An Exploratory Meta-Analysis of Workers' COVID-19 Distress*. "Occupational Health Science," vol. 7(1), pp. 39–69. <https://doi.org/10.1007/s41542-022-00135-0>.
- Kant L., Norman E., 2021: *Working Under the Gun: A Theoretical Analysis of Stressors Associated With the Re-Negotiation of Norms and Control of Work Tasks during COVID-19*. "Frontiers in Psychology," vol. 12, article 577769. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.577769>.
- Knight C., Keller A.C., Parker S.K., 2023: *Job Demands, Not Resources, Predict Worsening Psychological Distress during the Early Phase of the COVID-19 Pandemic*. "Work & Stress," vol. 37(1), pp. 55–77. <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1938238>.
- Kolářová Veverková M., 2024: *Prekarita práce v období pandemie Covid-19 v perspektivě struktury a subjektivity*. "Sociální studia / Social Studies," vol. 21(2), pp. 65–86. <https://doi.org/10.5817/SOC2024-2-65>.
- Kumar P., Kumar N., Aggarwal P., Yeap J.A.L., 2021: *Working in Lockdown: The Relationship between COVID-19-Induced Work Stressors, Job Performance, Distress, and Life Satisfaction*. "Current Psychology," vol. 40(12), pp. 6308–6323. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01567-0>.
- Kundu S.C., Chahar P., Tuteja P., 2023: *COVID-Adjusted HR Practices and Employees' Stress across Continents: Testing a Moderated Mediation Model*. "South Asian Journal of Business Studies," vol. 13(3), pp. 442–462. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-10-2022-0366>.
- Lee H., 2021: *Changes in Workplace Practices during the COVID-19 Pandemic: The Roles of Emotion, Psychological Safety and Organisation Support*. "Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance," vol. 8(1), pp. 97–128. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2020-0104>.

- Lewis S., Willis K., Bismark M., Smallwood N., 2022: *A Time for Self-Care? Frontline Health Workers' Strategies for Managing Mental Health during the COVID-19 Pandemic*. "SSM – Mental Health," vol. 2, article 100053. <https://doi.org/10.1016/j.ssmmh.2022.100053>.
- Li G., Zheng Q., Xia M., 2023: *How Do Human Resource Practices Help Employees Alleviate Stress in Enforced Remote Work during Lockdown?* "International Journal of Manpower," vol. 44(2), pp. 354–369. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2021-0486>.
- Loriol M., 2014: *Les sociologues et le stress: Quelques enseignements des recherches anglo-saxonnes*. "La Nouvelle Revue du Travail," vol. 4(1). <https://doi.org/10.4000/nrt.1413>.
- Loustaunau L., Stepick L., Scott E., Petrucci L., Henifin M., 2021: *No Choice but to Be Essential: Expanding Dimensions of Precarity during COVID-19*. "Sociological Perspectives," vol. 64(5), pp. 857–875. <https://doi.org/10.1177/07311214211005491>.
- Manojkrishnan C.G., Aravind M., 2020: *COVID-19 Pandemic and Its Impact on Labor Force: A New Model Based on Social Stress Theory and Prospect Theory*. "Scientific Papers of the University of Pardubice, Series D: Faculty of Economics and Administration," vol. 28(3), article 1070. <https://doi.org/10.46585/sp28031070>.
- Mayer B., Helm S., Barnett M., Arora M., 2022: *The Impact of Workplace Safety and Customer Misbehavior on Supermarket Workers' Stress and Psychological Distress during the COVID-19 Pandemic*. "International Journal of Workplace Health Management," vol. 15(3), pp. 339–358. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-10-2020-0180>.
- Meunier S., Bouchard L., Coulombe S., Doucerain M., Pacheco T., Auger E., 2022: *The Association between Perceived Stress, Psychological Distress, and Job Performance during the COVID-19 Pandemic: The Buffering Role of Health-Promoting Management Practices*. "Trends in Psychology," vol. 30(3), pp. 549–569. <https://doi.org/10.1007/s43076-021-00133-0>.
- Micali E., 2023: *Occupational Stress in Healthcare during COVID-19*. "Illness, Crisis & Loss," vol. 31(3), pp. 608–616. <https://doi.org/10.1177/10541373211045764>.
- Michel J.S., Rotch M.A., Carson J.E., Bowling N.A., Shifrin N.V., 2021: *Flattening the Latent Growth Curve? Explaining Within-Person Changes in Employee Well-Being during the COVID-19 Pandemic*. "Occupational Health Science," vol. 5(3), pp. 247–275. <https://doi.org/10.1007/s41542-021-00088-5>.
- Montazer S., Pineault L., Brumley K.M., Maguire K., Baltes B., 2025: *Social Change in the Turbulent Times of the COVID-19 Pandemic: Impacts of Work-Related Demands on Work-to-Family Conflict, Mastery, and Psychological Distress*. "Society and Mental Health," vol. 15(1), pp. 39–56. <https://doi.org/10.1177/21568693241250127>.
- Montgomery C.M., Humphreys S., McCulloch C., Docherty A.B., Sturdy S., Pattison N., 2021: *Critical Care Work during COVID-19: A Qualitative Study of Staff Experiences in the UK*. "BMJ Open," vol. 11, article e048124. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-048124>.
- Nehme M., Vieux L., Kaiser L., Chappuis F., Chenaud C., HealthCo Study Team, Brillard O., Courvoisier D.S., Reny J.-L., Assal F., Bondolfi G., Graf C., Zekry D., Stringhini S., Spechbach H., Jacquerioz F., Salamun J., Lador F., Guerreiro I., Coen M., Agoritsas T., Benzakour L., Genevay S., Lauper K., Meyer P., Poku N.K., Landis B.N.,

- Grira M., Allali G., Vetter P., Guessous I., 2023: *The Longitudinal Study of Subjective Wellbeing and Absenteeism of Healthcare Workers Considering Post-COVID Condition and the COVID-19 Pandemic Toll*. "Scientific Reports," vol. 13(1), article 10759. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-37721-1>.
- Oruh E.S., Mordi C., Dibia C.H., Ajonbadi H.A., 2021: *Exploring Compassionate Managerial Leadership Style in Reducing Employee Stress Level during COVID-19 Crisis: The Case of Nigeria*. "Employee Relations: The International Journal," vol. 43(6), pp. 1362–1381. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2020-0342>.
- Parent-Lamarche A., Boulet M., 2021: *Workers' Stress during the First Lockdown: Consequences on Job Performance Analyzed With a Mediation Model*. "Journal of Occupational & Environmental Medicine," vol. 63(6), pp. 469–475. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002232>.
- Pearlin L.I., 1989: *The Sociological Study of Stress*. "Journal of Health and Social Behavior," vol. 30(3), pp. 241–256.
- Pearlin L.I., 1999: *The Stress Process Revisited: Reflections on Concepts and Their Interrelationships*. In: *Handbook of the Sociology of Mental Health*. Eds. C.S. Aneshensel, J.C. Phelan. New York: Springer Science+Business Media, LLC, pp. 395–417.
- Pearlin L.I., Bierman A., 2013: *Current Issues and Future Directions in Research into the Stress Process*. In: *Handbook of the Sociology of Mental Health*. 2nd ed. Eds. C.S. Aneshensel, J.C. Phelan, A. Bierman. Dordrecht: Springer Science+Business Media, LLC. pp. 325–341.
- Prasiwi N.F., Ardi R., 2021: *Fear of COVID-19: A Conceptual Model for Behavior and Employee Performance in Service and Manufacturing Industries*. In: *4th Asia Pacific Conference on Research in Industrial and Systems Engineering 2021*. Depok, Indonesia: ACM. pp. 121–127. <https://doi.org/10.1145/3468013.3468320>.
- Prokop D. et al., 2021: *Postoje k opatřením a zkušenosti s postupem zaměstnavatelů*. Available at: <https://www.paqresearch.cz/post/postoje-k-opatrenim-a-zkusenosti-s-postupe-m-zamestnavatelu> [accessed: 29.05.2023].
- Rahmat H., Cheang A.W.-O., Tan C.-H., Koo A.-C., Siew W.-F., Amir Sarji E., Cheng K.-M., 2022: *Exploring Pandemic-Related Stress and Resilience among Digital Workers: A Basic Interpretive Qualitative Study*. "F1000Research," vol. 11, article 384. <https://doi.org/10.12688/f1000research.73623.1>.
- Raja U., Jahanzeb S., Malik M.A.R., Baig M.U.A., 2023: *Dispositional Causes of Burnout, Satisfaction, and Performance through the Fear of COVID-19 during Times of Pandemic*. "Applied Psychology," vol. 72(3), pp. 998–1019. <https://doi.org/10.1111/apps.12417>.
- Robillard R., Saad M., Edwards J., Solomonova E., Pennestri M.-H., Daros A., Veissière S.P.L., Quilty L., Dion K., Nixon A., Phillips J., Bhatla R., Spilg E., Godbout R., Yazji B., Rush-ton C., Gifford W.A., Gautam M., Boafó A., Swartz R., Kendzerska T., 2020: *Social, Financial and Psychological Stress during an Emerging Pandemic: Observations from a Population Survey in the Acute Phase of COVID-19*. "BMJ Open," vol. 10, article e043805. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-043805>.

- Shah S.H.A., Haider A., Jindong J., Mumtaz A., Rafiq N., 2022: *The Impact of Job Stress and State Anger on Turnover Intention among Nurses during COVID-19: The Mediating Role of Emotional Exhaustion*. "Frontiers in Psychology," vol. 12, article 810378. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.810378>.
- Sorribes J., Celma D., Martínez-García E., 2021: *Sustainable Human Resources Management in Crisis Contexts: Interaction of Socially Responsible Labour Practices for the Wellbeing of Employees*. "Corporate Social Responsibility and Environmental Management," vol. 28(2), pp. 936–952. <https://doi.org/10.1002/csr.2101>.
- Srivastava R., Gupta S., Sanjeev M.A., 2022: *Comprehending and Measuring Pandemic-Induced Stress among Professionals Due to Lockdown and Work from Home*. "Journal of Public Affairs," vol. 22(1), article e2791. <https://doi.org/10.1002/pa.2791>.
- Tausig M., Fenwick R., 2011: *Work and Mental Health in Social Context*. New York: Springer.
- Umbetkulova S., Kanderzhanova A., Foster F., Stolyarova V., Cobb-Zygadlo D., 2024: *Mental Health Changes in Healthcare Workers during COVID-19 Pandemic: A Systematic Review of Longitudinal Studies*. "Evaluation & the Health Professions," vol. 47(1), pp. 11–20. <https://doi.org/10.1177/01632787231201468>.
- Van Zoonen W., Sivunen A., Blomqvist K., Olsson T., Ropponen A., Henttonen K., Vartiainen M., 2021: *Understanding Stressor–Strain Relationships during the COVID-19 Pandemic: The Role of Social Support, Adjustment to Remote Work, and Work–Life Conflict*. "Journal of Management & Organization," vol. 27(6), pp. 1038–1059. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.50>.
- Veverková S., Váňová J., 2022: *Czechia: Working Life in the COVID-19 Pandemic 2021, Industrial Relations and Social Dialogue*. Dublin: Eurofound. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef22008.pdf> [accessed: 06.11.2022].
- Wang H., Liu Y., Hu K., Zhang M., Du M., Huang H., Yue X., 2020: *Healthcare Workers' Stress When Caring for COVID-19 Patients: An Altruistic Perspective*. "Nursing Ethics," vol. 27(7), pp. 1490–1500. <https://doi.org/10.1177/0969733020934146>.
- Witzel A., 2000: *The Problem-Centered Interview*. "Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research," vol. 1(1), article 22. <https://doi.org/10.17169/fqs-1.1.1132>.
- Witzel A., Reiter H., 2012: *The Problem-centered Interview: Principles and Practice*. London: SAGE Publications.
- Xie J., Piao X., Managi S., 2023: *Lessons on the COVID-19 Pandemic: Who Are the Most Affected*. "Scientific Reports," vol. 13(1), article 9365. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-36507-7>.



Magdalena Wesoły

Doctoral School of the University of the National Education Commission, Krakow, Poland

 <https://orcid.org/0009-0003-4783-4061>

Fashion for Women? Exploring Women’s Career Paths in the Fashion System

Abstract: The article explores the paradox of underrepresentation of women in the leadership positions in the fashion industry. Despite the large number of women in lower-tier positions in the industry, higher positions are mainly held by men. By the analysis of data collected through qualitative interviews with female managers from fashion companies, combined with interviews published in leading fashion press, the research aims to explore the differences in career opportunities for women and men. The analysis is grounded in Pierre Bourdieu’s field theory, which provides a framework for demonstrating the relationship between position in the field of fashion and potential career prospects.

Keywords: leadership, gender equality, fashion, underrepresentation, women

Introduction

Fashion is one of the largest and most profitable industries globally, hiring directly more than five million people in the fashion value chain (European Commission, 2024), with the global apparel and footwear market in 2024 accounting for \$1.79 trillion (Uniform Market, 2024). Many researchers highlight the struggle of the sector with addressing the UN sustainable goals, particularly environmental or social responsibility. Water and air pollution, toxic waste and the landfill of clothes (Greenpeace, 2022), as well as poor working conditions (Bick et al., 2018), pay disparity (Global Fashion Agenda, PWC, 2024), and lack of inclusivity or gender

equality (Stokes, 2017), are just some of the issues that the industry has been accused of. This article will focus on the fashion sector challenge with addressing the gender imbalance and women's representation (or rather the lack of it) in senior management and C-suite positions in leading fashion brands.

Due to fashion's associations with beauty, creativity and celebrity culture, many graduates perceive positions in fashion companies as "dream jobs," offering flexibility, freedom and numerous creative opportunities (Moon, 2020). At the same time, the lack of stability and unequal pay (Global Fashion Agenda, PWC, 2024), high expectations towards personal image (Entwistle, 2006), and lack of diversity in key sector positions (Conor et al., 2015) are constantly discussed in media and academic research.

Many female managers have raised the issue of a "glass ceiling" in the industry (Acker, 2003; Titkow, 2003), claiming that higher, C-suite positions are often unattainable for women in fashion corporations, as the industry is male-dominated, and top positions are secured by men (MBS, 2024). Various industries are struggling with similar diversity challenges in higher management positions, including academia (Alfano et al., 2025), the entrepreneurship sector (Rietveld et al., 2022) and the technological industry (Naseviciute, Juceviciene, 2024). While in the latter sectors this imbalance is often linked to the low number of women pursuing STEM degrees and the lack of role models in the sector (Tal et al., 2024), which may discourage young women from choosing such career paths, the situation in fashion and other creative industries is quite different. There is a large overrepresentation of women in Cultural and Creative Industries' (CCI) degrees, with female fashion degree graduates constituting over 85% of students (SNAAP, 2022), and clothing sector professions employing more than 71% of women (Euratex, 2024).

Fashion, like other CCI industries, through the work culture based on flexibility, "gig economy" (short-term, task-based employment), and project-based work (Pulignano, 2024), places the responsibility of career development on the employees themselves. Freelancers, contractors and creative professionals working in the industry are often hired per project and are expected to be entrepreneurial with a "can-do attitude" available on short deadlines (Gill, 2014), eager to fight for new positions or work tasks. Unpaid internships, irregular working hours, and competition for a limited number of full-time positions create an environment in which not everyone can succeed, while the accumulation of strategic networks as well as social and cultural capital may play a significant role in achieving success. Yet, some researchers, including Gander (2018), argue that "symbolic capital" plays a major role in the "career game," and the career progress is rarely a meritocratic one.

In this article, therefore, the aim is to explore the paradox of women's underrepresentation in the fashion industry and to investigate how access to capital impacts their career paths. The aim of this work is therefore to:

- identify and diagnose key features of the fashion field and their role in the leadership homogeneity;
- explore the role of capital accumulation in career progression in the field, particularly the importance of the social, cultural and symbolic capital;
- investigate how this field limits individual agency, and what role habitus and symbolic violence play in reinforcing gender inequality in the industry.

Pierre Bourdieu's Theory of Practice (1972) provides a theoretical framework for this work. Not only has this theory supported researchers in career progress analysis (Brooks et al., 2024; Iellatchitch et al., 2003), but it has also offered a foundation for understanding gender inequality, considering the role of habitus and symbolic violence in reproducing inequalities.

The research is partially built on the analysis of the interviews documented in the press (Business of Fashion), particularly conversations with female managers from fashion companies, and is complemented by in-depth interviews with four managers from fashion companies.

Literature Review

Gender inequality in sociological perspective. Some researchers discuss the concept of subjectivity in relation to the term of identity, as it encompasses “our ways of engaging with and making sense of what we experience through our lived experiences” (Billet, 2010, para. 16), a concept of the self, and set of procedures, beliefs and values that are partially conscious, partially unconscious (Billet, 2010). Others explore subjectivity in relation to agency, as research showcases that subjectivity can be investigated in relation to power, challenging authorities, and negotiating work practices (Somerville, 2007). As gender is an important part of identity, gender inequality is what might impact shaping and enacting employees' subjectivity. Workplace culture and stereotypical notions of masculinity and femininity can result in limited access to resources (Acker, 1990), as well as gendered divisions of labour and tasks, thereby influencing employees' choices, opportunities, and, ultimately, their subjectivity.

Career choices may also be influenced by perceptions of gender and social roles. While one can function in society in several roles (Merton, 1968), some of these roles may be conflicting, particularly those performed in professional (such as employment) and private (such as parenting) contexts. Expectations towards a role fulfilment are implied on both the internal level (through self-perception), but also on the societal level, with general perception on how those roles should be fulfilled. This is particularly difficult for women, for whom “cultural scripts” – i.e. expectations

towards identities and role performance – create “greater identity conflict,” considering, for instance, their professional roles and the roles they take on as parents (Park, 2019).

As Acker states (1990), promotions and moving up the career ladder are reserved for those who are committed to their employment and therefore do not split their time between other responsibilities. In this context, women cannot be ideal workers or be promoted to higher positions, as their home and family responsibilities lessen their value, resulting in them receiving lower-tier jobs. This view of gender inequality in Acker’s perspective is scaled to the level of an organisation as a whole. She perceives an organisation as a collection of processes and practices which are not gender neutral, and a place where gender is embedded in structure through division of labour (which results in men occupying higher positions), constructions and reproduction of symbols that enforce male dominations and organisational logic, to name a few. Gander (2018) argues that symbolic violence also plays a part in career progress, and the “unconscious and taken-for-granted attitudes” can reproduce inequalities leading to the underrepresentation of women.

Those theories could shed light on the paradox of women’s position in the fashion field: while research demonstrates that women often have similar qualifications to men (Doherty, 2010), and those in mid-management positions possess the same amount of economic capital, they are largely underrepresented in the industry’s top positions.

Gender inequality in fashion. Gender inequality in leadership is a sociological phenomenon widely present in industries globally. It can take the form of unequal pay for the same job or unequal treatment, for instance lack or difficult access to resources or career advancement opportunities (Lorber, 2001) or discrimination, diminishing of achievement, etc. Various sources define it in a different manner, yet what all of them have in common are the structural and systematic barriers that prevent women from accessing the same conditions, pay and opportunities as men in the same job positions (Son Hing, 2023). Researchers have shown through multiple cases that mixed teams and diverse leadership improve financial performance (Badal, Harter, 2013; Galbreath, 2018), while employing more women in leadership offers “[a] greater innovation level, healthier cultures, and stronger performance” (McKinsey, 2024, p. 4). Yet some companies still struggle to implement Diversity, Equity and Inclusion (DE&I) strategies or even apply laws that require parity in leadership. In the technological and entrepreneurial industry, for instance, the lack of female representation across leadership is usually explained by the small number of students enrolled in STEM fields (Meoli et al., 2024; Piva et al., 2022), the lack of role models in the industry (Tal et al., 2024), but also difficulties in accessing resources and persistent stereotypes (Casad et al., 2020).

Against this backdrop, though, creative industries, and particularly the fashion industry, stand out. Cultural and Creative Industries (CCI) are dominated by a large

representation of women, degrees related to design and arts are dominated by female students, and therefore, the issues with gender representation in the higher positions in those industries pose a different question. Fashion as an example of these industries represents a part of the creative sector, which, due to its association with creativity, design, brands and influencer culture (Moon, 2020, p. 7), attracts a large number of young women to its job market. Currently, only in the US, 298 fashion schools are offering different fashion programs. Young women dominate those degrees, with 82% of students at Fashion Institute of Technology (FIT, 2023) and over 76% of students at the London College of Fashion (UAL, 2022). In 2022, 85% of graduates of American leading fashion schools were women (DataUsa, 2024). With unrealistic expectations and a “romanticised working culture” (Moon, 2020, p. 7), the number of enrolled students grows. The majority of them start their career working in retail and expect to climb the ladder and join managerial positions in the future (Shade, Jacobson, 2015).

Unfortunately, the majority of them stay in low-tier positions. According to McKinsey report (2018), a growing number of high positions have been occupied and passed on to men, while women hold only 14% of higher management positions. The recent British Council of Fashion Report (2024) states that despite the increase in women in the boards of fashion companies, the industry's most senior strategic roles are still dominated by men. An analysis by MBS and British Fashion Council (2024, p. 12) found that “only three of the top-twenty fashion groups (which generate a combined \$280bn in revenue) are led by a woman – and only three have a woman in the role of Chair.”

Fashion companies' internal structure provides a variety of professions, ranging from sewing and sourcing textiles to design and retailing, up to influencers, branding or PR. Due to the complexity of the sector and global challenges that the fashion industry is struggling to address, hiring new employees becomes a significant challenge. Managers and owners often highlight the need for employees who can “hit the ground running,” without additional training (MBS, 2024), and therefore justify hiring similar persons or candidates with similar experience or educational background for the vacancy. Moreover, some researchers claim that due to the large uncertainty of the market, fashion makers follow stereotypes and conventions to address this issue (Mears, 2010).

For exploring the challenge of gender inequality in the field of work, including but not limited to the fashion sector, Pierre Bourdieu's theory might serve as a useful framework.

Bourdieu's Theory of Practice. Bourdieu's notions of *field*, *capital* and *habitus* have been widely used in the context of career progress research. Access to capital is linked in research to career growth, and researchers have explored the career paths of graduates (Brooks et al., 2024) or the roles of social networks in career creation (Lee, 2013) through the *Theory of Practice* lens. Bourdieu's key notions

help to understand what, aside from excellence or effort, impacts the trajectory of the career path. Though initially Bourdieu's theory was applied to explore inequalities in the French educational systems, its universal applicability allowed for the exploration of gender inequality in, for instance, sports (Jeffrey, 2024), academia (Gander, 2018; Heffernan, 2023), entrepreneurship (Meliou, Ozbilgin, 2024) and others, helping to understand how individual experiences from early life (*habitus*) can transform one's approach to career, their confidence level and expectations for career growth.

Bourdieu perceives the *field* as a space where individual actors play in order to secure position and power (Bourdieu, 1984), and also position themselves in relation to each other (Brooks et al., 2024). Bourdieu borrowed the term from the football game and applied it to various social contexts. *Field* is a term which can help describe complex interactions between actors in a particular environment. Within society, there are a number of fields, and each field (e.g., academia, politics, education, sports) has its own rules, expectations, norms and strategies to achieve success.

Habitus, in the football metaphor that Bourdieu uses, refers to different experiences, norms and standards which "players" bring to the game and how this shapes who they are and how they play the game. *Habitus* can therefore be seen as a form of identity (Elhakim, 2024) or a "second nature." Depending on their circumstances, background, and personal history, an unconscious set of personal standards, norms and values is being shaped and can impact one's way of thinking, acting and feeling. *Habitus* is interconnected with the field – habitus is often produced and shaped by the field (Gander, 2018), and one's actions in the field are shaped by *habitus* and *doxa*.

Capital is a "currency" for which actors compete in a field. Not all actors begin with a similar "amount" of capital, and those with more accumulated capital can advance their position in the field. There are different types of capital, including economic, cultural and social. Some researchers also name symbolic and linguistic ones. The amount of capital, according to Bourdieu, can "dictate" one's position in the "field" or social structures, and impact their behaviour (Xu, Jiang, 2020). While economic capital is related to financial wealth, meaning salaries, wages, assets and savings (Bourdieu, 1972), social capital is related to relationships and connections one has built. It is a sum of networks of contacts which can facilitate entering and acquiring jobs in the field or progressing into a career (Elhakim, 2024).

Cultural capital is a more complex concept, as it includes tangible and intangible forms, or rather "embodied," "institutionalised" and "objectified" forms. Institutionalised state can take the form of academic degrees and certifications, objectified state is a form of cultural objects (art pieces, books, etc), and embodied state – a more intangible one – can be acquired through attending high-profile schools, learning languages, extracurricular classes, attending high-profile events, and others.

As Gander (2018), following Bourdieu, states, symbolic capital might be the most valuable capital when looking from a career path perspective, as it

encompasses recognition, prestige, and a positive reputation. Symbolic capital is a field-specific capital; “a form of legitimacy or respect granted according to what is valued in the field” (Jones et al., 2015, p. 122). In entrepreneurship, symbolic capital might look like presenting an image connected with “the willingness to take risks or change the order” or ability to generate profits and build wealth (De Clercq, Voronov, 2009); in country music it can take a form of “authenticity” (Peterson, 2005), while in fashion, as Entwistle and Rocamora (2006) write, discussing the fashion show field, it might be related to “being known and influential player.”

Symbolic capital is therefore intangible, a form of recognition and legitimation of other forms of capital, a socially constructed process through which value is assigned to capitals (Doherty, Dickmann, 2009). More importantly though, symbolic capital represents the ability of a person to impose a vision of organisation of the field: “to control the symbolic and material organization of a society” (Meisenhelder, 2000, p. 5). As Doherty and Dickmann (2009, p. 303) continue, “those recognized as legitimate and accepted can institute taken-for-granted ways of doing things which then become accepted as common practice.”

Subjectivity as the acquisition of capital. Bourdieu's understanding of the field as a hierarchical space where players compete against each other can be implemented to explore industries and work environments. Fashion, like other creative industries, despite its egalitarian and democratic image, is indeed a hierarchical and exclusive field with gatekeepers limiting access to it. The labour market in the creative industries, including fashion, attracts a large number of employees, and with limited opportunities, making it an extremely competitive one. In order to stand out in the market, compete with others for new positions, and gain more prestigious (often meaning more creative) roles, one has to strategically build their own capital, as its accumulation can be a form of moving up the career ladder. As Bourdieu states, “the work of acquisition [of capital] is work on oneself (self-improvement), an effort that presupposes a personal cost [...], an investment, above all of the time, but also of that socially constituted form of libido, libido sciendi, with all the privation, renunciation, and sacrifice that it may entail” (Bourdieu, 1986, p. 283).

The fashion industry's transition to the production of “value” instead of “goods or products” (Lazzarato, 1996) has shifted the expectations towards the sector's employees. Lazzarato, in his observations of the transformation of the Italian creative industries (including fashion), highlights how those new forms of “immaterial labour” were grounded in worker's “personality and subjectivity”, often depending on management of social relations, communication skills and ability to build networks, as those capabilities were believed to be essential in the postindustrial economy (Lazzarato, 1996).

What Lazzarato suggests, therefore, is that building social and symbolic capital is one of the key elements in creative industries, as for many of those professionals, work often comes through networks, connections or “word of mouth.”

Researchers constantly highlight that networks can be a key element of finding, sustaining and progressing in careers in the unpredictable and unstable creative labour market (Lee, 2013). A high level of social capital has also been linked to gaining a “competitive advantage” in the firms (Marti, 2004). Not only does the number of networks and relationships matter, but also the characteristics and positions of people with whom one builds ties are important. Surprisingly, as Lee (2013) writes, weak ties, meaning those with extended networks rather than close family and friends, can deliver more benefits in the labour market, as data showcases, some of the job opportunities come to the employees exactly through those contacts. Yet this can be translated into constant expectations of attending industry-related events and networking meetings, being present on social media and building a “digital community,” as those relationships can play a role in career progress.

Traditionally, acquiring institutionalised cultural capital, meaning education and higher-level degrees, was related to a strong position in the industry (*field*). Despite the increase in the education level of the general population, cultural capital still supports societal hierarchisation (Michael, 2017). Women dominate fashion-related degrees and short courses in prestigious universities in order to stand out in the labour market. Attending recognised fashion schools, such as Central Saint Martins College of Art in London, Istituto Marangoni in Italy or the Fashion Institute of Technology in the US is also considered additional support to the person’s reputation and position in the field. However, embedded cultural capital might be even more important in creative industries, as being aware of cultural shifts or popular culture trends is considered “a must.” As fashion is considered a combination of art, design and a highly aesthetic field, which draws its inspiration from theatre, opera, photography or art, embodied cultural capital – taste or lifestyle – is almost an industry standard. “Passion for fashion” often becomes a requirement in job postings, and advice for graduates often includes events and “observing” the culture scene as a tool for being “up to date” with news in the industry, therefore “understanding the rules of the game” or “being comfortable in these environments and situations” (*habitus*) could change one’s position in the field.

Both cultural capital and *habitus* can play a role in reproducing gender inequality. In *fields* (industries, workplaces, etc.), cultural capital associated with the dominant group is often rewarded, thus reproducing power dynamics and barriers (Gander, 2018), while *habitus*, “internalised externalities” (Bourdieu, 1979) or “embodiment of cultural norms and behaviours based on personal background” (Brooks et al., 2024, p. 20) can shape one’s attitudes, behaviours and perspective on the labour market and career possibilities.

Methods. The aim of this research is to explore the paradox of the underrepresentation of women in leadership positions in fashion companies. For this work, qualitative research methods have been selected. Qualitative research requires at least two different sources of evidence, therefore two methods of

conducting the studies have been selected: desk research, including the analysis of press interviews, and in-depth interviews (IDI) with previous or current managers from the fashion industry.

For the purpose of this article, the term *managerial staff* includes employees currently or previously working in fashion companies' offices (not manufacturers) and holding positions across all areas of the fashion business, including sales, management, merchandising, and others. In-depth interviews with four female mid-managers, working in the fashion sector for between four and six years, were conducted online and transcribed. In-depth interviews, though time-consuming, can provide rich data about a person's experience, their openness and flexibility provide opportunities for the researcher to explore broader areas than quantitative or structured interviews (Jennings, 2005), as well as a diversity of perspectives on the chosen topic (Johnson, 2002). This is particularly interesting in the context of gender inequality, as qualitative interviews may showcase contrasting attitudes and feelings about the discussed phenomena (Busetto et al., 2020). Purposive sampling was used in order to identify the interviewees who match the chosen criteria, that is, role in the large fashion company, seniority in the position, experience of transition in the role or position with the company.

Written articles were collected from publicly available digital versions of the *Business of Fashion* media outlet. The articles were written by Sophie Soar between 2020 and 2024 under the *Workplace and Talent* section. The series titled "How I Became" included a description of five career paths of senior managers in various fashion companies. All the articles were accessed in February 2025, at the same time when qualitative interviews were conducted. The material was complemented by a similar article about a career path in fashion, under a different series called "How I Got This Job," written in 2019 by the *Business of Fashion* team. The data was enriched by recent (maximum three years of publication) reports published by renewed research institutions investigating diversity, inclusion and equality in fashion companies.

As both forms of data consist of interviews, the articles retrieved from the *Business of Fashion* platform will be either described as secondary sources or secondary data, and/or names will be used as referred in the article, while empirically conducted interviews will be marked by the letter R, which stands for a respondent with a number or will be referred to as primary source or primary data.

Data analysis. All the collected data were subject to thematic analysis. The thematic analysis allows for the recognition and identification of patterns appearing within the data and connecting them to overarching themes (Braun, Clarke, 2006). It can be applied to both document analysis and in-depth interviews. Both collected interviews and transcribed data were coded and labelled with a description of the content. Content analysis of the material allowed for the identification of codes and categories from the experiences of women managers and the barriers they face in career progress.

Discussion and Findings

Subjectivity and accumulation of capital. The qualitative interviews started with questions regarding choosing fashion as a career. All the interviewees (respondents and BoF speakers) highlighted that the career choice was grounded in their interest and “passion for the industry,” whether this means clothing, cultural association or the creative side that it includes. For some of the interviewees, interests were more directed towards the creative/design side (like sewing, pattern making, drawing), for others – towards the managerial and strategic side. Two interviewees and two BoF respondents entered the industry also as a second career, being dissatisfied or disappointed in their initial choices, showing that women enter the sector through diverse paths, sometimes different than initially planned, yet often grounded in CCI.

Respondents have confirmed what interviewees in *Business of Fashion* have discussed in reference to understanding the role of capital in a career. Interviewed managers have emphasised the role social capital plays in progressing a career in the industry, as in creative industries, connections are a crucial element in advancing careers. Social capital can be built through networking (Lee, 2013) or mentoring, as well as through sustaining and expanding social connections from the industry, strategically building a community, attending professional events or connecting with industry recruiters and headhunters. Three of the BoF interviewees have highlighted those connections as potential source of employment and career progression. Social capital is crucial in both situations: when looking to enter or re-enter the industry, in lower as well as higher-level positions. Internships and entry-level jobs, as respondents confirmed, can be secured through gatekeepers. One of the interviewees said that to secure their first positions, they have reached out to the university network, some interviewees connected via social media or personal connections with hiring staff of companies in order to discuss roles. Some respondents also mentioned referral programs in their companies, where one can suggest potential candidates for the roles through internal systems.

The data suggested that interviewees from both primary and secondary sources strategically build and maintain their social capital. One of them highlighted the advice they received from their manager: “Everybody says that: be careful. It’s a small world. [...] make sure that you maintain a perfect reputation” (R2). Ashley (BoF) also highlighted this, stating, “In relation to people, the fashion industry is quite small and [so it’s important] to manage your reputation and have it precede you in a positive way. Your peers today can be your bosses tomorrow.” All of the interviewees also mentioned that in their early careers, managers also encouraged them to progress, and take on new roles, therefore a strong relationship with them was an important element of the career progression. Supervisors and managers can also provide references for candidates for the following roles.

Interviewees highlighted that while early in their career, they were proactive in securing further roles and promotions. Respondents mentioned that after the end of their initial contracts and/or initial timeframes of their roles or when they worked for what they considered “a long period of time” at the lower-tier positions, they were proactive in asking their supervisors about possibilities of extensions, new roles opening or possibilities of moving higher up. In all of the cases, this resulted in their future positions.

Value of capital/ Misrecognition of cultural capital. There are multiple forms of capital, including economic, social and cultural. What is essential in defining the capital value is its recognition by those in control of the field (Moore, 2008). Though women actively accumulate cultural and institutional capital, and approach consciously and strategically the choice of academic education, research showcases that the degree in the field might be surprisingly irrelevant to career progress.

More than 85% of students at fashion schools are women (DataUsa, 2024). As data collected from *Business of Fashion* suggests, women also attend short courses in the renowned fashion school when they consider re-training or entering the field after working in other creative industries. Respondents did attend higher education, with three of them attending degrees directly related to fashion. They have chosen those degrees, as they wanted to work in the industry and consider this a natural path when choosing this career. One of the respondents also stated that not only did the degree matter when considering a role in the fashion industry, but the name and the prestige of the school can also play a significant role.

While limited job ads for senior managerial positions list experience in a similar role or environment as a requirement, those applying for junior positions should possess a “passion for fashion or luxury environment,” which can be interpreted or linked to pursuing fashion education. Yet, the LinkedIn analytical section of four major fashion key players’ profiles (Kering, LVMH, Inditex, H&M) showcases that “Management and Administration” is a degree held by the largest number of employees, while the most common skill used in employment is customer service skills. “Fashion and Apparel” degrees are often listed as the second or third most common degrees among employees. Respondents and interviewees confirmed that indeed they have learnt that a degree in fashion is not a crucial element in securing employment in the fashion industry, due to the complexity of the industry and diversity of roles the sector offers, and often referred to peers or colleagues who worked in their workplaces without a fashion degree. Moreover, data showcases that the second industry hiring the largest number of graduates of fashion and apparel degrees in the US is education, mainly elementary and primary schools (DataUsa, 2024).

Additionally, an analysis of the C-suite and directors’ career paths presented in *Business of Fashion* interviews showcases that their background is grounded in the creative industries, but not in the fashion industry *per se*. They have often worked and gained their experience in the cultural or creative sector, and have secured their

entry to the fashion and luxury job market through connections by either expanding their current roles and adding fashion and luxury companies as their clients, or, for instance, through working in other roles, for instance as assistants.

Findings also indicate that additional formal certifications, courses or training in the chosen fields were not crucial or highlighted by companies as important for promotional purposes, at least at their level, as one of the respondents mentioned. Though respondents as well as BoF interviewees point out that women are involved in educating themselves about the industry in a less formal way, for instance via reading media outlets or watching documentaries about the industry, only one respondent highlighted that their company expected employees to complete additional courses in order to progress to managerial roles. Therefore, acquiring educational capital might not be directly linked to success in this field, and institutional cultural capital might not be as valued in this field as expected.

Gender & Meritocratic System (Symbolic violence). Both respondents and *Business of Fashion* interviewees showcased that though the disparity in the leadership roles is visible and women are aware of this, this does not directly impact their choices in terms of careers. Data highlighted that women felt comfortable in offices “full of women,” and the fact that women also occupied higher roles “encouraged” them to remain in the industry. The majority of gathered responses, whether collected empirically or from magazine materials, have suggested that being a woman is not generally perceived as an obstacle in progressing further in the career in this industry. Some respondents confirmed that, when considering the roles and careers in fashion, they did not initially consider their long-term career prospects to be a C-suite or further leadership roles in companies. One of them mentioned: “[...] to get somewhere and be someone, well, obviously not a CEO, but [on the other hand] why not?” (R3).

The respondents described clear paths of progress and careers in their roles and industry as a whole, starting from the lower level and internships, up until junior or mid-managerial levels, where companies make efforts to describe job descriptions and necessary requirements for the roles. Positions are advertised both internally and externally, but are often initially available for internal employees. Each company differs in terms of internal promotions and offers different systems, yet in all of them, an element of recommendation is common. Yet, half of the respondents also witnessed first-hand or through personal network connection a situation where other employees were promoted without clear and transparent processes.

Rosalind Gill (2002), in her research regarding gender and creative labour, described how some new media workers, both men and women, despite recognising the inequality in the industry and lack of meritocracy (where freelancers get contracts and positions because of qualifications and experience), struggled to critically question the dominant narrative about equal opportunities. She connects this with the work of Flis Henwood (1996) on WISE (Women into Science and Engineering),

who discussed “the effect of individualising one’s experience” and “difficulty in using those experiences as a basis for collective action.” Gill pointed out that the domination of “individualistic understanding” can lead to a perception of those experiences “as personal failures or as random events.” (Gill, 2002, p. 85)

Moreover, all the respondents stated that they were encouraged by their supervisors to apply for certain roles or had put forward respondents’ applications and recommendations for new roles. This data, though, reflects the career path up until the mid-management level, and environments where managers were other women. Research showcases a correlation between women managers’ appointment and gender equality in the workplace or pay equality, highlighting that the proximity between positions is where “advocacy for other women” happens most commonly (Stainback et al., 2024).

Conclusion

The article reviewed the paradox of the fashion industry, where on the one hand women dominate entry-level and retail roles, possessing almost three times more spending power than men, while on the other hand, they are largely absent from the leadership structure of those fashion companies. Though industry, through the academic world and popular media, has been portrayed as frivolous and ephemeral, it is a complex and hard-to-navigate ecosystem that presents itself as full of freedom, equality and democracy, yet offers limited opportunities and a lack of diversity and inclusivity.

This paper explored the relationship between capital accumulation (Bourdieu, 1972) and the positions of women in the field, particularly a career progression concept based on the idea of accumulation of capital as a method of securing higher positions. The aim of this work was to shed a light on career opportunities for women in the industry, explored through their personal experience and desk research. This article pointed out that discourse and narratives about the fashion industry as transparent, equal and “every girl’s dream” workplace are still present despite awareness around gender inequality in leadership positions, highlighting potentially that symbolic violence might play a role in the underrepresentation of women in leadership.

The article demonstrated that female managers are actively accumulating capital, both social and cultural, through educational and institutional degrees, connecting and sustaining networks and relationships, and actively asking and inquiring regarding possible higher roles up until certain, usually between junior to mid, level. However, this might not be sufficient, as their capital might not be recognised or

valued in the field, and field-specific “symbolic capital” might contribute to reproducing inequalities in the company’s hierarchical structures.

Research limitations. Data collected through research have shown the complexity of the fashion field and its diversity across several levels (location, size and type of company, department and functions). The data were collected from both secondary sources, including material collected from the *Business of Fashion* articles, as well as from empirical, in-depth interviews with both current and former employees coming from international fashion companies.

In order to provide a more in-depth overview of the under-representation of women in leadership of fashion companies, a larger and more niche sample could have been chosen. The research shows that the variety in terms of types of fashion products (fast fashion, commercial fashion, haut-couture) has a direct impact on the internal structure and therefore possible career choices and opportunities within a firm, for instance limiting the creative department to a few employees while extending the export and sales department.

As the research included interviews with women coming from different countries and also working in different countries, the article provides a glimpse into the system’s challenges. Based on the presented data, it can be concluded that country-specific research could provide a more in-depth understanding of this phenomenon. For instance, examining the Italian or French fashion ecosystem while considering attitudes towards and awareness of gender inequality in national culture, the structure of fashion companies (e.g. conglomerates versus family-owned brands), and the broader socio-political context of gender equality could yield different and more complex results.

Bibliography

- Acker J., 1990: *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*. “Gender and Society,” vol. 4(2), pp. 139–158.
- Acker J., 2006: *Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations*. “Gender and Society,” vol. 20(4), pp. 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>.
- Alamanda D., Ahmed A., Kurniady D., Rahayu A., Ahmad I., Nik H., Nik A., 2024: *Linking Gender to Creativity: Role of Risk Taking and Support for Creativity Towards Creative Potential of Employees*. “Journal of Intercultural Communication,” pp. 1–17. <https://doi.org/10.36923/jicc.v24i1.219>.
- Alfano V., Cicatiello L., Gaeta G. L., Pinto M., 2025: *The Gender Gap in the Early Progression of Academic Careers: Evidence from Italy*. “International Journal of Manpower,” vol. 46(10), pp. 1–20. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2024-0030>.

- Anner M., 2020: *Squeezing Workers' Rights in Global Supply Chains: Purchasing Practices in the Bangladesh Garment Export Sector in Comparative Perspective*. "Review of International Political Economy," vol. 27(2), pp. 320–347. <https://doi.org/10.1080/09692290.2019.1625426>.
- Badal S., Harter J., 2013: *Gender Diversity, Business-Unit Engagement, and Performance*. "Journal of Leadership & Organizational Studies," vol. 21, pp. 354–365. <https://doi.org/10.1177/1548051813504460>.
- Bick R., Halsey E., Ekenga C., 2018: *The Global Environmental Injustice of Fast Fashion*. "Environmental Health," vol. 17, article 92. <https://doi.org/10.1186/s12940-018-0433-7>.
- Billett S., 2010: *Lifelong Learning and Self: Work, Subjectivity and Learning*. "Studies in Continuing Education," vol. 32(1), pp. 1–16. <https://doi.org/10.1080/01580370903534223>.
- Bourdieu P., 1977: *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bourdieu P., 1984: *Distinction*. Abingdon: Routledge.
- Bourdieu, P. 1986: *The Forms of Capital*. In: *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Ed. J. Richardson. New York: Greenwood. pp. 241–258.
- Bourdieu P., 2024: *Forms of Capital: General Sociology*. Volume 3. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Bowen G., 2009: *Document Analysis as a Qualitative Research Method*. "Qualitative Research Journal," vol. 9, pp. 27–40. <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>.
- Braun V., Clarke V., 2006: *Using Thematic Analysis in Psychology*. "Qualitative Research in Psychology," vol. 3(2), pp. 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>.
- Brooks R., Yeadon-Lee T., Gill S. S., 2024: *Maintaining the Gap: Women's Early Career Experiences of Entry into the UK Graduate Labour Market*. "Journal of Education and Work," vol. 37(1–4), pp. 17–31. <https://doi.org/10.1080/13639080.2024.2321443>.
- Busetto L., Wick W., Gumbinger C., 2020: *How to Use and Assess Qualitative Research Methods*. "Neurological Research and Practice," vol. 2(1), p. 14. <https://doi.org/10.1186/s42466-020-00059-z>.
- Casad B. J., Franks J. E., Garasky C. E., Kittleman M. M., Roesler A. C., Hall D. Y., Petzel Z. W., 2021: *Gender Inequality in Academia: Problems and Solutions for Women Faculty in STEM*. "Journal of Neuroscience Research," vol. 99, pp. 13–23. <https://doi.org/10.1002/jnr.24631>.
- Conor B., Gill R., Taylor S., 2015: *Gender and Creative Labour*. "The Sociological Review," vol. 63(1), pp. 1–22.
- DataUsa, 2024.: *Fashion & Apparel Design*, Available at: <https://datausa.io/profile/cip/fashion-apparel-design> [accessed: 23.01.2025].
- De Clercq D., Voronov M., 2009: *The Role of Cultural and Symbolic Capital in Entrepreneurs' Ability to Meet Expectations about Conformity and Innovation*. "Journal of Small Business Management," vol. 47, pp. 398–420. <https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2009.00276.x>.
- Dezsö C. L., Ross D. G., 2012: *Does Female Representation in Top Management Improve Firm Performance? A Panel Data Investigation*. "Strategic Management Journal," vol. 33(9), pp. 1072–1089. <https://doi.org/10.1002/smj.1955>.

- Doherty L., Manfredi S., 2010: *Improving Women's Representation in Senior Positions in Universities*. "Employee Relations," vol. 32, pp. 138–155. <https://doi.org/10.1108/01425451011010096>.
- Doherty N., Dickmann M., 2009: *Exposing the Symbolic Capital of International Assignments*. "The International Journal of Human Resource Management," vol. 20(2), pp. 301–320. <https://doi.org/10.1080/09585190802670664>.
- Elhakim A., 2024: *The Intersection of Promotion Policies, Research Habitus, and Capital Distribution: A Qualitative Case Study of Two Higher Education Contexts in the United Arab Emirates*. "Frontiers in Education," vol. 9. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1237459>.
- Entwistle J., Rocamora A., 2006: *The Field of Fashion Materialized: A Study of London Fashion Week*. "Sociology," vol. 40(4), pp. 735–751. <https://doi.org/10.1177/0038038506065158>.
- Essig E., Soparnot R. [online]: *Re-thinking Gender Inequality in the Workplace – A Framework from the Male Perspective*. <https://shs.cairn.info/revue-management-2019-3-page-373> [accessed: 12.02.2025].
- Euratex, 2024: *Facts & Key Figures of the European Textile and Clothing Industry*. Available at: <https://euratex.eu/wp-content/uploads/EURATEX-Facts-Key-Figures-2024.pdf> [accessed: 09.02.2025].
- European Commission, n.d.: *Fashion and high-end industries in the EU*. Available at: https://single-market-economy.ec.europa.eu/sectors/textiles-ecosystem/fashion-and-high-end-industries/fashion-and-high-end-industries-eu_en [accessed: 09.02.2025].
- Galbreath J., 2018: *Is Board Gender Diversity Linked to Financial Performance? The Mediating Mechanism of CSR*. "Business & Society," vol. 57, pp. 863–889. <https://doi.org/10.1177/0007650316647967>.
- Gander M., 2018: *Let the Right One In: A Bourdieusian Analysis of Gender Inequality in Universities' Senior Management*. "Gender, Work & Organization." <https://doi.org/10.1111/gwao.12327>.
- Gill R., 2002: *Cool, Creative and Egalitarian? Exploring Gender in Project-Based New Media Work in Europe*. "Information, Communication & Society," vol. 5(1), pp. 70–89. <https://doi.org/10.1080/13691180110117668>.
- 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," vol. 21, pp. 509–528. <https://doi.org/10.1093/sp/jxu016>.
- Gill R., 2018: *Not All Creatives Are Created Equal*. "Nature Human Behaviour," vol. 2(8), pp. 526–527. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0392-6>.
- Global Fashion Agenda, PWC: 2024, *Unpacking Pay Equity in Fashion: Italy*. <https://www.pwc.com/it/it/industries/consumer/unpacking-pay-equity-in-fashion-italy.html> [accessed: 14.02.2025].
- Greenpeace, 2022: *Poisoned Gifts – From donations to the dumpsite: Textile waste disguised as second-hand clothes exported to East Africa*. <https://www.greenpeace.org/static/planet4-international-stateless/2022/04/9f50d3de-greenpeace-germany-poisoned-fast-fashion-briefing-factsheet-april-2022.pdf> [accessed: 07.02.2025].

- Heffernan T., 2023: *Women in Higher Education*. In: *The Marginalised Majority in Higher Education*. Palgrave Macmillan, Cham, pp. 129–153. https://doi.org/10.1007/978-3-031-41432-9_6.
- Henwood F., 1996: *WISE Choices? Understanding Occupational Decision-making in a Climate of Equal Opportunities for Women in Science and Technology*. “Gender and Education,” vol. 8(2), pp. 199–214. <https://doi.org/10.1080/09540259650038860>.
- Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M., 2003: *Career Fields: A Small Step Towards a Grand Career Theory?* “International Journal of Human Resource Management,” vol. 14, pp. 728–750. <https://doi.org/10.1080/0958519032000080776>.
- Jeffrey A., 2024: *Bourdieu on the Field: Gender, Power, and the Organisation of Sport*. Paper presented at North American Society for the Sociology of Sport, Chicago, United States.
- Jennings G., 2005: *Business, Social Science Methods Used in*. In: *Encyclopedia of Social Measurement*. Ed. K. Kempf-Leonard. San Diego, CA: Elsevier Academic Press, pp. 219–230. <https://doi.org/10.1016/B0-12-369398-5/00270-X>.
- Johnson J. M., 2002: *In-Depth Interviewing*. In: *Handbook of Interview Research: Context and Method*. Eds. J. F. Gubrium, J. A. Holstein. USA: Sage Publications, pp. 106–124.
- Jones C., Lorenzen M., Sapsed J. (eds.), 2015: *The Oxford Handbook of Creative Industries*. Oxford: Oxford Academic. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199603510.001.0001>.
- Joy S., Game A. M., Toshniwal I. G., 2020: *Applying Bourdieu's Capital-Field-Habitus Framework to Migrant Careers: Taking Stock and Adding a Transnational Perspective*. “The International Journal of Human Resource Management,” vol. 31(20), pp. 2541–2564.
- Lazzarato M., 1996: *Immaterial Labour*. In: *Radical Thought in Italy: A Potential Politics*. Eds. M. Hardt P. Virno. Minneapolis and London: University of Minnesota Press, pp. 133–147.
- Lazzarato M., 2017: *Experimental Politics: Work, Welfare, and Creativity in the Neoliberal Age*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Lee D., 2019: *Creative Hubs, Cultural Work and Affective Economies: Exploring “Unspeakable” Experiences for Young Cultural Workers*. In: *Creative Hubs in Question. Dynamics of Virtual Work*. Ed. R. Gill, A. C. Pratt, T. E. Virani. Cham: Palgrave Macmillan, pp. 75–92. https://doi.org/10.1007/978-3-030-10653-9_4.
- Lee D., 2013: *Creative Networks and Social Capital*. In: *Cultural Work and Higher Education*. London: Palgrave Macmillan, pp. 195–213. https://doi.org/10.1057/9781137013941_10.
- Lorber J., 2001: *Gender Inequality*. New York: Oxford University Press.
- Marti V. J. M., 2003: *SCBS Social Capital Benchmarking System – Profiting from Social Capital when Building Network Organisations*. “Journal of Intellectual Capital,” vol. 9(3), pp. 501–509. <https://doi.org/10.1108/14691930410550381>.
- MBS Group, British Fashion Council, 2023: *Diversity and Inclusion in Fashion: In-Depth Research and Analysis from the MBS Group and British Fashion Council*. <https://www.thembsgroup.co.uk/internal/diversity-inclusion-in-fashion-2023/> [accessed: 14.02.2025].
- McKinsey, 2018: *Shattering the Glass Runway*. <https://www.mckinsey.com/industries/retail/our-insights/shattering-the-glass-runway#/> [accessed: 10.02.2025].

- McKinsey, 2024: *Women in the Workplace 2024: Designed Report*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace-2024> [accessed: 10.02.2025].
- McRobbie A., 2011: *Reflections on Feminism, Immaterial Labour and the Post-Fordist Regime*. "New Formations," vol. 70, pp. 60–76. <https://doi.org/10.3898/NEWF.70.04.2010>.
- Mears A., 2010: *Size Zero High-End Ethnic: Cultural Production and the Reproduction of Culture in Fashion Modelling*. "Poetics," vol. 38(1), pp. 21–46. <https://doi.org/10.1016/j.poetic.2009.10.002>.
- Meisenhelder T., 2000: *Toward a Field Theory of Class, Gender, and Race*. "Race, Gender & Class," vol. 7(2), pp. 76–95. <http://www.jstor.org/stable/41674938>.
- Meliou E., Ozbilgin M., 2024: *How Is the Illusion of Gender Equality in Entrepreneurship Sustained? A Bourdieusian Perspective*. "Journal of Management Studies," vol. 61(4), pp. 1536–1561. <https://doi.org/10.1111/joms.12930>.
- Meoli A., Piva E., Righi H., 2024: *Missing Women in STEM Occupations: The Impact of University Education on the Gender Gap in Graduates' Transition to Work*. "Research Policy," vol. 53(8). <https://doi.org/10.1016/j.respol.2024.105072>.
- Merton R. K., 1968: *Social Theory and Social Structure*. Enlarged edition. New York: The Free Press; London: Collier Macmillan Publishers.
- Michael J., 2017: *Highbrow Culture for High-Potentials? Cultural Orientations of a Business Elite in the Making*. "Poetics," vol. 61. <https://doi.org/10.1016/j.poetic.2017.01.002>.
- Moon C., 2020: *Labor and Creativity in New York's Global Fashion Industry*. New York: Taylor & Francis.
- Moore R., 2008: *Capital*. In: *Pierre Bourdieu: Key Concepts*. Ed. M. Grenfell. Durham, UK: Acumen, pp. 101–119.
- Naseviciute L., Juceviciene R., 2024: *Overcoming the Barriers to Women's Career in Information and Communication Technology Business*. "Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal," vol. 43(1), pp. 23–40. <https://doi.org/10.1108/EDI-09-2022-0265>.
- Park B., Banchevsky S., 2019: *Women and Men, Moms and Dads: Leveraging Social Role Change to Promote Gender Equality*. In: *Advances in Experimental Social Psychology*. Vol. 59. Ed. J. M. Olson. Academic Press, pp. 1–52. <https://doi.org/10.1016/bs.aesp.2018.10.001>.
- Peterson, R. A., 2005: *In Search of Authenticity*. "Journal of Management Studies," vol. 42, pp. 1083–1098. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2005.00533.x>.
- Piloto C., 2023: *The Gender Gap in STEM*. MIT Professional Education. <https://professionalprograms.mit.edu/blog/leadership/the-gender-gap-in-stem> [accessed: 12.02.2025].
- Piva E., Rovelli P., 2022: *Mind the Gender Gap: The Impact of University Education on the Entrepreneurial Entry of Female and Male STEM Graduates*. "Small Bus Econ," vol. 59, pp. 143–161. <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00525-1>.
- Pulignano V., 2024: *Unveiling 'Algorithm Governance' Shaping Labor Platforms' Strategies and Working Conditions in the Digital Era*. "Weizenbaum. Journal of the Digital Society," vol. 4(3), pp. 1–10. <https://doi.org/10.34669/W1.WJDS/4.3.6>.

- Rietveld C. A., Patel P. C., 2022: *Gender Inequality and the Entrepreneurial Gender Gap: Evidence from 97 Countries (2006–2017)*. “Journal of Evolutionary Economics,” vol. 32(4), pp. 1205–1229. <https://doi.org/10.1007/s00191-022-00780-9>.
- Shade L. R., Jacobson J., 2015: *Hungry for the Job: Gender, Unpaid Internships, and the Creative Industries*. “The Sociological Review,” vol. 63, pp. 188–205. <https://doi.org/10.1111/1467-954X.12249>.
- SNAAP, 2022: *Unraveling Gender and Race Bias in Fashion Design Careers*. <https://snaaparts.org/findings/databriefs/unraveling-gender-and-race-bias-in-fashion-design-careers> [accessed: 14.02.2025].
- Somerville M., 2007: *Subjected Bodies, or Embodied Subjects: Subjectivity and Learning Safety at Work*. In: *Work, Subjectivity and Learning. Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects.*, Vol. 6. Eds. S. Billett, T. Fenwick, M. Somerville. Dordrecht: Springer, pp. 37–52. https://doi.org/10.1007/1-4020-5360-6_3.
- Son Hing L. S., Sakr N., Sorenson J. B., Stamarski C. S., Caniera K., Colaco C., 2023: *Gender Inequities in the Workplace: A Holistic Review of Organizational Processes and Practices*. “Human Resource Management Review,” vol. 33(3), p. 100968. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100968>.
- Stainback K., Roberts H., Biswas P. K., 2024: *Women's Representation in Managerial Hierarchies: An Examination of Trickle-Down and Pipeline Effects*. “Human Resource Management,” vol. 63(4), pp. 619–637. <https://doi.org/10.1002/hrm.22220>.
- Stamarski C., Son Hing L., 2015: *Gender Inequalities in the Workplace: The Effects of Organizational Structures, Processes, Practices, and Decision Makers' Sexism*. “Frontiers in Psychology,” vol. 6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01400>.
- Stokes A., 2017: *Fashioning Gender: The Gendered Organization of Cultural Work*. “Social Currents,” vol. 4(6), pp. 518–534. <https://doi.org/10.1177/2329496516686613>.
- Tal M., Lavi R., Reiss S., et al., 2024: *Gender Perspectives on Role Models: Insights from STEM Students and Professionals*. “Journal of Science Education and Technology,” vol. 33, pp. 699–717. <https://doi.org/10.1007/s10956-024-10114-y>.
- Taylor S., Luckman S., 2020: *Creative Aspiration and the Betrayal of Promise? The Experience of New Creative Workers*. In: *The New Normal of Working Lives. Critical Studies in Contemporary Work and Employment*. Eds. S. Taylor, S. Luckman. Cham: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-38246-9_1.
- Titkow A. (Ed.), 2003: *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawiska*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Topaz C. M., Higdon J., Epps-Darling A., Siau E., Kerkhoff H., Mendiratta S., Young E., 2022: *Race- and Gender-Based Under-Representation of Creative Contributors: Art, Fashion, Film, and Music*. “Humanities and Social Sciences Communications,” vol. 9(1), pp. 1–11. <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01239-9>.
- Uniform Market, 2025: *Global Apparel Industry Statistics: Market Size and Trends*. <https://www.uniformmarket.com/statistics/global-apparel-industry-statistics> [accessed: 14.02.2025].

Xu P., Jiang J., 2020: *Individual Capital Structure and Health Behaviors among Chinese Middle-Aged and Older Adults: A Cross-Sectional Analysis Using Bourdieu's Theory of Capitals*. "International Journal of Environmental Research and Public Health," vol. 17(20), p. 7369. <https://doi.org/10.3390/ijerph17207369>.



Martyna Krogulec-Łęska

Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi

 <https://orcid.org/0000-0002-9213-4545>

Stygmatyzacja i dyskryminacja osób z nadmierną masą ciała na polskim rynku pracy Perspektywa specjalistów ds. HR i menedżerów

Abstract: This article addresses the issues of stigmatization and discrimination against individuals with excess body weight in the Polish labor market. Its primary aim is to analyze how overweight and obese individuals are perceived in the workplace by HR professionals and managers. A key focus is placed on identifying who is currently recognized as a person with excess body weight in professional contexts, what stereotypes are associated with overweight and obesity, and whether and how individuals with additional weight may face discrimination from HR staff, managerial personnel, and colleagues. The presented conclusions are based on the qualitative research conducted by the author among HR specialists and managers.

Keywords: stigmatization, discrimination, excess body weight, overweight, obesity, labor market, HR, managers, stereotypes, employment, workplace discrimination, career development

Nadmierna masa ciała jako problem społeczny

Nadmierna masa ciała stanowi jedno z najpoważniejszych wyzwań zdrowotnych XXI wieku, wpływając nie tylko na stan zdrowia populacji, lecz także na strukturę społeczną i gospodarkę krajów na całym świecie. Jak podaje Światowa Organizacja Zdrowia (WHO), liczba osób z nadmierną masą ciała w krajach rozwiniętych

nieustannie wzrasta — wnioski te są przedstawiane w oparciu o analizy wskaźników BMI obywateli kilkudziesięciu krajów. Organizacja szacuje, w 2020 roku ponad 2,6 miliarda dorosłych na świecie miało nadwagę lub otyłość, z czego aż 990 milionów osób można było zakwalifikować jako otyłe (WHO, 2023)¹. Tym samym od 1975 roku liczba osób z nadwagą potroiła się, a prognozy wskazują na dalszy dynamiczny wzrost tego zjawiska.

Nie bez znaczenia w tym kontekście pozostaje także pandemia COVID-19, która rozpoczęła się w 2020 roku. W opublikowanym dwa lata później raporcie WHO zwróciło uwagę na jej istotny wpływ na wzrost liczby osób z nadmierną masą ciała. Zgodnie z danymi już 60% mieszkanek i mieszkańców państw europejskich zmagają się z nadwagą lub otyłością, co plasuje nasz kontynent na drugim miejscu na świecie pod względem skali problemu (WHO, 2022). W efekcie coraz częściej mówi się o postępującej „epidemii otyłości”, która dotyka nie tylko społeczeństwa amerykańskiego, lecz także krajów Europy Zachodniej.

Niestety Polska nie jest wyjątkiem w tym globalnym trendzie. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) odsetek Polaków z nadmierną masą ciała w 1996 roku wynosił 27,7%, w 2004 roku wzrósł do 29,6%, w 2014 roku był na poziomie blisko 54%, a w 2019 roku osiągnął już 57% (GUS, 2016, 2021). Na przestrzeni trzech dekad można więc mówić o podwojeniu liczby osób z nadwagą i otyłością w naszym kraju. Jak wynika z tych samych danych, w Polsce grupą szczególnie narażoną na nadmierny wzrost masy ciała są mężczyźni — w 2019 roku aż 65,1% Polaków powyżej 15. roku życia przekraczało przyjętą normę BMI. W tej grupie 45,6% stanowiły osoby z nadwagą, a 19,5% osoby otyłe. Wśród kobiet odsetek ten był niższy: łącznie 48,9% Polek powyżej 15. roku życia charakteryzowało się nadmierną masą ciała, z czego 31,3% zakwalifikowano do kategorii nadwagi, a 17,6% do kategorii otyłości (GUS, 2021, s. 40). Choć dane GUS nie obejmują jeszcze okresu pandemii, to według informacji opublikowanych w 2022 roku przez Narodowy Fundusz Zdrowia i Główny Urząd Statystyczny już co druga osoba powyżej 15. roku życia w Polsce ma kilka kilogramów za dużo (GUS, 2021, s. 19). Trzech na pięciu Polaków zmagają się z nadwagą, a jeden na czterech z otyłością. Prognozy krajowe wskazują, że do 2030 roku aż dwie trzecie dorosłych Polek i Polaków może mieć nadmierną masę ciała. Wraz ze wzrostem ogólnej liczby osób mierzących się z problemem dodatkowych kilogramów wzrasta także ich liczba na naszym rynku pracy.

¹ WHO swoje obliczenia opiera na wskaźniku BMI (ang. *body mass index*), który to definiuje się jako iloraz masy ciała (wyrażonej w kilogramach) i wzrostu (wyrażonego w metrach) podniesionego do kwadratu. Wartości wskaźnika przedstawia się w następujących kategoriach: niedowaga: BMI poniżej 18,5 kg/m²; waga w normie: BMI od 18,5 kg/m² do 24,99 kg/m²; nadwaga: BMI od 25 kg/m² do 29,99 kg/m²; otyłość: BMI powyżej 30 kg/m².

Przyczyny zjawiska

Dostępne dane statystyczne jednoznacznie potwierdzają narastającą skalę problemu nadwagi i otyłości — w wymiarze zarówno globalnym, jak i krajowym. Aby właściwie uchwycić dynamikę tego zjawiska, konieczne jest uwzględnienie jego wieloczynnikowego charakteru. Nadmierna masa ciała nie stanowi bowiem rezultatu jedynie indywidualnych wyborów, lecz wynika ze splotu uwarunkowań biologicznych, psychologicznych i społecznych (Ogińska-Bulik, 2004, s. 52—54).

Jak podkreśla WHO, do głównych przyczyn nadwagi i otyłości należą nieprawidłowe nawyki żywieniowe oraz niedostateczna aktywność fizyczna. Współcześnie mieszkańcy Unii Europejskiej spożywają średnio o 500 kcal dziennie więcej niż cztery dekady temu, a jednocześnie spędzają coraz więcej czasu w pozycji siedzącej — co najmniej pięć godzin dziennie (UMWŁ, 2019, s. 2). Pogłębiającym ten trend czynnikiem była pandemia COVID-19 — zamknięcie siłowni, praca zdalna oraz ograniczenia w zakresie aktywności na świeżym powietrzu przyczyniły się do dalszego wzrostu masy ciała w wielu grupach społecznych (NCD-RisC, 2021).

Wzorce żywieniowe i poziom codziennej aktywności fizycznej kształtowane są w dużej mierze przez kulturę konsumpcyjną. Powszechność żywności wysoko przetworzonej, agresywna promocja fast foodów, ograniczony dostęp do przestrzeni zachęcających do ruchu (szczególnie w środowiskach zurbanizowanych), a także cyfryzacja i automatyzacja pracy sprzyjają utrwalaniu biernego stylu życia (WHO, 2018). Dodatkowym utrudnieniem są wysokie ceny żywności dobrej jakości, brak czasu oraz nieregularny tryb dnia — czynniki te sprawiają, że osoby o niższych dochodach częściej sięgają po tanie, wysokoenergetyczne produkty.

W tym kontekście warto zwrócić uwagę na konieczność odejścia od przekonania, że nadmierna masa ciała to problem wyłącznie społeczeństw zamożnych. WHO zauważa, że zwłaszcza otyłość jest z jednej strony przejawem istniejących nierówności społecznych, a z drugiej — czynnikiem, który te nierówności pogłębia, szczególnie w przypadku osób o niskim statusie ekonomicznym i ograniczonym dostępie do zasobów. Przepaść między najzamożniejszymi i aspirującą klasą średnią a resztą społeczeństwa nasilają dodatkowo media i Internet, promujące szczupłą sylwetkę typu *slim/fit* jako symbol życiowego sukcesu i samorealizacji.

Na zwiększone ryzyko nadwagi i otyłości wpływają również czynniki społeczno-demograficzne, takie jak poziom wykształcenia, sytuacja materialna czy miejsce zamieszkania (Basdevant, Le Barzic, Guy-Grand, 1996, s. 34). Dane OECD świadczą o tym, że osoby z niższymi kwalifikacjami są od dwóch do trzech razy bardziej narażone na nadmierny wzrost masy ciała niż osoby z wykształceniem wyższym — szczególnie w przypadku kobiet (OECD/EU, 2017, s. 7). Równie istotne okazuje się zatrudnienie — bezrobocie sprzyja przybieraniu na wadze niezależnie od płci (Lipowicz, Gronkiewicz, Malina, 2005). Znaczące różnice zauważalne są także

w kontekście miejsca zamieszkania — podczas gdy wcześniej sądzono, że to mieszkańcy miast są bardziej podatni na otyłość, aktualne analizy wskazują, że w krajach rozwiniętych szybciej przybierają na wadze osoby żyjące na obszarach wiejskich (NCD-RisC, 2019). Polskie dane GUS z 2019 roku potwierdzają ten trend: nadwaga dotyczyła 38,5% mieszkańców wsi i 37,9% mieszkańców miast, a otyłość — odpowiednio 19,4% i 17,9% (GUS, 2021, s. 76).

Tymczasem we współczesnych społeczeństwach coraz silniej akcentuje się konieczność kontroli wyglądu zewnętrznego, co prowadzi do wyraźnej polaryzacji: jednostki są dzielone na te, które wpisują się w kulturowo narzucone wzorce estetyczne, oraz te, które pozostają poza tym kanonem. Takie podejście wzmacnia mechanizmy stygmatyzacji, stereotypizacji i dyskryminacji wobec osób z nadmierną masą ciała — zwłaszcza w tych obszarach życia społecznego, w których wygląd stanowi symboliczny kapitał, wpływający nie tylko na poziom społecznej akceptacji, lecz także na dostęp do zasobów i szans rozwojowych.

W kontekście rosnącej liczby osób z nadwagą i otyłością mechanizmy te zyskują szczególne znaczenie. Ich obecność ujawnia się wyraźnie m.in. na rynku pracy, gdzie wygląd zewnętrzny może rzutować na ocenę kompetencji i możliwości zawodowe jednostki. Zrozumienie tych zależności wymaga poszerzenia perspektywy — dostrzeżenia, że współczesna kultura kształtuje ciało nie tylko jako biologiczną strukturę, lecz także jako nośnik znaczeń społecznych i przestrzeni symbolicznej oceny.

Ciało jako projekt i źródło oceny społecznej

Współczesne społeczeństwo kładzie ogromny nacisk na wygląd zewnętrzny, traktując ciało jako projekt, który wymaga ciągłej kontroli i dostosowywania do obowiązujących norm estetycznych. Jak zauważa Chris Shilling, ciało we współczesnej kulturze „jest w ciągłym procesie powstawania; jest projektem, który powinien być realizowany jako część tożsamości jednostki” (Shilling, 2010, s. 5). Tendencję tę bez wątpienia potęguje centralna pozycja cielesności we współczesnej kulturze i mediach, które promują ideał piękna utożsamiany z młodym, szczupłym i wysportowanym ciałem. Media, kultura konsumpcyjna oraz rozwój technologii cyfrowych wzmacniają przekonanie, że ciało nie jest jedynie biologiczną strukturą, ale pełni również istotną funkcję społeczną — staje się wizytówką jednostki i wyznacznikiem jej pozycji. Zdaniem Mike’a Featherstone’a „w kulturze konsumpcyjnej obecna jest tendencja do postrzegania właściwości ciała jako całkowicie plastycznych — jednostki są przekonywane, że dzięki wysiłkowi i »pracy ciała« osiągną pewien pożądaný wygląd” (Featherstone, 2001, s. 178).

Tym samym cielesny wizerunek bywa utożsamiany już nie tylko ze zdrowiem, ale przede wszystkim z poziomem samodyscypliny, kompetencjami czy społeczną oceną osoby (Giddens, 2010, s. 70–72). W świecie, w którym jednostka ponosi odpowiedzialność za „projektowanie” własnego ciała, a wygląd zewnętrzny coraz częściej łączony jest z jej wartością, osoby niespełniające estetycznych wymogów narażone są na wykluczenie i marginalizację w różnych obszarach życia społecznego. Jednym z najbardziej newralgicznych pól, na którym ujawniają się te mechanizmy, jest rynek pracy.

Stereotypizacja, stygmatyzacja i dyskryminacja osób z nadmierną masą ciała (*weightism*)

Współcześnie, mimo postępującej indywidualizacji i deklaratywnej akceptacji dla różnorodności, łatwo zauważyć funkcjonowanie głęboko zakorzenionych podziałów i uprzedzeń wynikających z odmienności wyglądu — w tym także z posiadania nadmiernej masy ciała. Osoby, które nie mieszczą się w kulturowo promowanym kanonie sylwetki typu *slim/fit*, często postrzegane są jako inne i mniej wartościowe, a ich cielesność staje się podstawą do formułowania ocen i wykluczeń. Jak zauważa Erving Goffman, jednostka spogląda na swoje ciało niejako „oczami społeczeństwa”, a to, jak jest odbierana przez otoczenie, kształtuje jej własny obraz siebie. W tym sensie nasze „społeczne lustro” zniekształca indywidualną percepcję poprzez uprzedzenia i stereotypy zakorzenione w kulturze (Goffman, 2005, s. 18). Pojęcie stygmatu społecznego, zaczerpnięte przez Goffmana z greckiego słowa *stigma* oznaczającego „znak” lub „znamię”, odnosi się do cechy, która w oczach społeczeństwa głęboko dyskredytuje jednostkę, czyniąc ją „mniej pełnowartościową”. Osoby naznaczone piętnem odbiegają od tego, co uznawane jest za normalne lub pożądane, i w konsekwencji doświadczają różnorodnych form wykluczenia — na poziomie zarówno interakcji społecznych, jak i funkcjonowania w instytucjach (Goffman, 2005, s. 18–21). Nadmierna masa ciała — szczególnie w kontekście dominującego kultu szczupłości — może stać się takim właśnie stygmatem, który wpływa na relacje jednostki z otoczeniem, ogranicza jej szanse społeczne oraz kształtuje negatywne postrzeganie siebie.

Stygmatyzacja ta ma najczęściej charakter kulturowy i symboliczny, jednak jej konsekwencje są jak najbardziej realne. Utrwalone przekazy społeczne — wzmacniane przez media, przemysł dietetyczny, a niekiedy także przez język medycyny — podtrzymują stereotypowy obraz nadmiernej masy ciała jako efektu lenistwa, braku samokontroli czy niskich kompetencji, a nawet ograniczonej sprawności intelektualnej. W rezultacie nadwaga i otyłość bywają postrzegane nie w kategoriach

złożonych uwarunkowań społecznych i zdrowotnych, lecz jako „problematiczna cielesność”, którą należy skorygować, zdyscyplinować bądź ukryć.

W konsekwencji stygmatyzacja prowadzi do powielania społecznych nierówności — w wymiarze tak symbolicznym, jak i instytucjonalnym. Jedną z najbardziej zinstytucjonalizowanych form stygmatyzacji jest *weightism*, czyli dyskryminacja ze względu na masę ciała, rozumiana jako „świadome działanie polegające na nierównym traktowaniu jednostek lub grup społecznych poprzez odmowę przywilejów, prestiżu lub władzy na podstawie uprzedzeń” (Olechnicki, Załęcki, 2000, s. 49—50). W przeciwieństwie do stygmatyzacji, która często działa w ramach nieformalnych relacji interpersonalnych, *weightism* ma charakter strukturalny — przejawia się w politykach personalnych, procedurach rekrutacyjnych i codziennych praktykach organizacyjnych.

W środowisku zawodowym *weightism* objawia się poprzez systemowe uprzywilejowywanie jednostek wpisujących się w dominujące wzorce estetyczne. Przykładowo: osoby z nadwagą mają trudniejszy dostęp do zatrudnienia, zwłaszcza w zawodach wymagających bezpośredniego kontaktu z klientem lub wysokiego stopnia ekspozycji, gdzie wygląd uznawany jest za element kapitału reprezentacyjnego. Dodatkowo ich szanse na awans są często ograniczane, a kompetencje podważane — nie na podstawie rzeczywistych osiągnięć, lecz stereotypowych przekonań o braku ambicji, lenistwie czy niskiej efektywności (Czykwin, 2008, s. 190—239). Różnice te przekładają się także na poziom wynagrodzeń. Badania wskazują, że osoby z nadmierną masą ciała zarabiają mniej niż ich szczupli współpracownicy o podobnych kwalifikacjach i doświadczeniu, co może mieć długofalowe konsekwencje dla ich pozycji społecznej i stabilności ekonomicznej (Puhl, Brownell, 2001). W codziennej praktyce zawodowej *weightism* ujawnia się także poprzez relacyjne wykluczenie i mikroagresje — pracownicy z nadwagą i otyłością częściej spotykają się z niewybrednymi komentarzami, przypisywaniem im negatywnych cech charakteru, jak lenistwo czy brak samokontroli, a także subtelnym pomijaniem przy rozdzielaniu zadań lub zaproszeniach do zespołów projektowych (O'Brien et al., 2013). Warto również zwrócić uwagę na bariery infrastrukturalne, które rzadko są brane pod uwagę przez pracodawców — nieprzystosowane meble, ograniczenia dotyczące ubioru służbowego czy brak odpowiednich udogodnień w przestrzeni biurowej mogą w praktyce utrudniać codzienne funkcjonowanie pracowników z nadmierną masą ciała.

Weightism jako wielowymiarowa dyskryminacja nie tylko obniża komfort psychiczny i motywację do pracy, lecz także utrzuca społeczne nierówności, podważając ideę równego traktowania w miejscu pracy. W kontekście rosnącej liczby osób zmagających się z nadwagą i otyłością przy dominacji kultury *slim/fit* konieczne wydaje się zatem włączenie problematyki *weightizmu* do działań antydyskryminacyjnych i polityk równościowych w organizacjach.

Dyskryminacja ze względu na nadmierną masę ciała w świetle prawa

W Polsce ochrona przed dyskryminacją ze względu na masę ciała nie została jednoznacznie ujęta w regulacjach prawnych, co sprawia, że osoby doświadczające *weightismu* mogą mieć trudności z dochodzeniem swoich praw. Konstytucja RP w art. 32 gwarantuje równość wobec prawa i zakazuje dyskryminacji w życiu społecznym, politycznym i gospodarczym, jednak nie odnosi się bezpośrednio do masy ciała jako przesłanki ochrony. Podobnie Kodeks pracy (art. 183a) zakazuje dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na różne cechy osobiste, takie jak płeć, wiek czy niepełnosprawność, ale nie wymienia wprost wagi jako kryterium ochrony.

Ochronę przed dyskryminacją zapewniają również międzynarodowe akty prawne, takie jak Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Europejska Konwencja Praw Człowieka, ale żaden z nich nie odnosi się bezpośrednio do problemu *weightismu*. W Unii Europejskiej kluczowe znaczenie ma wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z 2014 roku, który orzekł, że otyłość może być traktowana jako niepełnosprawność, jeśli ogranicza zdolność do pracy, jednak samo bycie osobą otyłą nie jest chronione przed dyskryminacją na mocy Dyrektywy 2000/78. Brak jednoznacznych regulacji powoduje, że przeciwdziałanie *weightismowi* zależy od polityki wewnętrznej pracodawców oraz inicjatyw organizacji zajmujących się prawami pracowniczymi.

Opis badania

Zjawisko *weightismu*, rozumianego jako dyskryminacja ze względu na masę ciała, stanowi istotny obszar nierówności w środowisku zawodowym. Dotyczy ono nie tylko samego dostępu do zatrudnienia, lecz także dalszych etapów życia zawodowego, takich jak możliwości awansu, relacje w zespole, uczestnictwo w projektach czy sposób postrzegania kompetencji pracownika. Aby możliwe było pogłębione zrozumienie społecznych mechanizmów związanych z tym zjawiskiem — na poziomie zarówno instytucjonalnym, jak i relacyjnym — przeprowadzono badanie jakościowe, którego celem było uchwycenie sposobów myślenia, postaw i strategii stosowanych wobec osób z nadmierną masą ciała przez przedstawicieli działów personalnych i kadry zarządzającej.

Badanie oparte zostało na metodzie indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI), co umożliwiło wgląd w osobiste doświadczenia, przekonania i praktyki zawodowe osób odpowiedzialnych za podejmowanie decyzji kadrowych. Dobór

próby miał charakter celowy — respondentami byli specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi oraz menedżerowie wyższego i średniego szczebla, których codzienna praca wiąże się z oceną kandydatów i pracowników oraz podejmowaniem decyzji dotyczących rekrutacji, awansów, delegowania zadań czy oceny efektywności. Dobierano ich na podstawie zastosowania tzw. metody kuli śnieżkowej. Za pośrednictwem kilku znajomych osób, które pracują w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, udało się dotrzeć do kolejnych, które wyraziły chęć udziału w badaniu (choć w związku z poruszonym tematem nie było to łatwe zadanie). W sumie przeprowadzono 31 wywiadów — w tym 19 ze specjalistami zatrudnionymi w działach HR oraz z 12 menedżerami.

Wywiady miały charakter częściowo ustrukturyzowany — przygotowany wcześniej scenariusz rozmów zawierał zestaw tematów i przykładowych pytań, które były swobodnie modyfikowane w zależności od przebiegu rozmowy i wątków rozwijanych przez respondentów. Zakres tematyczny rozmów obejmował pięć głównych obszarów badawczych:

- sposoby definiowania nadmiernej masy ciała i skojarzenia towarzyszące temu pojęciu wśród osób odpowiedzialnych za rekrutację i zarządzanie;
- stereotypy dotyczące osób z nadwagą i otyłością — zarówno negatywne, jak i pozytywne — oraz ich wpływ na ocenę przydatności zawodowej;
- występowanie i charakter dyskryminacji w zatrudnianiu oraz ograniczenia awansowe;
- doświadczenia mikroagresji, wykluczenia relacyjnego i nieformalnych przejawów *weightismu* w środowisku pracy;
- świadomość problemu oraz obecność (lub brak) polityk antydyskryminacyjnych i strategii inkluzywności w organizacjach.

Proces badawczy realizowany był w okresie od września 2020 roku do czerwca 2022 roku. Wszystkie wywiady ze względu na obostrzenia związane z pandemią COVID-19 zostały przeprowadzone zdalnie (za pomocą komunikatorów internetowych), nagrane za zgodą uczestników, a następnie zanonimizowane i poddane transkrypcji. Do opracowania zebranego materiału wykorzystano oprogramowanie do analizy danych jakościowych Atlas.ti, co umożliwiło systematyczne kodowanie i identyfikację powtarzających się motywów, kategorii oraz relacji między nimi.

Definiowanie nadmiernej masy ciała przez badanych

Punktem wyjścia do analizy zjawiska *weightismu* w środowisku zawodowym było zbadanie, w jaki sposób respondenci — osoby zajmujące się rekrutacją oraz zarządzaniem personelem — definiują pojęcie nadmiernej masy ciała.

Ustalenie, jakie skojarzenia, wyobrażenia i wartościowania uruchamia w ich świadomości określenie „osoba z nadwagą lub otyłością” lub „osoba z nadmierną masą ciała”, pozwala lepiej zrozumieć, jak konstruowane jest społeczne postrzeganie tej grupy, a także jakie kryteria — często pozamedyczne i intuicyjne — determinują ocenianie kandydatów i pracowników w praktyce zawodowej. Analiza wypowiedzi ujawniła, że definicje nadmiernej masy ciała przyjmują najczęściej charakter subiektywny i opierają się na porównaniach wizualnych oraz społecznych stereotypach, a nie na obiektywnych miarach zdrowia czy sprawności:

No po prostu osobę, która ma dużą masę ciała, czyli jest, no nie wiem, jak to powiedzieć. Zupełnym przeciwieństwem mnie, bo jestem bardzo chuda.

(Respondent 11)

Kolejny badany mówi:

Przeważnie to jest skojarzenie wizualne z osobą, która jest po prostu trochę większa od osób standardowych i ma inne rozmiary ubrań.

(Respondent 30)

W kolejnych wypowiedziach zauważalna jest wyraźna obecność stereotypów łączących nadmierną masę ciała z niezdrowymi nawykami żywieniowymi. Osoby badane często odwoływały się do skojarzeń z fast foodami i napojami gazowanymi, co wskazuje na silne zakorzenienie potocznych wyobrażeń o braku umiaru i niezdrowym stylu życia:

Pierwsza myśl, jaka mi się pojawia, to Coca-Cola. Mam taki obraz osoby, która nie stosuje się do żadnych wytycznych zdrowego żywienia.

(Respondent 15)

Uczestnicy wywiadów w swoich definicjach przypisywali osobom z nadmierną masą ciała również brak troski o kondycję fizyczną i pasywny styl życia:

Brak ruchu, brak aktywności — to są takie pierwsze rzeczy, które mi przychodzą do głowy.

(Respondent 2)

W wielu wypowiedziach pojawiało się także skojarzenie nadwagi z chorobą lub ogólnym zaniedbaniem zdrowotnym. Respondenci wskazywali na postrzeganie nadmiernej masy ciała jako stanu patologicznego, odbiegającego od normy zdrowotnej: *Osoba schorowana, zaniedbana, niedbająca o zdrowie* — stwierdza Respondent 12, a inny dodaje: *Myślę, że kryje się za tym jakaś choroba, cierpienie*

(Respondent 9). W niektórych przypadkach badani próbowali nawet oszacować wagę i wzrost osób, które kwalifikowaliby jako „otyle”, co potwierdza dominację wizualnych kategorii oceny.

Tym samym można wysnuć wniosek, że nadmierna masa ciała jest w potocznym odbiorze nie tyle medycznym wskaźnikiem, ile społeczno-kulturowym znakiem odstępstwa — wyrażanym poprzez obraz ciała, domniemane nawyki i przypisywaną odpowiedzialność. Dzieje się tak dlatego, ponieważ jak zauważa Agata Dziuban, „Nasza cielesność nigdy nie ma wymiaru neutralnego — ciało zawsze coś wyraża i podlega osądom wartościującym, spójnym ze społecznie akceptowanymi kryteriami zdrowia i choroby, prawidłowości i odstępstwa, piękna i brzydoty” (Dziuban, 2006, s. 392).

Wypowiedzi respondentów odzwierciedlają również ten mechanizm — ich definicje nadwagi opierają się nie tylko na obserwacji, lecz także na wewnętrznym przekonaniu, że osoba z nadmierną masą ciała powinna *bardziej o siebie zadbać* (Respondent 14), co jasno pokazuje obecność moralizującego komponentu w społecznej interpretacji tego zjawiska.

Stygmatyzacja i stereotypizacja osób z nadmierną masą ciała w środowisku zawodowym

Współczesne środowisko pracy, mimo deklarowanej otwartości i równości, nadal pozostaje przestrzenią, w której prywatne uprzedzenia i stereotypy wpływają na codzienne relacje zawodowe. Stygmatyzacja i stereotypizacja, choć często nieuświadamiane, mogą przekładać się na sposób, w jaki pracownicy z nadmierną masą ciała są oceniani, traktowani i włączani w funkcjonowanie organizacji. Niniejsza część analizy koncentruje się na identyfikacji dominujących przekonań i wyobrażeń dotyczących tej grupy — tych o charakterze zarówno negatywnym, jak i pozytywnym — ujawnionych w wypowiedziach specjalistów ds. HR oraz menedżerów.

Wśród najczęściej powtarzających się negatywnych stereotypów pojawiały się takie cechy jak: lenistwo, ociężałość, brak silnej woli, niekompetencja, nieatrakcyjność czy brak profesjonalizmu. Respondenci podkreślali, że osoby z nadwagą i otyłością są postrzegane jako mniej dynamiczne, mniej wydajne, a nawet mniej sprawne intelektualnie. Jak zauważył jeden z badanych:

Wydaje mi się, że takie osoby mogą być oceniane jako leniwe, niezdyscyplinowane, łatwo ulegające pokusom.

(Respondent 8)

Inny uczestnik badania dodał:

Takie przekonanie, że te osoby nie są kompetentne, tylko leniwe... z racji tego, że jesteś gruba, to znaczy, że nic z tym nie robisz.

(Respondent 14)

Ponadto pojawiały się również głosy wskazujące na niski poziom pewności siebie, wycofanie społeczne czy trudności w reprezentowaniu firmy:

Wydaje mi się, że też może być ten problem, że będzie źle reprezentował firmę, jeśli chodzi o wygląd.

(Respondent 16)

Warto jednak zauważyć, że część rozmówców dostrzegała w osobach z nadmierną masą ciała także pozytywne cechy. Wśród nich wymieniano: poczucie humoru, otwartość, lojalność, nastawienie na współpracę i dużą serdeczność. Jak zauważyła jedna z badanych osób:

Mam wrażenie, że osoby z nadwagą są bardziej uśmiechnięte i zadowolone — mają większy dystans do siebie.

(Respondent 20)

Inny respondent dodał:

Wydają się sympatyczne, ciepłe, opiekuńcze — trochę jak takie „misie”.

(Respondent 6)

Co istotne, mimo pojawiających się pozytywnych skojarzeń, to właśnie negatywne stereotypy dominowały w spontanicznych wypowiedziach respondentów. Świadczy to o głęboko zakorzenionych uprzedzeniach wobec osób z nadmierną masą ciała oraz o ich istotnym wpływie na sposób postrzegania i oceniania tych osób w środowisku zawodowym. Jak zauważa Karina Leksy, stygmat związany z nadmierną masą ciała rzadko ogranicza się wyłącznie do aspektów fizycznych — jego konsekwencje sięgają znacznie dalej, wpływając negatywnie na funkcjonowanie psychospołeczne jednostki, a w wielu przypadkach prowadząc do wykluczenia i społecznej izolacji (Leksy, 2012, s. 550). Z tego względu stereotypy dotyczące osób z nadwagą i otyłością stanowią istotny punkt wyjścia do pogłębionej analizy ich sytuacji w kontekście zawodowym.

Dyskryminacja osób z nadmierną masą ciała w miejscu pracy

We współczesnej kulturze ciało stało się „wehikułem mogącym dowieźć swojego posiadacza do bardzo różnorodnych miejsc społecznej hierarchii” (Radoszewska, 1993, s. 48). Jak zauważa Zbyszko Melosik, wszechobecny dyskurs szczupłego ciała stanowi dziś jeden z najbardziej efektywnych instrumentów społecznego różnicowania ludzi (Melosik, 1996, s. 139). W tym kontekście szczególnie istotne było zbadanie, czy i w jaki sposób nadmierna masa ciała wpływa na sytuację osób ubiegających się o pracę oraz rozwój zawodowy już zatrudnionych pracowników.

Zebrane wypowiedzi respondentów jednoznacznie wskazują, że osoby z nadwagą i otyłością napotykać wiele przeszkód już na etapie rekrutacji. Zdaniem badanych wygląd zewnętrzny — w tym masa ciała — wciąż wpływa na ocenę kandydata, zarówno na poziomie świadomym, jak i na poziomie nieświadomym. Jednym z najbardziej oczywistych przejawów tej zależności są tzw. efekt aureoli i efekt Golema — mechanizmy poznawcze powodujące, że osoby uznawane za atrakcyjne fizycznie są również postrzegane jako bardziej kompetentne, energiczne i godne zaufania:

Osoby, które odbiegają gdzieś od kanonu, są uważane za osoby mniej kompetentne. [...] ten wizerunek potrafi być mylący, ale tak funkcjonuje myśl zbiorowa.

(Respondent 1)

Respondenci podkreślali, że mimo świadomości tych mechanizmów trudno ich uniknąć:

Osoby grubsze mogą mieć gorzej w pracy. [...] mniej się widzi tych pozytywnych rzeczy, bo się włącza mechanizm taki szatański.

(Respondent 14)

Zachowania kandydatów z nadmierną masą ciała w trakcie rozmów rekrutacyjnych również bywają oceniane przez pryzmat stereotypów. Respondenci zauważali, że osoby te często prezentują się jako mniej pewne siebie, bardziej wycofane i nieśmiałe:

Są po prostu mniej pewne, bardziej wycofane. [...] trzeba poświęcić trochę czasu na to, żeby poczuły się pewniej.

(Respondent 9)

Kolejnym istotnym wątkiem, który pojawił się w wywiadach, jest istnienie tzw. ukrytych kryteriów rekrutacyjnych. W praktyce oznacza to, że nieformalne

oczekiwania estetyczne — niezamieszczone wprost w ogłoszeniu o pracę — wpływają na decyzje rekrutacyjne:

Klient poszukiwał od nas asystentki. [...] jeśli dziewczyna pachniała papierosami albo jest jej trochę więcej, to z automatu klient skreślał takiego kandydata.

(Respondent 5)

Podobne decyzje, choć niezgodne z prawem, często nie są zgłaszane ani kontrolowane, ponieważ osoba niezatrudniona nie ma formalnego związku z firmą, a rekruterzy nie chcą sami narażać się na nieprzyjemności ze strony przełożonych czy klientów.

Co istotne, wyniki przeprowadzonej analizy jednoznacznie wskazują, że osoby z nadmierną masą ciała doświadczają trudności nie tylko na etapie rekrutacji, lecz także w dalszym rozwoju zawodowym. Nawet jeśli uda im się zdobyć zatrudnienie, ich sytuacja w miejscu pracy nierzadko znacząco odbiega od tej, jaką mają ich szczupli współpracownicy. Jak zauważa Anthony Giddens, ciało mieszczące się w kanonie *slim/fit* „przynosi sukcesy towarzyskie i zawodowe, skutkuje wyższymi zarobkami” (Giddens, 2010, s. 142), natomiast ciało nieodpowiadające tym normom kulturowym częściej kojarzone jest z wykluczeniem i ograniczaniem szans.

W swoich wypowiedziach respondenci podkreślali, że pracownicy z nadwagą i otyłością — mimo posiadanych kompetencji i zaangażowania — mogą być pomijani przy awansach, odsuwani od zadań reprezentacyjnych czy niekierowani na dodatkowe szkolenia. Ich sylwetka nierzadko staje się także głównym filtrem oceny osobowości — są postrzegani jako mniej przebojowi, mniej odporni na stres, pozbawieni „charyzmy przywódczej”. W rezultacie osoby te mają ograniczony dostęp do ścieżek rozwoju zawodowego:

No mają utrudnioną ścieżkę kariery, bo mówię na przykładzie, już nie tylko mojego doświadczenia po tej drugiej stronie, przy rekrutacji, tylko już wewnątrz firmy.

(Respondent 1)

W odpowiedziach badanych pojawiała się również przeświadczenie, że sam wygląd może wpływać na sposób postrzegania kompetencji danej osoby — szczególnie w zawodach, w których ważna jest „reprezentacyjność” lub kontakt z klientem:

Faktem jest [...], że na wyższych stanowiskach widzę, obserwuję osoby szczuplejsze, czyli może coś w tym być, że jednak ci, którzy są fit osiągają więcej.

(Respondent 29)

Badani przyznawali, że — choć nie zawsze w sposób uświadomiony — atrakcyjność fizyczna potrafi wpływać na decyzje przełożonych i kształtować ich wyobrażenia o potencjale zawodowym pracownika:

Jestem sobie w stanie wyobrazić, że część managerów czy ogólnie osób, może mieć problemy z tym, żeby pomyśleć sobie, że osobę grubszą można awansować, bo jest kompetentna. Bo gdzieś właśnie mają stereotyp, że mogą nawet nie dostrzec tego talentu.

(Respondent 14)

W odpowiedzi na przytoczone przez rozmówców sygnały dotyczące problemów z awansem ze względu na masę ciała kolejne pytanie dotyczyło tego, czy pracownicy z nadwagą lub otyłością rzeczywiście są mniej efektywne zawodowo niż szczupli członkowie zespołu, a także czy rzadziej angażują się w dodatkowe projekty lub szkolenia organizowane w miejscu pracy. Opinie respondentów wskazywały, że masa ciała może wpływać na wydajność jedynie w określonych przypadkach — przede wszystkim w pracy fizycznej, gdzie osoby z otyłością mogą szybciej się męczyć i mieć trudność z utrzymaniem wysokiego tempa, ale i tu nie zawsze jest to regułą:

Jak ktoś jest gruby, to jest wolny, to znaczy wolniej pracuje. To tak ten stereotyp wygląda, ale doświadczenie życiowe tego wcale nie pokazuje. Może wolno chodzić, ale to nie znaczy, że wolno pracuje.

(Respondent 9)

Natomiast w pracy umysłowej, zdaniem badanych, efektywność może być obniżona jedynie wtedy, gdy nadmiernej masie ciała towarzyszą inne problemy zdrowotne, np. obniżona odporność czy przewlekła senność. Jednocześnie większość respondentów podkreślała, że takie uogólnienia mają charakter stereotypowy i nie znajdują potwierdzenia w praktyce zawodowej. Ich doświadczenia wskazują, że osoby z nadwagą i otyłością mogą być równie rzetelne i zaangażowane jak ich szczupli współpracownicy. Jak zauważa jeden respondent:

Pracowałam z jedną osobą właśnie troszkę grubszą, że tak powiem, i była rekrutem. Myślę, że nie wpływało to w żaden sposób, pracowała i wykonywała dobrze swoje obowiązki i wyglądała też zawsze odpowiednio.

(Respondent 7)

W świetle tych wypowiedzi można zauważyć, że ocena efektywności zawodowej osób z nadmierną masą ciała często bazuje na uproszczonych przekonaniach, które nie znajdują odzwierciedlenia w rzeczywistej wydajności pracowników.

Co istotne, część rozmówców podkreślała, że niektóre bariery w rozwoju zawodowym nie wynikają wyłącznie z działań otoczenia — choć ma ono tutaj znaczący wpływ — ale również z obniżonej pewności siebie samych pracowników z nadmierną masą ciała. Zdaniem jednego z badanych:

Nie tylko tutaj chodzi o to, że są to osoby z nadmierną nadwagą, ale jako że one są postrzegane jako nieatrakcyjne, to jeśli będzie osoba, która ma jakiś inny defekt, no to one mogą właśnie na tej takiej zasadzie wspierania się czy będą się trzymać razem. W firmach jest to chyba zauważalne, że są, bym powiedziała, „grupki wykluczonych”. To jest potem tak, że oni są wykluczeni, bo zostali wykluczeni przez tych, którzy są tacy hej do przodu, atrakcyjni i tak dalej. Potem tak jak wspominałam, jest to takie samospełniające się proroctwo, że tak się postrzega te osoby. One rzeczywiście zaczynają tak funkcjonować, czyli są wycofane, „no bo co my tam możemy”.

(Respondent 1)

Analiza wypowiedzi respondentów wyraźnie ukazuje, że osoby z nadmierną masą ciała funkcjonują w środowisku zawodowym w warunkach ukrytej nierówności, która nie zawsze przyjmuje postać otwartej dyskryminacji. Ograniczenia, z jakimi się mierzą, wynikają nie tyle z formalnych zakazów czy regulaminów, ile z niepisanych norm estetycznych, które w wielu miejscach pracy stają się równie skutecznym narzędziem selekcji:

Wydaje mi się, że takie osoby są bardzo zdolowane, bo próbują znaleźć tam swoje jakieś miejsce, wiedzą, że są w czymś dobre, a ciągle mają kłody pod nogami rzucane, bo tak to wygląda. W większości firm to wiadomo, jak to wygląda: jak jest ktoś otyły, to już niestety nie ma miejsca dla takich osób.

(Respondent 1)

To właśnie brak wiary we własne możliwości, wycofanie czy silne poczucie niedopasowania do firmowego „wizerunku” bywają przyczyną tego, że osoby z nadwagą rzadziej ze swojej inicjatywy ubiegają się o awans. Jak trafnie zauważa Jolanta Miluska:

Wiedza o podzielanych społecznie przekonaniach na temat różnych kategorii osób, a więc spostrzegana ich sytuacja społeczna, może wpływać na poczucie jakości życia, modyfikując siłę motywacji do osiągania celów oraz określając liczne atrybucje dotyczące własnej wartości, zdolności, stopnia zagrożenia czy szczęścia (Miluska, 1993, s. 145).

Wiele osób z nadmierną masą ciała doświadcza także zjawiska „niewidzialności” — ich praca, zaangażowanie i kompetencje bywają pomijane lub niedoceniane

w zestawieniu z osobami lepiej wpisującymi się w dominujące normy wyglądu. Przejawy tego mechanizmu są często subtelne i trudne do uchwycenia: pomijanie przy rozdzielaniu ambitnych zadań, brak zaproszenia do kluczowych spotkań czy nieformalne wykluczenie z sieci wpływów w zespole — wszystko to oddziałuje na zakres możliwości budowania własnego wizerunku kompetentnego pracownika. Bariery napotymane w środowisku pracy przez osoby z nadmierną masą ciała mają charakter systemowy i wielopoziomowy — choć rzadko przybierają formę jawnej dyskryminacji, ich skuteczność przejawia się w ograniczonej widoczności, zredukowanej mobilności i zawężaniu aspiracji zawodowych tych osób.

Mikroagresje i wykluczenie społeczne

Mikroagresje i relacyjne wykluczenie osób z nadmierną masą ciała często pozostają niezauważone w codziennym funkcjonowaniu organizacji, choć ich skutki są głęboko odczuwalne i mają realny wpływ na psychiczne i społeczne funkcjonowanie pracowników. *Weightism* przyjmuje tutaj formy subtelne, ale systematyczne — od drobnych, pozornie niewinnych komentarzy, przez społeczne dystansowanie, aż po jawne decyzje kadrowe podejmowane na podstawie wyglądu, a nie kompetencji. Jak wskazywali rozmówcy, osoby z nadwagą bywają zatrudniane, ale zdarza się, że po krótkim czasie są zwalniane — bez wyraźnych powodów merytorycznych, wyłącznie z uwagi na swoją sylwetkę. Tego typu działania potwierdzają, że *weightism* może przybierać formę pozornie uzasadnionych decyzji personalnych, podczas gdy ich rzeczywistą motywacją są uprzedzenia:

Mimo, że osoba przeszła u mnie rekrutację, została przyjęta do pracy, pojechała do tej pracy i po dwóch dniach została zwolniona. [...] dostałam e-mailem informację zwrotną, że z racji tego, że jest to osoba otyła, to sobie nie daje rady na produkcji, co dla mnie było głupotą totalną [...]. No to jeżeli kierownik ze względu na otyłość rezygnuje, no to przepraszam bardzo, o czym my w ogóle rozmawiamy, o pewnej dyskryminacji.

(Respondentka 19)

Jeszcze większy problem stanowią, zdaniem respondentów, nieustanne mikroagresje językowe, często „opakowane” w humorystyczny ton, a przy tym jednoznacznie pejoratywne. Pracownicy z nadmierną masą ciała byli określani słowami takimi jak: *gruby*, *salceson*, *baleron*, *spaślak*, czy wręcz *gruba świnia*. Czasem uwagi te pojawiają się w formie plotek, innym razem jako bezpośrednie komentarze lub

sugestie, że dana osoba powinna się odchudzić, zapisać na siłownię albo bardziej zadbać o swój wygląd:

Podsłano mu linki do siłowni, mówiono: „Ty zacząłeś biegać? Nic po tobie nie widać”.

(Respondent 1)

Te codzienne nieformalne komunikaty — mimo że rzadko otwarcie konfrontowane — mają silne działanie wykluczające i stygmatyzujące. W wielu przypadkach prowadzą do samoograniczenia i utraty pewności siebie, co z kolei jest wykorzystywane przez otoczenie. Mikroagresje przybierają także formy behawioralne, np. delegowania osobom z nadmierną masą ciała zadań wyjątkowo trudnych lub nieadekwatnych, z góry skazanych na niepowodzenie. Jak zauważył jeden z rozmówców, w tej sytuacji osoby z nadmierną masą ciała:

Same siebie postrzegają jako gorsze, też feedback, jaki jednak otrzymują od współ-pracowników, a nierzadko przełożonych. Jeszcze to ich samo w tym utwierdza, co powoduje, że chcą się wykazać, że są osobami uczynnymi, nie chcą uchodzić za osoby niekompetentne. No i potem się wchodzi takiej osobie na głowę, uważają, że no tak to ma wyglądać.

(Respondent 1)

W sytuacjach zawodowych, które z założenia mają sprzyjać budowaniu relacji — takich jak spotkania integracyjne, wspólne posiłki czy nieformalne rozmowy przy kawie — osoby z nadmierną masą ciała często doświadczają dyskomfortu i poczucia wyobcowania. Zamiast swobodnej obecności pojawia się u nich potrzeba ukrywania się i unikania nadmiernej ekspozycji. Jak zauważył jeden z respondentów:

Ta osoba jest bardziej wycofana [...]. Zdarza się to też w taki sposób, że żartuje się z osób otyłych, pejoratywnie się na temat osób wyraża.

(Respondent 29)

Wypowiedzi badanych pokazują również, że osoby z nadwagą bywają wprost wykluczane z nieformalnych aktywności zespołowych lub stają się obiektem drwin. Jeden z rozmówców przytoczył sytuację z życia zawodowego:

Kiedy mieliśmy jechać na kajaki [...], których z kolegów powiedział: „To te otyłe dwie dziewczyny, to trzeba dać do jednego kajaka”.

(Respondent 23)

Tego rodzaju doświadczenia, choć mogą wydawać się incydentalne, skutecznie podważają poczucie akceptacji i przynależności, pogłębiając społeczną izolację pracowników z nadmierną masą ciała.

Na szczególną uwagę zasługują także firmowe inicjatywy prozdrowotne, które — choć deklaratorywnie mają na celu promocję zdrowia — często prowadzą do niezamierzonej stygmatyzacji. Programy typu „schudnijmy razem”, „rowerem do pracy” czy „bieganie z zespołem” stają się dla niektórych źródłem dodatkowej presji i wykluczenia:

Na pierwszy rzut oka może się wydawać, że jest to fantastyczne, ale z drugiej strony jakby pracodawca zapomina o tym, że część osób, które są otyłe, to nie wynika z tego, że wpierdzielają hamburgery w McDonalddie, tylko jakby są chore, nie wiem choroby tarczycy, serca, cukrzyca, insulinooporność, [...] są osoby, które biorą sterydy i przez to tyją. Zapomina pracodawca o tym, że niektóre takie programy, które są na pierwszy rzut oka super, mogą powodować dyskomfort u takich osób, bo niezależnie, co by one zrobiły, nie są w stanie schudnąć, po prostu. Jeśli ktoś ma duży poziom hormonu tarczycowego, to nawet jakby biegał sto kilometrów dziennie, to po prostu nie schudnie.

(Respondent 14)

Wspomniane inicjatywy, choć oficjalnie mają charakter prozdrowotny i motywacyjny, w rzeczywistości mogą stygmatyzować osoby zmagające się z chorobami metabolicznymi, zaburzeniami hormonalnymi czy skutkami ubocznymi leczenia farmakologicznego. Dla wielu z nich uczestnictwo w takich akcjach staje się źródłem dodatkowej presji, wstydu lub poczucia porażki — tym bardziej że wysiłek, jaki na co dzień wkładają w „opanowanie” swojej cielesności, często nie przynosi oczekiwanych rezultatów wizualnych. Zamiast inkluzywności działania te niekiedy wzmacniają narrację, że zdrowie i szczupłość to wyłącznie kwestia silnej woli, pomijając złożoność biologicznych i społecznych uwarunkowań towarzyszących nam w codziennym zarządzaniu ciałami.

Świadomość problemu i polityki antydyskryminacyjne

Choć zjawisko *weightismu* — czyli dyskryminacji ze względu na masę ciała — jest coraz częściej dostrzegane przez badaczy i media, w praktyce organizacyjnej nadal pozostaje problemem trudnym do uchwycenia i słabo rozpoznanym przez pracodawców. Analiza wypowiedzi badanych pokazuje, że świadomość społeczna tego rodzaju nierówności jest ograniczona, a same organizacje bardzo rzadko posiadają formalne mechanizmy ochrony przed tym typem dyskryminacji. Co ważne, respondenci zauważają, że w przeciwieństwie do innych form nierównego trak-

owania (ze względu na płeć, wiek czy niepełnosprawność) waga ciała jest pomijana w przepisach prawa pracy i wewnętrznych regulacjach firm. Nie istnieją procedury reagowania na przypadki wyśmiewania, uprzedzeń czy dyskryminacyjnych praktyk związanych z nadmierną masą ciała. Jak spostrzega badany:

Są pewne mechanizmy, które mają przeciwdziałać mobbingowi. Z tego co wiem, to to nie jest zbyt skuteczne. Natomiast tutaj dochodzi jeszcze taka a taka komplikacja wydaje mi się, że byłoby chyba trudno udowodnić, że to jest właśnie z tego powodu.

(Respondent 20)

W sytuacjach, gdy dochodzi do niesprawiedliwego traktowania, osoby doświadczające *weightismu* rzadko korzystają więc z oficjalnych kanałów wsparcia — częściowo z powodu braku odpowiednich zapisów, ale też ze względu na obawę przed bagatelizowaniem problemu przez przełożonych lub działy HR.

W związku z brakiem formalnych ścieżek ochrony przed przejawami *weightismu* strategie mierzenia się z dyskryminacją w miejscu pracy podejmowane przez osoby z nadmierną masą ciała mają często charakter indywidualny i nie zawsze są uświadamiane jako mechanizmy obronne. Respondenci wskazywali, że jedną z częstszych form radzenia sobie jest unikanie sytuacji ekspozycji — zarówno w kontekście rekrutacji, jak i w kontekście codziennego funkcjonowania w firmie. Wielu pracowników rezygnuje z dołączania do wspólnych posiłków czy wydarzeń integracyjnych, by nie narażać się na ocenę i stygmatyzację. Doświadczający dyskryminacji rzadko reagują na mikroagresje, przyjmując postawę bierną, co często wynika z niskiej samooceny i długotrwałych doświadczeń wykluczenia:

Tak, jest to z uwagi na to, że one nie potrafią się bronić. Nie są tak asertywne, z uwagi na to, że mają poczucie tego, że w pewien kanon się nie wpisują. Same siebie postrzegają jako gorsze.

(Respondent 1)

W wielu przypadkach osoby z nadwagą lub otyłością — nie mogąc liczyć na strukturalne wsparcie — wybierają strategię zmiany pracy lub poszukiwania środowiska, w którym nie będą narażone na ocenianie przez pryzmat wyglądu:

Oni wolą uciec troszkę od tego. Tak, to się objawia właśnie tym, że oni po prostu zmieniają pracę i liczą na to, że znajdą takie środowisko, które ich zaakceptuje w stu procentach.

(Respondent 4)

To jednak nie rozwiązuje problemu systemowo. Przeciwnie — pogłębia jego niewidzialność.

Podsumowanie

Przeprowadzona analiza ukazuje wielowymiarowy oraz wciąż niedostatecznie zdiagnozowany problem stygmatyzacji, stereotypizacji i dyskryminacji osób z nadmierną masą ciała w środowisku pracy. Wyniki badań potwierdzają, że nadwaga i otyłość, mimo iż coraz powszechniejsze — w skali zarówno globalnej, jak i krajowej — nadal pozostają cechami mocno piętnowanymi społecznie. Paradoksalnie, im większy odsetek populacji doświadcza nadmiernego wzrostu masy ciała, tym silniejszy wydaje się kulturowy nacisk na kontrolę wyglądu i przynależność do wizualnego kanonu „zdrowia” i „sukcesu”. W przestrzeni zawodowej *weightism* przejawia się nie tylko w otwartych formach wykluczenia, takich jak trudności w zatrudnieniu bądź awansie czy niższe wynagrodzenie, lecz także w subtelnych, trudnych do udokumentowania mechanizmach marginalizacji, takich jak mikroagresje językowe, relacyjne wykluczenie czy brak reprezentacji w działaniach zespołowych.

Uczestnicy badania wskazywali, że osoby z nadmierną masą ciała często postrzegane są jako mniej dynamiczne (czy wręcz leniwe), mniej reprezentacyjne i mniej kompetentne, co skutkuje pomijaniem ich w projektach, wyjazdach służbowych, a także w awansach. Zgodność z ideałem *slim/fit* staje się w tej perspektywie cichym, choć niezwykle efektywnym kryterium oceny przydatności zawodowej, natomiast ciało odbiegające od tej normy — źródłem marginalizacji i cierpienia. Zebrany materiał dowodzi, że systemowe bariery, z jakimi mierzą się osoby z nadmierną masą ciała, mają charakter nieformalny, ale są silnie osadzone w codziennych praktykach organizacyjnych. Brakuje mechanizmów ochronnych, zapisów prawnych i wewnętrznych procedur, które jasno uwzględniałyby masę ciała jako potencjalne źródło nierówności. W rezultacie osoby te często zmuszone są do podejmowania indywidualnych strategii przetrwania: unikania ekspozycji, nadmiernej pracowitości, samowykluczania z życia zespołu czy zmiany miejsca zatrudnienia. To nie tylko przyczynia się do zwiększenia poziomu ich stresu i obniżenia poczucia wartości, lecz także wzmacnia niewidzialność samego problemu.

W takiej sytuacji należy podkreślić, że walka z *weightismem* nie może ograniczać się wyłącznie do dokumentów i procedur. Kluczowa staje się zmiana kultury organizacyjnej — odejście od estetycznego rygoryzmu na rzecz empatii, różnorodności i zrozumienia, że profesjonalizm i wartość uczestnika rynku pracy nie zależą od jego wyglądu. W świecie, w którym coraz więcej osób doświadcza trudności związanych z nadmierną masą ciała, prawdziwie inkluzywne środowisko zawodowe powinno być nie przywilejem, ale normą.

Bibliografia

- Basdevant A., Le Barzic M., Guy-Grand B., 1996: *Otyłość*. Przeł. P. Godlewska. Kraków: Medycyna Praktyczna.
- Czykwin E., 2008: *Stygmat społeczny*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Dziuban A., 2007: *Wstręt i jego rola w określaniu granic cielesności*. „Filozoficznie”, nr 4, s. 1—7. www.filozoficznie.pl/4/42_A_Dziuban_Wstret_i_jego_rola_w_okreslaniu_granic_cielesnosci.pdf [dostęp: 8.02.2025].
- Featherstone M., 2001: *The Body in Consumer Culture*. W: *The Body: Social Process and Cultural Theory*. Eds. M. Featherstone, M. Hepworth, B.S. Turner. London: Sage Publications, s. 170—196.
- Giddens A., 2010: *Nowoczesność i tożsamość*. Przeł. A. Szulżycka. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Główny Urząd Statystyczny (GUS), 2016: *Stan zdrowia ludności Polski w 2014 roku*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny — Departament Badań Społecznych i Warunków Życia.
- Główny Urząd Statystyczny (GUS), 2021: *Stan zdrowia ludności Polski w 2019 roku*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Goffman E., 2005: *Piętno. Rozważania o zranionej tożsamości*. Przeł. A. Dzierżyńska, J. Tokarska-Bakir. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Leksy K., 2012: *Psychospołeczne konsekwencje nadmiernej masy ciała kobiet z perspektywy oceny społecznej*. „Nowiny Lekarskie”, nr 5 (81), s. 549—557.
- Lipowicz A., Gronkiewicz S., Malina R.M., 2005: *Body Mass Index, Overweight and Obesity in Married and Never Married Men and Woman in Poland*. „American Journal of Human Biology”, vol. 14, s. 468—475.
- Melosik Z., 1996: *Tożsamość, ciało i władza. Teksty kulturowe jako (kon)teksty pedagogiczne*. Poznań—Toruń: Wydawnictwo Edytor.
- Miluska J., 1993: *Stereotypy i uprzedzenia jako determinanty jakości życia kobiet*. „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, nr 55, z. 2, s. 145—156. <https://repozytorium.amu.edu.pl/bitstream/10593/16029/1/014%20JOLANTA%20MILUSKA.pdf> [dostęp: 5.02.2025].
- NCD Risk Factor Collaboration (NCD-RisC), 2019: *Rising Rural Body-Mass Index is the Main Driver of the Global Obesity Epidemic in Adults*. „Nature”, vol. 569, s. 260—264.
- O'Brien K.S. et al., 2013: *Obesity Discrimination: The Role of Physical Appearance, Personal Ideology, and Anti-Fat Prejudice*. „International Journal of Obesity”, vol. 37 (3), s. 455—460.
- OECD/EU, 2017: *Obesity Update 2017*. Paris: OECD Publishing.
- Ogińska-Bulik N., 2004: *Psychologia nadmiernego jedzenia*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Olechnicki K., Załęcki P., 2000: *Słownik socjologiczny*. Toruń: Graffiti BC.

Puhl R., Brownell K.D., 2001: *Bias, Discrimination, and Obesity*. „Obesity Research”, vol. 9 (12), s. 788—805.

Shilling C., 2010: *Socjologia ciała*. Przeł. M. Skowrońska. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego (UMWŁ), 2019: *Regionalny program zdrowotny dotyczący przeciwdziałania nadwadze i otyłości w województwie łódzkim wśród osób w wieku aktywności zawodowej na lata 2019—2023 — pilotaż „odWAŻYMY ŁÓDZ-KIE”*. <https://rpo.lodzkie.pl/images/2019/427-program-odwazymy-lodzkie/odwazymy-lodzkie.pdf> [dostęp: 1.02.2025].

World Health Organisation (WHO), 2018: *European Health Report 2018*. <http://www.euro.who.int/en/data-and-evidence/european-health-re-port/european-health-report-2018> [dostęp: 1.02.2025].

World Health Organisation (WHO), 2022: *WHO European Regional Obesity Report 2022*. <https://www.who.int/europe/publications/i/item/9789289057738> [dostęp: 1.02.2025].

World Health Organisation (WHO), 2023: *World Obesity Atlas 2023*. <https://www.worldobesity.org/resources/resource-library/world-obesity-atlas-2023> [dostęp: 1.02.2025].



Agnieszka Kołodziej-Durnaś

Uniwersytet Szczeciński

 <https://orcid.org/0000-0003-0844-2869>

Praca w zawodach morskich — tradycja polskich badań i wyzwania niebieskiej gospodarki*

Abstract: Maritime professions have been a central focus of Polish maritime sociology for decades. Researchers studying work at sea have been based not only in Gdańsk and Szczecin but also in Poznań or Katowice. The article presents several decades of research achievements in this field, with special emphasis on the specifics of employment on deep-sea vessels. This work environment has at times been perceived as a closed, quasi-total institution. The article also discusses contemporary research trends, including safety culture, equality, and automation, as well as the challenges maritime labour organizers face in light of the blue economy concept.

Keywords: maritime sociology, sociology of work, maritime professions, blue economy

Wprowadzenie — socjologia morska

Natura lub jej elementy, jak np. morze/ocean, coraz częściej są przedmiotem analiz w interdyscyplinarnych projektach badawczych jako hybrydowy (przyrodniczo-społeczny) aktor. Celem niniejszego artykułu jest rozpoznanie naukowego ujmowania relacji morze—człowiek w kontekście pracy, w szczególności w zawodach takich

* Przygotowanie fragmentów niniejszego tekstu było możliwe dzięki grantowi badawczemu — Short Term Scientific Mission w Seafarers International Research Centre, Cardiff University, w czerwcu 2024 przyznanemu w ramach projektu CA22122 — Rethinking the Blue Economy: Socio-Ecological Impacts and Opportunities (RethinkBlue), 2023—2027, <https://rethinkblue.eu/>.

jak marynarz czy rybak dalekomorski w przeszłości, a także naświetlenie zmian w tym zakresie, jakie przynoszą powiązane ze sobą przeobrażenia technologiczne, geopolityczne i klimatyczne.

Problemy badawcze obejmują pytania o specyfikę oddziaływania morza na środowisko pracy w gospodarce morskiej. Zastosowano metodę syntezy i analizy treści literatury przedmiotu, szczególnie poszukiwań z zakresu socjologii morskiej prowadzonych w Polsce od ponad półwiecza. Dokonano także przeglądu światowych analiz dotyczących niebieskiej gospodarki.

Socjologia morska w Polsce jest rozwijana co najmniej od sześciu dekad. Początkowy problem związany z nazwą nowej subdyscypliny został rozwiązany, gdy pojawiły się pierwsze znaczące publikacje i skuteczne próby tworzenia jednostek naukowo-badawczych. Procesy te opisywano zarówno jako składową instytucjonalizacji socjologii w Polsce (Kraśko, 2010), jak i w odniesieniu do samej socjologii morskiej (Bryniewicz, 2004; Kołodziej, Kołodziej-Durnaś, Królikowska, 2024).

Profesor Ludwik Janiszewski — „ojciec” socjologii morskiej w Polsce, autor wielu badań nad oddziaływaniem morza na strukturę społeczną od lat 60. ubiegłego wieku — poszukiwał inspiracji i kontaktów naukowych w Skandynawii, Niemczech, Wielkiej Brytanii czy Stanach Zjednoczonych. Tematyka morska pozostawała w kręgu zainteresowań uczonych tamtejszych uniwersytetów, jednak publikacje były rozproszone — brakowało rozpoznawalnej nazwy i wspólnego podejścia teoretycznego. Tę lukę Janiszewski starał się zapłacić, powołując zakłady, komisje i sekcje w krajowej strukturze naukowej (przede wszystkim w Szczecinie, Gdańsku i Warszawie — PAN). Jednocześnie pracował nad koncepcją marynizacji — ujęciem teoretycznym, które miało być wspólnym mianownikiem badań prowadzonych w ramach nowej subdyscypliny (Janiszewski, 1988; Kołodziej, 2019a).

Socjologia morska swój przedmiot badań dostrzegała w obszarach życia społecznego, tradycyjnie analizowanych na gruncie socjologii pracy i organizacji, socjologii rodziny, socjologii kultury oraz socjologii miasta (a także w mniejszym stopniu socjologii wychowania czy socjologii sportu). Kolejne pokolenie socjologów zajmujących się tematyką morską wprowadziło zagadnienia podejmowane w obrębie nowej subdyscypliny na ogólnopolskie i europejskie zjazdy socjologiczne (Szczecin 2013, Gdańsk 2016, Wrocław 2019, Warszawa 2022; konferencje Europejskiego Towarzystwa Socjologicznego ESA: Lizbona 2009, Genewa 2011, Turyn 2013, Praga 2015, Manchester 2019, Barcelona 2022, Porto 2024). Powołano także serię *International Studies in Maritime Sociology* w wydawnictwie o globalnym zasięgu — Brill. Dotychczas w jej ramach ukazały się trzy tomy (monografie zbiorowe), drugi z nich był poświęcony zawodom morskim (Kołodziej-Durnaś, Sowa, Grasseier, eds., 2023).

W historii rozwoju subdyscypliny w Polsce tematyką morską zajmowali się nie tylko badacze z Wybrzeża, lecz także przedstawiciele Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu czy Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Obecnie, gdy polska

socjologia morska „wypłynęła na szerokie wody”, widać, że podobne idee mają również m.in. naukowcy reprezentujący uniwersytety azjatyckie — badają i uczą w ramach *ocean sociology*¹.

Współcześnie socjolodzy zajmujący się tematyką morską często kierują swą uwagę ku zagadnieniom ekologicznym i wyzwaniom związanym ze zmianami klimatu, jednak część z nich wciąż intensywnie bada pracę na morzu. Ci ostatni jednak (szczególnie jeśli mówimy o zatrudnionych w zachodnich centrach naukowych) są zorientowani bardzo praktycznie — mają np. za zadanie poddawać analizie czynniki wpływające na popełnianie błędów przez marynarzy czy na pogorszenie się ich stanu psychicznego, a tym samym wydajności (np. Centre for Maritime Health and Society w Esbjerg, Dania — część wydziału zdrowia publicznego University of Southern Denmark [SDU]). Badania „użytkowe” prowadzono już dawno, na co wskazuje m.in. Włodzimierz Durka (1994, s. 21—23), powołując się na prace norweskich autorów. Przyświecała im potrzeba zmiany struktury organizacyjnej na statku, decentralizacji i demokratyzacji stosunków między kadrą usytuowaną na lądzie a tą na pokładzie oraz więzi na samym statku. Celem takich naukowych opracowań miało być m.in. zmniejszenie obsad, czyli redukcja liczby członków załogi.

Praca w tradycji badań nad zawodami morskimi

Socjologia morska w zamyśle jest specyficzną subdyscypliną, której kryteriów wyodrębniania należy szukać zarówno wśród instytucji społecznych, jak i wśród zbiorowości (terytorialnych czy kategorii społeczno-zawodowych) oraz procesów społecznych. Na zbiorowości zwracał uwagę już Aleksander Matejko, sygnalizując potrzebę badania społeczności, których członkowie żyją i pracują na morzu. Janiszewski zaproponował szerszą klamrę takich eksploracji, a mianowicie — rzeczywistość morską. Na podobne tendencje wskazywano w nauce światowej — Kanadzie, Stanach Zjednoczonych (konferencja Maritime Sociology w Nowym Orleanie 1973), Wielkiej Brytanii i Skandynawii. W Polsce ostatecznie w latach 70. nastąpiło wstępne uznanie socjologii morskiej jako nowej subdyscypliny i jednocześnie pojawiały się oznaki jej instytucjonalizacji — Sekcja Socjologii Morskiej przy PTS (1977) oraz Zakład Socjologii Morskiej IFiS PAN (1979) (Janiszewski, Sosnowski, 1984, s. 7—8).

Pojęcie *ludzie morza* można rozmaicie definiować. Termin ten w kontekście wyodrębniania przedmiotu socjologii morskiej Janiszewski rozumiał trojako.

¹ W stowarzyszeniu East Asian Sociological Association działa sekcja Ocean Sociology, której członkami są Chińczycy, Japończycy, Wietnamczycy, Koreańczycy oraz naukowcy z Polski (http://www.easasociology.org/?page_id=1263 [dostęp: 15.03.2025]).

W najszerszym znaczeniu — różne kategorie społeczno-zawodowe pracowników gospodarki morskiej, związane bezpośrednio, a także pośrednio z pracą i życiem na morzu; w znaczeniu pośrednim — przedstawiciele kategorii społeczno-zawodowych, związani bezpośrednio z pracą i życiem na morzu: marynarze, rybacy, piloci morscy i pracownicy eksploatujący naturalne bogactwa dna morskiego; w znaczeniu wąskim — wyłącznie marynarze i rybacy (Janiszewski, Sosnowski, 1984, s. 9). Socjologia morska powinna odwoływać się do dorobku i problemów badawczych socjologii pracy, socjologii zawodów, socjologii przemysłu, socjologii kultury, socjologii rodziny, socjologii miasta i socjologii wsi (Janiszewski, Sosnowski, 1984, s. 22).

Specyficzne problemy związane z izolacją i wzajemnym przenikaniem się środowiska pracy zawodowej i życia osobistego klasyki polskiej socjologii morskiej ujmowali w kilku wiązках trudności, takich jak np.: „zakłócenia w sferze fizjologicznej i psychofizycznej wywołane m.in. długotrwałym kontaktem wyłącznie z mężczyznami”; „skazanie na ograniczony krąg współpracowników i znajomych” (często przez okres nawet kilkunastu miesięcy); „duże uszczuplenie i ograniczoność pełnienia ról”; „brak stałego oddziaływania środków masowego przekazu”; „oddziaływanie zachodnich środków masowego komunikowania”; „znaczący wpływ regulaminów normujących nie tylko pracę, ale i życie na statku” (Janiszewski, Sosnowski, 1984, s. 64). Część z tych trudności została rozwiązana przez postęp technologiczny, część się zdezaktualizowała z powodów przemian ustrojowych, ale zasadnicze problemy związane z izolacją i łączeniem na jednej, ograniczonej przestrzeni życia zawodowego i prywatnego pozostały.

W zamyśle Janiszewskiego i członków jego zespołu badania wśród marynarzy i rybaków miały przynieść zrozumienie (diagnozę) i prowadzić do wyjaśnienia warunków pracy oraz ich oddziaływania na życie na lądzie (np. role partnerskie czy rodzicielskie). W wielu ośrodkach zagranicznych bada się zagadnienia z zakresu socjologii pracy na morzu, jednak często są one finansowane przez wielkich aktorów branży morskiej. Jednym z takich rozwiązań jest aplikowanie o granty do podmiotów takich jak Lloyd Foundation. Tak funkcjonuje m.in. znany na całym świecie Seafarers International Research Centre przy Cardiff University w Wielkiej Brytanii. Inne ośrodki działające przy uniwersytetach mają na celu przede wszystkim poprawę zdrowia zarówno ciała, jak i psychiki (np. Centre for Maritime Health and Society w Esbjerg). W takich przypadkach wysiłki badaczy mają mieć znaczenie praktyczne, interwencje mają obejmować nie tylko szerzenie wiedzy uwalniającej kadry lądowe, lecz także rewizję przepisów, przygotowywanie szkoleń czy form egzekwowania umiejętności nabytych w ich trakcie. Takie podejście w odniesieniu do socjologii pracy może być krytykowane za to, że zamiast służenia pracownikom naukowcy mieli przynieść korzyść raczej pracodawcom, którzy chcieli zwiększyć wydajność. Na uprzedmiotowienie pracowników, na to, że „w naszych miejscach pracy i w teoriach organizacji i zarządzania rozpowszechnia się coraz bardziej przekonanie, że praca, którą ludzie wykonują, nie ma związku z ich życiem, ani też nasze

życie w ogólności nie ma związku ze śmiercią” (Sievers, 1994, s. 12), wskazywał już w latach 90. Burkhard Sievers. A przecież praca oddziałuje na nasze życie, może też przyczynić się do śmierci — w szczególności powinniśmy się tu pochylać nad tymi zawodami, które tę śmiertelność wśród pracowników zawyżają czy doprowadzają do znacznego wyniszczenia organizmu (a żegluga do takich sfer zapewne należy).

W ramach socjologii morskiej badano szeroko pojęte warunki socjalno-bytowe pracy na statkach. Chodziło o poznanie tego środowiska, ale także wskazywanie pracodawcom (w czasach PRL-u bardziej zasadnym określeniem byłoby: władzom), co można poprawić, jak można humanizować realia, w których trzudzą się marynarze i rybacy. Sięgano nawet do zagadnień, które bardziej mieściłyby się w zakresie psychologii pracy (Płopa, 1993).

Najważniejsze dwa dzieła monograficzne dotyczące m.in. warunków pracy na morzu to studium Ludwika Janiszewskiego o rybakach dalekomorskich (Janiszewski, 1967) i Lecha Miliana o marynarzach (Milian, 1974). Co szczególnie zasługujące na uwagę, autorzy przygotowali swoje opracowania na podstawie badań przeprowadzonych z wykorzystaniem obserwacji uczestniczącej — obu nieobce były doświadczenia pracy na morzu. Milian opisywał m.in. pomieszczenia pracy marynarskiej, tzw. pomieszczenia socjalno-bytowe związane ze spędzaniem czasu wolnego, ale także szkodliwość środowiska pracy oraz choroby w zawodzie morskim. Z kolei Janiszewski charakteryzował czas pracy rybaków, jej bezpieczeństwo, wyżywienie, odzież, opiekę zdrowotną i warunki higieniczno-sanitarne, jak również kulturę i rozrywkę.

Gospodarka morska to wiele miejsc pracy związanych zarówno z morzem, jak i z lądem. Choć stocznioowcy czy portowcy także mieszczą się w tych ramach, to jednak są uznawani już za dalszy krąg zawodów morskich (Woźniak, 1993). Sam rdzeń działalności morskiej stanowili tradycyjnie rybacy dalekomorscy i marynarze. Obecnie należałoby zaliczyć do nich również pracowników platform wiertniczych.

Pracę na morzu trudno byłoby analizować jako jednorodną. Należy wyszczególnić jej rodzaje zarówno w sensie diachronicznym, jak i w sensie synchronicznym. W tym pierwszym ujęciu można wskazywać na różnice, które wystąpiły m.in. w związku z postępem technologicznym, uściśleniem, a czasem wielokrotnieniem przepisów, jak również multiplikacją organizacji kontrolujących pracę na morzu czy zmianą w edukacji do zawodów morskich. W drugim podejściu porównawczym można przedstawiać odmienne uwarunkowania pracy rybaków oraz marynarzy floty handlowej i obsługi promów pasażerskich.

W okresie PRL-u rybacy dalekomorscy byli szczególnie narażeni na odczuwanie dotkliwych skutków izolacji. Rejsy często trwały wiele miesięcy. Na łowiiskach czy w ich pobliżu stacjonowały statki bazy, które odbierały ryby. Dysponowały one też niezbędnymi zasobami, których pozyskanie było konieczne przy tak długim pozostawaniu na morzu (np. żywność, leki, pomoc lekarska). Kiedy ryba „szła”, pracowano nieprzerwanie nawet kilkanaście godzin. Było biedniej i trudniej

(wielooosobowe kajuty i zatłoczona przestrzeń, co wiązało się z licznymi konfliktami), jednak ludzie potrafili bardziej się żyć, kontakty towarzyskie zastępowały bowiem po części rodzinę.

Dziś w Polsce właściwie nie ma rybaków dalekomorskich. Przeszłe i obecne warunki pracy na morzu można porównywać raczej do marynarzy i załóg statków pasażerskich. Podobnie jak wśród rybaków, dawni marynarze spędzali więcej czasu razem, załogi także były liczniejsze, a kajuty dwu- lub kilkusobowe. Obecnie marynarze najczęściej mają do dyspozycji jednoosobowe kajuty. Rozwój technologii związanych z mediami elektronicznymi i dostępność Internetu powodują, że życie wspólnotowe na pokładach zamiera. Jak mówią nam marynarze w czasie wywiadów: „Każdy zamyka się ze swoim laptopem w kajucie”. Jeden kapitan dodaje: „Dawniej kajut się nie zamykało, a teraz się zamyka...”.

W czasach PRL-u zawody morskie cieszyły się poważaniem, głównie z powodu pewnego romantycznego obrazu marynarza czy rybaka jako walczącego z żywiołem, odwiedzającego egzotyczne porty i przywożącego nieznane zapachy, smaki, cenne prezenty i prawdziwe pieniądze (tzw. twardą walutę, dewizy). Tym trudniej uwierzyć, że obecnie część osób uprawiających te zawody z różnych przyczyn (także tych systemowych — możliwość zatrudnienia u obcych armatorów i niepłacenia składek w polskim systemie ubezpieczeń) znalazła się na marginesie społeczeństwa: w kryzysie bezdomności bądź bez świadczeń emerytalnych czy rentowych (jeśli ulegli wypadkom). Potrzebę zauważania tych ludzi sygnalizuje się nie tylko w Polsce (Dobrzeńcki-Lukasiewicz, 2023; Zhang, Wen, 2023). Wydaje się, że konieczne byłoby jakieś wsparcie, rozpoznanie przez pracowników socjalnych takich przypadków swoistej i dramatycznej ruchliwości społecznej pionowej (degradacji) wśród niektórych przedstawicieli tych zawodów. Bo przecież chcemy namawiać młodych ludzi do uprawiania tych profesji (i Polska, i świat odczuwają niedobór kadr), jednak powinni oni być świadomi także ryzyk z tym związanych.

Przemiany transformacyjne doprowadziły do pewnej zapaści gospodarki morskiej, a następnie do rozproszenia środowiska ludzi uprawiających zawód marynarza czy rybaka dalekomorskiego (a także stoczniowca). Pracujący dla obcych armatorów, funkcjonujący w wielokulturowych załogach stanowią dziś inny i dużo bardziej problematyczny w sensie dostępności podmiot badań. Widać to także po nie tak dużym polskim dorobku socjologicznym w tym zakresie w ostatnich trzech dekadach — brak szeroko zakrojonych i systematycznych badań nad przedstawicielami kategorii zawodowych ludzi morza. Do ciekawych przedsięwzięć reprezentantów nauk społecznych polskich ośrodków akademickich można zaliczyć analizy zmieniających się funkcji portów (Hein, Bartłomiejski, Kowalewski, eds., 2024) oraz kwestii religijności czy czasu wolnego marynarzy (Kołodziej-Durnaś, Kołodziej, Królikowska, 2021). Na uwagę i osobne opracowanie zasługuje także działalność badaczy morskiego środowiska pracy. Z wywiadów z naukowcami afiliowanymi przy Seafarers International Research Centre w Cardiff z 2024 roku

wynika, że często wypływają oni w rejsy w celu zebrania danych, doświadczają więc podobnych trudności związanych z przebywaniem na morzu przez co najmniej kilka tygodni. Uciążliwe bywa także pozyskiwanie respondentów w portach (czasami na drugim końcu świata) oraz psychiczne obciążenie wywołane „immersją” w życie marynarzy podczas obserwacji, spotkań i wywiadów, które czasem stają się dla tych ostatnich okazją do wyżalenia się i sposobnością do szukania wsparcia.

Współczesne wyzwania — jakość życia, *work-life balance*, kultura organizacji

O współczesnych marynarzach m.in. w kontekście bezpieczeństwa pracy oraz statusie i atrakcyjności zawodu marynarza pisał Arkadiusz Kołodziej (2019b). Praca na pokładzie statku oznacza pobyt na zamkniętej przestrzeni przez cały okres kontraktu nie tylko w momencie wykonywania obowiązków, lecz także w pozostałym czasie trwania rejsu. To wiąże się z nieprzerwanym przebywaniem na ograniczonej przestrzeni, w otoczeniu tych samych urządzeń, w tych samych pomieszczeniach (np. spożywanie wszystkich posiłków odbywa się w mesie, podczas gdy na lądzie możliwe jest urozmaicenie) i w towarzystwie tych samych ludzi — tylko pozostałych członków załogi. W takiej sytuacji trudno o tak rozpowszechnione dziś, szczególnie wśród młodszych pracowników, zachowanie równowagi między życiem prywatnym i zawodowym. Nawet w czasie wolnym od obowiązków marynarze i rybacy przebywają ciągle w miejscu pracy, wiedząc, że w każdej chwili mogą być wezwani do jakichś zadań, na manewry, obowiązkowe ćwiczenia czy szkolenia.

Praca w izolacji oznacza brak kontaktów nie tylko z rodziną, lecz także z przedstawicielami dalszych kręgów styczności społecznych — znajomymi, sąsiadami, sprzedawcami z osiedlowego sklepu, innymi osobami, z którymi ludzie pracujący na lądzie przygodnie się spotykają, rozmawiają, pozdrawiają, co wpływa na ich dobrostan. Spędzający dużą część swojej kariery zawodowej na morzu nie mają styczności również z szerokimi kategoriami społecznymi, np. z kobietami, dziećmi czy osobami starszymi, co może dodatkowo pozbawiać ich możliwości dokonywania pewnych obserwacji, a w konsekwencji prowadzić do ograniczonej wiedzy o społeczeństwie i poczucia wyizolowania z niego.

Na humanizację w tych aspektach wpływa skracanie długości rejsów, jednak i w obecnych czasach zdarzają się sytuacje — wyjątkowo stresujące dla pracujących na statkach — kiedy tzw. podmiana się opóźnia bądź wręcz jest niemożliwa przez dłuższy i nieznany okres, jak to miało miejsce w trakcie pandemii. Jednocześnie w czasie globalnej epidemii wywołanej SARS-CoV2 część marynarzy została uziemiona i choć w sytuacji zamknięcia i zmiany modelu pracy (praca zdalna,

telepraca) znalazło się wielu przedstawicieli różnych zawodów (Muster, 2022), to w przeciwieństwie do nauczycieli, urzędników czy nawet lekarzy marynarze nie mogli swojej pracy wykonywać na odległość, co również wiązało się ze stresem wynikającym choćby z niepewności, czy zdołają utrzymać rodzinę.

Kultura organizacyjna jest w znacznym stopniu uzależniona od natury branży, w której funkcjonują dane przedsiębiorstwa (Gordon, 1991). Z powodu specyfiki pracy na statkach, rozważając procesy kształtowania kultury organizacyjnej, wskazuje się na jakość życia (a nie tylko jakość pracy). Chodzi nie tylko o poprawę warunków pracy (są one jednocześnie warunkami życia), lecz także o, trudniejsze do osiągnięcia, zmniejszenie zagrożenia wyczerpaniem psychicznym (Kim, Jang, 2018). A potęgowane jest ono m.in. przez ograniczenie możliwości oddziaływania wychowawczego w rodzinie — z jednej strony większy kontakt zaspokaja tę potrzebę, ale z drugiej zmieniająca się kulturowo rola ojca powoduje, że deprywacja tej potrzeby może być dotkliwie odczuwana. *Work-family balance* jest dla młodych ludzi morza coraz bardziej istotne, jednak nie zawsze dostrzegane przez armatorów i prawodawców. Konwencje takie jak MLC ograniczają swoje wytyczne raczej do minimalnej ochrony marynarza jako pracownika i dotyczą np. dopuszczalnej długości pracy (w wymiarze dobowym i tygodniowym) czy badań lekarskich i opieki medycznej.

Jednocześnie wysiłki na rzecz kreowania kultury organizacyjnej na statkach koncentrują się wokół stymulowania kultury bezpieczeństwa. Cenionymi zachowaniami na pokładzie mają być wyczulenie na sytuacje ryzykowne i zgłaszanie możliwych źródeł niebezpieczeństwa — wtedy ryzyko wypadków przy pracy, a tym samym czasami zagrożenie poniesienia przez armatorów ogromnych strat, jest minimalizowane (Nævestad et al., 2019). Z podobnych przyczyn ograniczane są dawne rytuały i ceremonie, które integrowały załogę, były też pewną ekscytującą odmianą w monotonii życia pokładowego (jak np. rytuał przejścia związany z przekroczeniem równika po raz pierwszy przez danego członka załogi — tzw. chrzest morski). Redukuje się bowiem wszystkie zachowania, które nie są poddane procedurom i regulaminom, bo to zmniejsza ryzyko nieprzewidzianych konsekwencji.

Potrzeba stymulowania kultury bezpieczeństwa jest większa na statkach transportujących towary (w porównaniu do floty pasażerskiej), gdyż tam obciążenie pracą, a tym samym wskaźnik wypadkowości są większe (Nævestad et al., 2018).

Na satysfakcję z pracy na statku wpływają relacje z innymi członkami załogi oraz przełożonymi (informacje zwrotne), a także wsparcie społeczne (Lang, 2011). Najważniejszą grupą, która może dostarczać go spoza pokładu, jest rodzina. Badania nad rodzinami marynarzy i rybaków były jednym z filarów analiz życia przedstawicieli zawodów morskich. Ośrodek szczeciński współpracował w tym zakresie z zespołem prof. Zbigniewa Tyszy z Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Efektem były wspólne projekty naukowe, a ich owocem z kolei — przewody doktorskie i m.in. monografie Mirosławy Kaczmarczyk-Sowy czy Heleny Mrzygłód

(Kaczmarczyk-Sowa, 1996; Mrzygłód, 1996). Te zagadnienia wymagają jednak bardziej szczegółowego omówienia w osobnym tekście.

Zawody morskie są bardzo zmaskulinizowane. Szacuje się, że wśród osób pracujących na morzu jest tylko 1—2% kobiet. W czasach PRL-u w branży morskiej kobiety były bardzo nieliczne i m.in. z tego powodu wręcz niewidzialne (były pewne wyjątki — potwierdzające jednak regułę — popularność zyskała np. kapitan Danuta Walas-Kobylińska). Przyczyny tego zjawiska są różnorodne — obok kwestii długości rejsów, rozłąki oraz ciężkich warunków pracy, które przeszkadzają w pełnieniu ról matki i żony (utrudnienia te wydają się bardziej dotkliwe dla rodziny), można też wskazywać na tradycyjnie wiązany z tymi zawodami wyższy prestiż i zjawisko niedopuszczania kobiet do takich sektorów (por. Kamińska-Berezowska, 2013, s. 9—45).

Rysuje się tutaj nowe pole do działania związków zawodowych. W czasach gospodarki centralnie sterowanej często pełniły one funkcje fasadowe. Zamiast ochrony na statkach pojawiały się raczej osoby, które miały dbać o świadomość klasową i ewentualnie sporządzać donosy. Natomiast po przemianach z roku 1989 gospodarka morska zaczęła podupadać, przedsiębiorstwa plajtowały bądź były stopniowo wygaszane i coraz mniej ludzi wykonywało zawody morskie. Zatrudnione obecnie osoby są rozproszone, podpisują kontrakty z różnymi, najczęściej zagranicznymi armatorami, i trudno byłoby im się zrzeszyć. Z kolei zastępy marynarzy i rybaków (najczęściej pracowników szeregowych) pochodzące z krajów Azji czy Afryki są często bardzo dobrze zorganizowane, ich praw i bezpieczeństwa pilnują silne związki zawodowe.

W wiodących ośrodkach naukowych (SIRC, Cardiff University czy World Maritime University, Malmö) zajmujących się pracą na morzu prowadzi się obecnie badania dotyczące wsparcia dla marynarzy i rybaków w portach (kapelani, organizacje pozarządowe), procesów poznawczych osób pracujących na morzu (postrzeganie czasu, religijność i przesady), wielokulturowości załóg, zdrowia i bezpieczeństwa, kobiet-marynarzy, rozwoju kadr, zachowań organizacyjnych wspomagających dobrostan czy zarządzania różnorodnością.

Wyzwania niebieskiej gospodarki

Idea niebieskiej gospodarki już na dobre zagościła w dyskursie publicznym. Niektórzy krytykują ją za to, że jest zbyt abstrakcyjna albo że bazuje na rozwiązaniach w makroskali, zapominając o lokalnej specyfice poszczególnych akwenów i rodzajach działalności na nich uprawianej (Germond-Duret, 2022). Z jednej strony apetyty ekonomiczne, a z drugiej konieczność zabezpieczenia bioróżnorodności gatunków, wymogi transformacji energetycznej, powstrzymywanie niekorzystnych

zmian klimatycznych oraz budowanie zdolności reagowania na klęski żywiołowe bywają trudne do pogodzenia (Birchenough, 2023).

Kilka lat temu wskazywano, że wykorzystanie zasobów morskich podwoi się do 2030 roku (Rayner, Jolly, Gouldman, 2019). Taka intensyfikacja powoduje, że szczególnie ważne staje się badanie i obserwowanie mórz i oceanów. Monitoring, analizy, szacunki i prognozy są konieczne, by uczynić tę eksploatację racjonalną i bezpieczną. Naukowcy z różnych dziedzin łączą siły, aby ten proces jak najlepiej przygotować, ale też przyglądać się jego realizacji (np. COST Action RethinkBlue, CA 22122, <https://rethinkblue.eu/> [dostęp: 10.01.2025]).

Niebieska gospodarka to ambitna wizja polityczna i ekonomiczna, która stawia duże wyzwania organizatorom pracy na morzu. Obejmują one zagadnienia ze sfery zarówno strukturalnej, jak i operacyjnej oraz dotyczą tak fundamentalnych kwestii jak prawa człowieka i pracownika, jego bezpieczeństwo i warunki zatrudnienia.

Brak osób chętnych do pracy na morzu można uznać za jedną z najtrudniejszych barier osiągnięcia stanu zrównoważonego rozwoju gospodarki morskiej, który nie tylko przynosiłby korzyści ekonomiczne, lecz także chronił zasoby (oraz dziedzictwo ludzkiej aktywności na morzu) dla przyszłych pokoleń. Ilość kadr jest niedostateczna zarówno pod względem liczby chętnych do pracy na pokładzie (połowy czy flota transportowa), jak i pod względem wykwalifikowanych osób związanych z branżą morską, ale zatrudnionych na lądzie (niedobory pracowników w morskiej logistyce [Kadhafi, 2024] czy w siłach wspierających, zabezpieczających operacje morskie). W czasach zimnej wojny dla marynarzy i rybaków z Europy Środkowej takie zajęcie było szansą na posmakowanie innego świata (zwiedzanie, inne towary, „twarda” waluta). Po transformacji ten wabik stopniowo tracił na znaczeniu — nie tylko dlatego, że Polska dokonała skoku rozwojowego, lecz także dlatego, że sama natura pracy na statkach się zmieniła (zamiast wyjścia do portu i zwiedzania egzotycznych krajów — przybijanie „do rury” odległej od miasta o parę mil i pięć inspekcji). Zresztą wspomniany skok rozwojowy był okupiony również stratami — takimi jak utrata łowisk i wygaszenie floty połowowej (w Polsce prawie zupełny) czy znaczna redukcja przemysłu stocznioowego.

Dodatkowo zniechęcającym czynnikiem do podjęcia pracy w morskich gałęziach przemysłu może być rosnąca świadomość ekologiczna. Niektórzy, zwłaszcza młodzi, mogą uznawać ludzką aktywność na morzu za zbyt dużą ingerencję istotnie oddziałującą na zmiany klimatu czy niszczenie raf koralowych (Martínez-Vázquez, Milán-García, De Pablo Valenciano, 2021). W związku z tym wizerunek osoby pracującej na „niebieski wzrost” (*blue growth* — wzrost gospodarczy wynikający z pozyskiwania zasobów morskich lub wykorzystywania transportu morskiego) może nie cieszyć się zaufaniem czy szacunkiem przedstawicieli pokolenia płatków śniegu i pokolenia Alfa, szczególnie wyczulonych na zagrożenia ochrony środowiska.

Wydaje się, że wciąż największą bolączką branży morskiej są miejsca, gdzie warunki pracy na morzu są przyrównywane do zjawiska wyzysku (*exploitation*).

Powodem czy podmiotem, który jest odpowiedzialny za takie sytuacje, mogą być zarówno poszczególne kraje (brak regulacji bądź egzekwowania ich przestrzegania), jak i armatorzy lub sami przełożeni już na statku czy platformie. Podczas gdy we flocie transportowej wymogi dotyczące warunków pracy są generalnie dotrzymywane, to w branży połowowej zdarzają się ciągle duże odstępstwa (Sergeant, 2022). Pracownicy branży morskiej są niewidzialnym zasobem społecznym (czy po prostu słabiej dostrzegalnym z lądu), a przez to trudniej im zyskać uwagę opinii publicznej. Sytuację jeszcze pogarsza specyfika form zatrudnienia — dla przykładu polskim marynarzom pracodawcy (często zagraniczni armatorzy) pozostawiają wybór co do tego, gdzie i w jakiej wysokości odprowadzać składki na ubezpieczenia społeczne, co skutkuje tym, że szczególnie młodszy, często niemyślący o przyszłości, nie wspominając już o emeryturze, są czasami „poza systemem” (przynajmniej poza rejestrami ZUS), a tym samym trudno im się skarżyć instytucjom kontrolnym.

Zmierzenie się z brakiem odpowiednich polityk dostosowujących wytyczne dla zarządzających przemysłem morskim do dyrektyw związanych z wdrażaniem niebieskiej gospodarki jest jednym z głównych i najpilniejszych zadań nawet dla największych „dostawców” siły roboczej na morzu. Kontynentem zapewniającym największą podaż pracowników w zawodach morskich jest Azja. Wskazuje się, że np. w Malezji brakuje odpowiedniej instytucji państwowej, której działalność byłaby poświęcona *stricte* gospodarce morskiej, jak również spójnej polityki morskiej, a nakładające się kompetencje różnych ministerstw utrudniają realizację planów związanych z niebieską gospodarką (Hafizh et al., 2023).

Podczas gdy kwestie bezpieczeństwa są często przedmiotem dość szczegółowych regulacji w wielkoskalowych przedsięwzięciach gospodarczych na morzu, to w odniesieniu do mniejszych branż ciągle wymagają one doprecyzowania, jak np. ochrona dla tzw. *dive fishers* (Nisa, 2022).

Wyzwaniem dla gospodarki morskiej w przyszłości może być także humanizacja pracy ludzi w warunkach coraz większej automatyzacji. Przy zwiększonej liczbie urządzeń zaprzęgniętych w proces pracy te jego elementy, w których bierze udział człowiek, muszą stanowić środowisko nie tylko bezpieczne, lecz także odpowiednio stymulujące. Choć w branży morskiej wysiłki na rzecz wprowadzania autonomicznych statków czy choćby autonomicznych elementów w łańcuchu dostaw są jak dotąd w powijakach (Mallam, Nazir, Sharma, 2020), to właśnie ten moment może być najbardziej newralgiczny dla kondycji zatrudnionych na pokładach (pełna autonomizacja i automatyzacja będzie oznaczała raczej już tylko nadzór z lądu bądź rzadkie i krótkie wizyty serwisantów w razie wyjątkowo skomplikowanej awarii). W środowisku coraz bardziej pełnym ekranów pracownik będzie pozbawiony mentoringu, za to przeciążony strumieniami danych i koniecznością ich szybkiego przetwarzania (Emad, Narayanan, Kataria, 2022). W momencie przejmowania wielu czynności przez maszyny człowiek traci także przekonanie o swojej sprawczości, a tym samym godności jako wartościowych i niezbędnych

do wykonywania pracy na morzu (kapitan może poczuć się tylko przyciskającym guzik; Veitch et al., 2022). Człowiek lubi, kiedy owoce jego trudu są widoczne (widzialne) i doceniane, a to nie zawsze jest łatwe do osiągnięcia, gdy ma polegać na komunikacji z maszynami (Vries, 2017). Jednocześnie warto zauważyć, że przy niedoborze pracowników chętnych do zarabiania na morzu automatyzacja i robotyzacja samych czynności na pokładzie, ale też w zakresie szkoleń w czasie edukacji morskiej na lądzie mogą przyciągnąć do tego zawodu więcej zdolnych przedstawicieli młodszych pokoleń, obytych już dobrze z nowymi technologiami (Kholodenko, Gontar, Shabatura, 2022) i nieprzepadających za żmudnym wysiłkiem fizycznym.

Na statkach w ramach ekonomizacji liczebności załóg dalekomorskich często redukowano je do niezbędnego minimum — to jednak wpływało negatywnie na kondycję psychiczną ich członków (Kołodziej, Kołodziej-Durnaś, 2018). W związku z tym coraz więcej szkoleń odbywa się na symulatorach (tańsza opcja niż praktyka na pełnym morzu) lub zdalnie, jednak brak społecznego kontekstu uczenia się powoduje, że może ono nie być tak efektywne. Z wywiadów z badaczami zawodów morskich wiem, że marynarze często uciekają się do samodzielnej edukacji i poszukują wsparcia u znajomych (wykonujących podobną pracę) za pośrednictwem mediów społecznościowych. Z jednej strony może to usprawniać zdobywanie specjalistycznej wiedzy w sytuacji awarii, zagrożenia czy trudnego problemu do rozwiązania, ale z drugiej strony może być objawem trudności psychicznych i dążenia do rozładowania napięć w kontakcie z żywym (choć w zapośredniczonym kontakcie) człowiekiem, w przeciwieństwie np. do konieczności wypełnienia formularzy dotyczących jakichś niepożądanych zdarzeń czy zachowań.

Z jednej strony dąży się do tego, by automatyzacja, a także komunikacja ze sztuczną inteligencją (*deep learning*, *machine learning*) na statkach, platformach i infrastrukturze portowej, minimalizowała możliwość błędu ludzkiego (Islam et al., 2017; Cao-Feijóo et al., 2024); z drugiej strony marynarze, rybacy i portowcy wiedzą, że w razie wypadku, kolizji czy innych zdarzeń pociągających za sobą ogromne straty armator będzie szukał najsłabszego ogniwa, czyli pracownika, żeby przypisać mu winę, inaczej nie otrzyma odszkodowania od ubezpieczyciela (nie otrzyma go na pewno, gdy ten uzna, że przyczyną była tzw. siła wyższa). Dlatego pracodawcy, stosując się zresztą do wytycznych i przepisów różnych między- czy ponadnarodowych organizacji regulujących działalność człowieka na morzach i oceanach, przygotowują wiele szkoleń, manewrów, ćwiczeń i pogadanek, by pracownicy byli wyedukowani w kwestii bezpieczeństwa. Jednak marynarze uskarżają się na nadmiar takiego rodzaju obowiązków, szczególnie że są one związane z koniecznością wypełniania kwestionariuszy, ewaluacji itp.

Podsumowanie

Pracy na morzu polscy badacze przyglądają się przynajmniej od lat 60. ubiegłego wieku. Skupiano się wtedy na warunkach bytowych na statkach oraz na tym, w jaki sposób ten tryb pracy odciska się na życiu rodzinnym. Najtrudniejsze warunki panowały w branży połowowej. Rybacy często pracowali po kilkanaście godzin, a kabiny, w których mieszkali, były wieloosobowe. W okresie transformacji wiele z rodzimych przedsiębiorstw połowowych upadło, główną kategorią zawodową w gospodarce morskiej pozostają marynarze floty transportowej. Postęp technologiczny spowodował, że praca na statku dalekomorskim stała się mniej uciążliwa fizycznie, jednak mimo skróconych rejsów bywa bardziej obciążająca psychicznie — jest większa możliwość bycia teleobecnym w domu rodzinnym, ale życie społeczne na statku zanika. Presja na wydajność powoduje też, że zmniejsza się możliwość wyjścia do miasta w czasie zawijania do portów (zwiedzania, odpoczynku w centrach dla marynarzy). Założenia niebieskiej gospodarki nakładają na państwa, przedsiębiorstwa i pozostałych aktorów w branży morskiej zobowiązania do zrównoważonego rozwoju. Pozostaje mieć nadzieję, że obejmą one również środowisko pracy marynarzy i rybaków tak, by praca ta była bezpieczniejsza oraz rozwijająca i by stanowiła mniejsze wyzwanie dla życia rodzinnego.

Bibliografia

- Birchenough S., 2023: *Knowledge-Based Science in Support of the Blue Growth Ambition for Small Island Developing States*. „ICES Journal of Marine Science”, vol. 80 (8), s. 2166—2170. <https://doi.org/10.1093/icesjms/fsad142>.
- Bryniewicz W., 2004: *Geneza i dzieje socjologii morskiej*. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Cao-Feijóo G. et al., 2024: *Deep Learning Methods to Mitigate Human-Factor-Related Accidents in Maritime Transport*. „Journal of Marine Science and Engineering”, vol. 12 (10), s. 1—11. <https://doi.org/10.3390/jmse12101819>.
- Dobrzeńiecki-Lukasiewicz R., 2023: *Families of Seamen in the Period of Political Changes and Today — Homelessness Issues*. W: *Maritime Professions. Issues and Perspectives*. Eds. A. Kołodziej-Durnaś, F. Sowa, M.C. Grasmeier. ISMS vol. 2. Leiden—Boston: Brill, s. 239—254.
- Durka W., 1994: *Władza, kierowanie, efektywność. Studium funkcjonowania organizacji dalekomorskiego statku rybackiego*. Szczecin: Uniwersytet Szczeciński.

- Emad G., Narayanan S., Kataria A., 2022: *On the Road to Autonomous Maritime Transport: A Conceptual Framework to Meet Training Needs for Future Ship Operations*. W: *Human Factors in Transportation*. Eds. K. Plant, G. Praetorius. AHFE International Conference. AHFE Open Access, vol. 60. <https://doi.org/10.54941/ahfe1002500>.
- Germond-Duret C., 2022: *Framing the Blue Economy: Placelessness, Development and Sustainability*. „Development and Change”, vol. 53 (2), s. 308—334. <https://doi.org/10.1111/dech.12703>.
- Gordon G., 1991: *Industry Determinants of Organizational Culture*. „Academy of Management Review”, vol. 16, s. 396—415. <https://doi.org/10.5465/AMR.1991.4278959>.
- Hafizh A. et al., 2023: *Malaysia's Blue Economy: Position, Initiatives, and Challenges*. „ERIA Policy Brief”, no. 4, s. 1—4. <https://www.eria.org/uploads/Malaysia-Blue-Economy-Position-Initiatives-Challenges.pdf>.
- Hein C., Bartłomiejski R., Kowalewski M., eds., 2024: *Hustle and Bustle. The Vibrant Cultures of Port Cities*. ISMS, vol. 3. Leiden—Boston: Brill.
- Islam R. et al., 2017: *Development of a Human Reliability Assessment Technique for the Maintenance Procedures of Marine and Offshore Operations*. „Journal of Loss Prevention in The Process Industries”, vol. 50, s. 416—428. <https://doi.org/10.1016/J.JLP.2017.10.015>.
- Janiszewski L., 1967: *Rybacy dalekomorscy. Studium socjologiczne*. Poznań: Wydawnictwo Instytutu Zachodniego.
- Janiszewski L., 1988: *Marynizacja. Przyczynek teoretyczny*. „Roczniki Socjologii Morskiej”, t. IV, s. 5—14.
- Janiszewski L., Sosnowski A., 1984: *Socjologia morska. Wybór zagadnień*. Wrocław: Ossolineum.
- Kaczmarczyk-Sowa M., 1996: *Konflikty w rodzinach marynarzy*. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Kadhafi M., 2024: *Opportunities and Challenges of Marine Logistics Policy in Supporting Blue Economy*. „Collaborate Engineering Daily Book Series”. <https://doi.org/10.62012/collaborate.v2i1.63>.
- Kamińska-Berezowska S., 2013: *Kobiety w wybranych segmentach polskiego ruchu związkowego a równość płci. Studium z zastosowaniem teorii Pierre'a Bourdieu*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Kholodenko A., Gontar A., Shabatura Y., 2022: *Optimization of Investments in the Training of Seafarers*. „Development of Management and Entrepreneurship Methods on Transport”, no. 4 (81), s. 99—111. <https://doi.org/10.31375/2226-1915-2022-4-99-111>.
- Kim J., Jang S., 2018: *Seafarers' Quality of Life: Organizational Culture, Self-Efficacy, and Perceived Fatigue*. „International Journal of Environmental Research and Public Health”, vol. 15, s. 1—11. <https://doi.org/10.3390/ijerph15102150>.
- Kołodziej A., 2019a: *The Concept of Marinization by Ludwik Janiszewski — To Understand the Influence of the Sea*. „Cultural Interaction Studies of Sea Port Cities”, no. 20, s. 159—179.

- Kołodziej A., 2019b: *Marynarze floty transportowej w świetle studiów nad strukturą społeczną*. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Kołodziej A., Kołodziej-Durnaś A., 2018: *Labour Milieu of Merchant Seamen's Crews — Economization versus Human Relations*. „Transformations in Business and Economics”, vol. 17, no. 1 (43), s. 64—81.
- Kołodziej A., Kołodziej-Durnaś A., Królikowska I., 2024: *Fifty Years of Maritime Sociology in Poland*. „Colloquium”, vol. 2 (54), s. 139—154.
- Kołodziej-Durnaś A., Kołodziej A., Królikowska I., 2021: *Czas marynarzy. O postrzeganiu czasu w pracy na morzu*. Szczecin: Volumina.pl.
- Kołodziej-Durnaś A., Sowa F., Grasmeier M.C., eds., 2023: *Maritime Professions. Issues and Perspectives*. ISMS, vol. 2. Leiden—Boston: Brill.
- Kraśko N., 2010: *Instytucjonalizacja socjologii w Polsce 1970—2000*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Lang M., 2011: „An Investigation of Organizational Culture and Job Satisfaction on board Industrial and Cruise Ships”. [MA dissertation]. <https://nva.sikt.no/registration/0198ee4ad48c-b31795ff-cb0b-4dcc-9ec1-87a63328b2f5> [dostęp: 20.01.2025].
- Mallam S., Nazir S., Sharma A., 2020: *The Human Element in Future Maritime Operations — Perceived Impact of Autonomous Shipping*. „Ergonomics”, vol. 63, s. 334—345. <https://doi.org/10.1080/00140139.2019.1659995>.
- Martínez-Vázquez R., Milán-García J., De Pablo Valenciano J., 2021: *Challenges of the Blue Economy: Evidence and Research Trends*. „Environmental Sciences Europe”, vol. 33, s. 1—17. <https://doi.org/10.1186/s12302-021-00502-1>.
- Milian L., 1974: *Zawód marynarza floty transportowej*. Gdynia: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Morskiej.
- Mrzygłód H., 1996: *Dobór małżeński w rodzinach marynarzy*. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Muster R., 2022: *Pandemia COVID-19 a zmiana modelu pracy. Polska na tle krajów Unii Europejskiej*. „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Sociologica”, nr 81, s. 29—44. <https://doi.org/10.18778/0208-600X.81.02>.
- Nævestad T. et al., 2018: *Framework Conditions of Occupational Safety: Comparing Norwegian Maritime Cargo and Passenger Transport*. „International Journal of Transportation Science and Technology”, vol. 7 (4), s. 291—307. <https://doi.org/10.1016/J.IJTST.2018.10.006>.
- Nævestad T. et al., 2019: *Safety Culture in Maritime Transport in Norway and Greece: Exploring National, Sectorial and Organizational Influences on Unsafe Behaviours and Work Accidents*. „Marine Policy”, vol. 99, s. 1—13. <https://doi.org/10.1016/J.MARPOL.2018.10.001>.
- Nisa Z., 2022: *The Role of Marine and Diving Authorities in Workforce Development in the Blue Economy*. „Frontiers in Marine Science”, vol. 9, s. 1—16. <https://doi.org/10.3389/fmars.2022.1014645>.

- Plopa M., 1993: *Z badań nad neurotyzmem marynarzy i rybaków w warunkach rejsu dalekomorskiego*. „Roczniki Socjologii Morskiej”, t. 7, s. 69—95.
- Rayner R., Jolly C., Gouldman C., 2019: *Ocean Observing and the Blue Economy*. „Frontiers in Marine Science”, vol. 6. <https://doi.org/10.3389/fmars.2019.00330>.
- Sergeant J., 2022: *Labour Regimes at Sea*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Labour-Regimes-at-Sea-Sergeant/f5c6dcdb61d2136b289a562155b302f8e2b1f45c> [dostęp: 20.01.2025].
- Sievers B., 1994: *Rozmyślania o relacji między pracą, śmiercią i życiem*. „Przegląd Organizacji”, nr 3/94, s. 12—15.
- Veitch E. et al., 2022: *From Captain to Button-Presser: Operators’ Perspectives on Navigating Highly Automated Ferries*. „Journal of Physics: Conference Series”, vol. 2311, s. 1—15. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/2311/1/012028>.
- Vries L., 2017: *Work as Done? Understanding the Practice of Sociotechnical Work in the Maritime Domain*. „Journal of Cognitive Engineering and Decision Making”, vol. 11, s. 1—26. <https://doi.org/10.1177/1555343417707664>.
- Woźniak R., 1993: *Teoretyczne problemy socjologii miasta portowego*. „Roczniki Socjologii Morskiej”, t. 7, s. 43—58.
- Zhang W., Wen Y., 2023: *A Study on a Sense of Relative Deprivation of Elderly Fishers from the Perspective of Ocean Sociology: The Example of Island S and G in Zhoushan City, China*. W: *Maritime Professions. Issues and Perspectives*. Eds. A. Kołodziej-Durnaś, F. Sowa, M.C. Grasmeier. ISMS, vol. 2. Leiden—Boston: Brill, s. 225—238.

Źródła internetowe

- http://www.easasociology.org/?page_id=1263.
- <https://rethinkblue.eu/>.
- <https://www.cardiff.ac.uk/seafarers-international-research-centre>.
- <https://www.cardiff.ac.uk/seafarers-international-research-centre/research>.
- <https://www.wmu.se/research/priority-areas>.
- Ulotka Centre for Maritime Health and Society w Esbjerg, Dania. <https://www.sdu.dk> › - › media › files › om_sdu › institutter › ist › maritimsundhed › cmss+brochure.



Piotr Binder

Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk

 <https://orcid.org/0000-0001-8081-5274>

Przemiany pracy zdalnej w Polsce Analiza zjawiska w świetle danych GUS

Abstract: This article examines the popularization of remote work in Poland between 2020 and 2024, drawing on data from Statistics Poland (GUS). The observed trends are interpreted within the framework of reflexive modernization. The analysis shows that the COVID-19 pandemic significantly accelerated the flexibilization of the labour market, leading to a sustained increase in remote work, especially in knowledge-based sectors and the most modernized regions of the country. The article focuses on the scale and dynamics of remote work, exploring its demographic, spatial, and sectoral variations, as well as the associated inequalities. It is based on a comprehensive analysis of the GUS data on remote work and contributes to the existing Polish literature by offering an integrated study of this phenomenon.

Keywords: remote work, reflexive modernization, flexibilization, unintended consequences, labour market

Wprowadzenie

Praca zdalna, definiowana jako wykonywanie obowiązków zawodowych poza siedzibą pracodawcy z wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT), od dekad stanowi przedmiot analiz transformacji współczesnych rynków pracy (Nilles, 1975). Pandemia COVID-19 znacząco przyspieszyła jej popularyzację, a następnie normalizację, przekształcając pracę zdalną z marginalnego rozwiązania organizacyjnego w powszechną praktykę, szczególnie w sektorach opartych na wiedzy (Özgüzel, Luca, Wei, 2023; Sostero et al., 2024). Zjawisko to

wpisuje się w szersze procesy późnej nowoczesności, charakteryzujące się uelastycznieniem zatrudnienia, indywidualizacją oraz rosnącym znaczeniem technologii w organizacji aktywności zawodowej (Beck, 2000). Pomimo globalnego zainteresowania tym obszarem, w polskim kontekście brakuje systematycznych opracowań, które pozwoliłyby na zrozumienie skali, dynamiki oraz wielowymiarowych implikacji tego modelu. Celem artykułu jest empiryczna ocena popularyzacji pracy zdalnej w Polsce w latach 2020—2024 na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS).

Badanie koncentruje się na ilościowej charakterystyce zjawiska, ocenie trwałości zmian wywołanych pandemią oraz identyfikacji powiązań pracy zdalnej z szerszymi procesami modernizacyjnymi, ze szczególnym uwzględnieniem nierówności w dostępie do tego modelu pracy. Całość rozważań została osadzona w ramach teorii modernizacji refleksyjnej, opisującej transformację społeczno-gospodarcze w warunkach późnej nowoczesności (Beck, Bonss, Lau, 2003; Beck, Giddens, Lash, 2009). Praca zdalna jest interpretowana jako przejaw uelastycznienia zatrudnienia (*flexibilization*), obejmującego czas i miejsce wykonywania pracy. Z kolei pandemia — jako globalne ryzyko, które przyspieszyło te procesy, przekształcając pracę zdalną w trwałą normę, co stanowi niezamierzoną konsekwencję (*unintended consequence*) współczesnych zmian społecznych (Beck, 2000, 2004). Teoretyczne ramy społeczeństwa ryzyka pozwalają na ujęcie pracy zdalnej jako elementu dynamiki, w której technologie i globalne wyzwania współtworzą nowe struktury zatrudnienia.

Artykuł podejmuje próbę zintegrowanej analizy danych GUS dotyczących pracy zdalnej, którą odróżnia od kategorii pokrewnych, takich jak praca w domu. Ukazuje ewolucję zjawiska w Polsce w latach 2020—2024, łącząc długi okres obserwacji z systematycznym podejściem analitycznym i uzupełniając w ten sposób istniejącą literaturę. Jego struktura obejmuje: krytyczny przegląd literatury przedmiotu i inspiracje teoretyczne; omówienie metodologii i danych GUS, ze szczególnym naciskiem na to, co i jak mierzono w badaniach dotyczących pracy zdalnej; analizę empiryczną skoncentrowaną na trzech wymiarach zjawiska (demograficznym, przestrzenno-społecznym i strukturalno-zawodowym); podsumowanie kluczowych wniosków wraz z propozycjami kierunków dalszych badań.

Popularyzacja pracy zdalnej (co wiadomo, a czego nie wiadomo)

Praca zdalna jako rozwiązanie organizacyjne w sferze zawodowej ma historię sięgającą lat 70. XX wieku (Nilles, 1975). W Europie oraz Stanach Zjednoczonych zagadnienie to budzi duże zainteresowanie w naukach społecznych, czego wyrazem

są systematyczne badania dotyczące m.in.: długoterminowych konsekwencji pracy zdalnej dla pracowników i przedsiębiorstw (Barrero, Bloom, Davis, 2023; Zarate et al., 2024), ich produktywności (Gibbs, Mengel, Siemroth, 2023), zmian w kulturze pracy i zarządzaniu zespołami (Flynn, Ghent, Nair, 2024), wpływu pracy zdalnej na granice między życiem zawodowym a prywatnym (Aksoy et al., 2022) czy oddziaływania na nierówności płciowe (Chung, 2024).

W Polsce wzrost zainteresowania pracą zdalną był wyraźny w czasie pandemii, jednak szybko utracił na sile. To zjawisko, które rozszerzyło zakres uelastycznienia pracy o kwestie jej czasu oraz miejsca, nie stało się przedmiotem pogłębionej debaty w naukach społecznych, a publikacje na ten temat nie tworzą spójnych nurtów refleksji. W polskiej literaturze panuje zgodność co do obserwowanego w tym czasie bezprecedensowego wzrostu pracy zdalnej, spadków jej wykorzystania w 2022 roku oraz niepewnych późniejszych losów (por. Gardawski et al., 2022; Król, 2022, 2023; Męcina, 2023; Wiśniewski, 2023; Woźniak-Jęchorek, Marchewka-Bartkowiak, 2023; Dębowska et al., 2024; Skórska, 2024)¹. Jednocześnie wciąż brak jest systematycznych opracowań tego zjawiska w Polsce, a wnioski zwykle są wyciągane na podstawie wybranych pomiarów lub danych średniorocznych. Ujęcia przekrojowe obejmują najczęściej wyłącznie fazę pandemiczną, a próby bazujące na kategoriach takich jak „praca w domu” traktują ją często jako synonim pracy zdalnej, co ogranicza precyzję wniosków (por. Eurofound, 2017; Sostero, Bisello, Fernandez-Macías, 2024)². Ponadto w literaturze nadal brakuje konsekwencji terminologicznej — pojęcia pracy zdalnej, telepracy i pracy w domu bywają formalnie rozróżniane, lecz w interpretacji danych i praktyce badawczej często stosowana jest duża dowolność.

W efekcie wiedza na temat pracy zdalnej w Polsce, procesu jej popularyzacji oraz jej oddziaływania na różne wymiary rynku pracy pozostaje rozproszona i fragmentaryczna. Trudno na jej podstawie jednoznacznie określić skalę zjawiska, tendencje rozwojowe oraz to, czy bezprecedensowe zaburzenia rynku pracy w okresie pandemii prowadzą do trwałych zmian w jego funkcjonowaniu. W odpowiedzi na tę lukę przeprowadzono systematyczną analizę danych GUS dotyczących pracy zdalnej. Wybór tego źródła uzasadniała ich wysoka jakość, popularność w literaturze (polskiej i międzynarodowej) oraz fakt, że w dotychczasowych publikacjach wyniki badań przywoływane są selektywnie.

¹ W niniejszym artykule koncentruję się na najnowszych źródłach, w których autorzy analizowali skalę zjawiska i jego wpływ na rynek pracy oraz przedstawiali prognozy na przyszłość. Szerzej na temat literatury poświęconej pracy zdalnej sprzed 2020 roku oraz w okresie pandemii piszę w innych publikacjach (Binder, 2021, 2023).

² Zdarza się również, że analizy bazują na kategorii węższej, jak zjawisko „pracy zdalnej wykonywanej w związku z sytuacją epidemiczną” (Król, 2022, 2023).

Inspiracje teoretyczne

Zjawisko popularyzacji pracy zdalnej interpretuję jako przejaw transformacji społecznych charakterystycznych dla późnej nowoczesności. Teoretyczny punkt odniesienia rozważań stanowi koncepcja modernizacji refleksyjnej, opisująca „drugą nowoczesność” jako etap intensyfikacji procesów modernizacyjnych (Beck, Bonss, Lau, 2003; Beck, Giddens, Lash, 2009). Jej ważnym aspektem jest transformacja systemu zatrudnienia, odzwierciedlająca nowe dynamiki społeczno-gospodarcze. W ujęciu modernizacji refleksyjnej społeczeństwa zachodnie, w tym polskie, podlegają pogłębiającej się indywidualizacji, co znajduje odbicie również w sferze zatrudnienia (Beck, 2000). Obserwowane jest przejście od stabilnych struktur pierwszej modernizacji — industrialnych, opartych na przewidywalności — do płynnych, zindywidualizowanych i niepewnych warunków zatrudnienia, charakterystycznych dla społeczeństwa ryzyka w późnym kapitalizmie (Beck, Bonss, Lau, 2003). Transformacja ta obejmuje uelastycznienie zatrudnienia, wykraczające poza formy kontraktów, na których zwykle koncentruje się debata, i dotyczące także czasu oraz miejsca pracy (Beck, 2000).

Rozwój pracy zdalnej, której korzenie sięgają telepracy (Nilles, 1975), odczytuję jako jeden z efektów tych przeobrażeń. To rozwiązanie typowo modernizacyjne, optymalizujące organizację pracy, wzbogacone współcześnie o wymiar sieciowy, dzięki centralnej roli Internetu. Chociaż praca zdalna była technicznie możliwa od dekad, jej upowszechnienie przyspieszyła pandemia COVID-19, która wpisuje się w koncepcję społeczeństwa ryzyka, zmagającego się z globalnymi zagrożeniami wymykającymi się tradycyjnym mechanizmom kontroli (Beck, 2004). Początkowo praca zdalna pełniła funkcję tymczasowego mechanizmu adaptacyjnego, zapewniającego ciągłość działania firm podczas lockdownów, jednak uległa stabilizacji jako norma. Zjawisko to można uznać za niezamierzoną konsekwencję w sytuacji, gdy kryzysy prowadzą do trwałych zmian społecznych, które pierwotnie miały być węższe w swoim zakresie (Beck, 2000; Beck, Bonss, Lau, 2003).

Popularyzacja pracy zdalnej generuje różnorodne implikacje dla jednostek i instytucji, a jedną z kluczowych jest postępująca indywidualizacja zatrudnienia, która zwiększa autonomię pracowników, umożliwiając negocjowanie warunków pracy, lecz przenosi na nich większe ryzyko i odpowiedzialność za koordynację życia zawodowego (Zarate et al., 2024). Elastyczność zatrudnienia pozwala organizacjom efektywniej alokować zasoby ludzkie i koszty, lecz osłabia tradycyjne struktury (takie jak biuro), wymuszając wdrażanie nowych strategii zarządzania. Dynamika ta pogłębia istniejące nierówności i generuje nowe, związane z dostępem do pracy zdalnej w wymiarze demograficznym, przestrzennym i strukturalnym. Transformacja ta jest procesem otwartym, a jej normy nieustannie się kształtują. Zagadnienie to zostanie prześledzone w części empirycznej na podstawie danych GUS, z uwzględnieniem zmian, jakie następowały od wybuchu pandemii.

Metodologie i dane, czyli co mierzono w badaniach GUS?

GUS rejestrował pracę zdalną oraz zjawiska pokrewne w ramach trzech badań, tj.: „Popyt na pracę” (Z-05), „Sprawozdanie o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy” (Z-06) oraz „Badania aktywności ekonomicznej ludności” (ZD) (zob. tabela 1, Aneks). Przed pandemią GUS nie mierzył bezpośrednio pracy zdalnej. Zamiast tego stosowano zbliżone kategorie, tzn. „praca w domu” (ZD)³ i „telepraca” (Z-06). „Praca w domu” jest pojęciem szerszym, obejmującym nie tylko pracę realizowaną z wykorzystaniem technologii komunikacyjnych (ICT). Około 40% tej kategorii obejmuje: rzemiosło, sztukę, edukację, usługi naprawcze i konserwacyjne, opiekuńcze, terapeutyczne, doradcze, produkcję żywności oraz wiele innych profesji, które nie opierają się na zdalnym trybie pracy⁴. W latach 2020–2024 stanowiło to średnio ponad milion osób, co obrazuje wykres 1 (dane GUS, ZD). „Telepraca” jest pojęciem węższym — kategorią pracy zdalnej, która z definicji obejmuje wykonywanie obowiązków z wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT). Choć zarówno telepracę, jak i pracę zdalną można świadczyć z różnych lokalizacji, w badaniach głównego nurtu przyjmuje się, że najczęściej ma to miejsce w domu, co jest częściową przyczyną terminologicznego zamętu (Özgüzel, Luca, Wei, 2023; Sostero, Bisello, Fernandez-Macías, 2024). Do czasu nowelizacji Kodeksu pracy w roku 2023 telepraca była w Polsce odrębną formą zatrudnienia, wprowadzoną w 2007 roku (Dz.U. 2007, nr 181, poz. 1288), która nigdy nie zyskała popularności. Uwzględniając to zjawisko w badaniu Z-06, posługiwano się definicją zaczerpniętą z obowiązujących wówczas przepisów w odniesieniu do pracowników „wykonujących pracę poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej i przekazujących pracodawcy wyniki pracy również za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej” (dane GUS, Z-06). Definicja ta obowiązywała do 2022 roku, co oznacza, że przez większość analizowanego okresu badanie Z-06 obejmowało tylko drobną część szerszego zjawiska pracy zdalnej⁵.

Praca zdalna jako przedmiot zainteresowania została uwzględniona w analizach GUS dopiero w 2020 roku. W badaniu sprawozdawczym Z-05 wprowadzono ją już w pierwszym kwartale, na podstawie tzw. ustawy „covidowej” (Dz.U. 2020, poz. 374). W literaturze nie wspomina się jednak, że w tym przypadku pytano

³ W literaturze dane GUS pochodzące z badania ZD są różnie określane, m.in. jako: BAEL, LFS, Eurostat czy Eurofund, choć wszystkie odnoszą się do tego samego źródła.

⁴ W badaniu ZD z grupy pracujących w domu wyłączeni są rolnicy, gdyż zgodnie z definicją Światowej Organizacji Pracy do ludności pracującej nie zalicza się osób „pracujących na własny rachunek w rolnictwie indywidualnym, które efekty swojej pracy przeznaczają wyłącznie lub głównie na własną konsumpcję i nie posiadają innego zatrudnienia” (GUS, 2023, s. 10).

⁵ Poza wyjątkami (np. Król, 2023) wyniki tego badania w odniesieniu do telepracy są rzadko przywoływane.

o szczególny scenariusz, tzn. wykonywanie pracy zdalnej „w związku z sytuacją epidemiczną”, ani że pytanie to miało charakter fakultatywny, a podmioty sprawozdające nie otrzymywały od GUS szczegółowych wytycznych, kogo zaliczać do pracowników zdalnych (dane GUS, Z-05)⁶. Ponadto pytanie to usunięto po I kwartale 2023 roku, a więc jeszcze przed zniesieniem stanu zagrożenia epidemicznego. Z kolei w badaniu ZD praca zdalna pojawiła się od II kwartału 2020 roku jako rozwinięcie pytania o pracę w domu, stawianego w kontekście nietypowych warunków pracy, obok pytań o pracę wieczorami, w nocy oraz w weekendy. Choć przyjęto w nim jedną ogólną definicję, iż jest to „praca wykonywana poza zakładem przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej”, to treść zadawanych pytań co roku zmieniano (zob. tabela 1, Aneks). Dane BAEL dotyczące skali zjawiska pracy zdalnej zachowują porównywalność i są uogólnione na podstawie Narodowego Spisu Powszechnego 2021. Tym niemniej w odróżnieniu od pomiarów kategorii pokrewnych (jak praca w domu) są one bardzo rzadko i wycinkowo przywoływane w literaturze (por. Gardawski et al., 2022). Pracę zdalną najpóźniej wprowadzono do badania Z-06, co nastąpiło dopiero po nowelizacji Kodeksu pracy w 2023 roku. W formularzach z 2024 roku (odnoszących się do stanu na 31 grudnia 2023 roku) „telepracę” zastąpiono „pracą zdalną”, którą zdefiniowano zgodnie z nowymi przepisami jako „pracę w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą, w tym w domu, szczególnie z użyciem środków porozumiewania się na odległość” (dane GUS, Z-06).

Należy w tym miejscu dodać, że publiczna dostępność danych GUS nie jest jednolita — część informacji nie jest ogólnodostępna, a elektroniczne archiwa bywają niekompletne. Wyniki niektórych pomiarów przytaczane są jedynie w publikacjach GUS (np. kwartalnych „Informacjach sygnałnych”), czasami wyłącznie w formie wizualizacji. Ponadto zdarza się, że udostępniane tablice GUS pomijają pracę zdalną lub zawierają błędne wartości. Uzyskanie pełnego dostępu do danych, usystematyzowanie tych zbiorów i uzupełnienie luk wymagało ścisłej współpracy z GUS, w tym z Urzędami Statystycznymi w Gdańsku i Bydgoszczy, bez których wsparcia skompletowanie danych nie byłoby możliwe.

Podsumowując, badania GUS stopniowo dostosowywały się do zmian związanych z popularyzacją pracy zdalnej, ewoluując od pomiaru kategorii pokrewnych (telepraca, praca w domu) do bezpośredniego ujęcia tego zjawiska. Różnice w metodologii, orientacji i definicjach podkreślają złożoność omawianego zagadnienia, niemniej jednak ich analiza pozwoliła na uchwycenie kluczowych trendów na polskim rynku pracy.

⁶ Zgodnie z informacjami przekazanymi przez Urząd Statystyczny w Bydgoszczy „na pytania dodatkowe dotyczące pracy zdalnej w czasie epidemii COVID-19 odpowiedzi udzieliła około połowa jednostek sprawozdawczych” (korespondencja elektroniczna z urzędem, 25.03.2025).

Przemiany pracy zdalnej — analiza zjawiska

Rozważania przedstawione w części empirycznej opierają się na wtórnej analizie danych GUS i mają na celu statystyczne ujęcie zjawiska pracy zdalnej w Polsce w latach 2020—2024. Podejście to łączy różne źródła statystyczne w spójną całość, co pozwala uchwycić trendy niedostępne w dotychczasowych, bardziej fragmentarycznych opracowaniach. W odróżnieniu od licznych pojedynczych badań sondażowych dane GUS są szczególnie cenne, ponieważ obejmują duże próby oraz długi okres obserwacji, a ich ciągłość i wysoka jakość pozwalają na wiarygodne wnioskowanie.

Analizowane tu źródła statystyczne GUS różnią się między sobą, co utrudnia ich bezpośrednie porównanie. Każde z nich ma inną orientację, metodologię i zakres gromadzonych danych (zob. tabela 1, Aneks). Różnią się one także definicjami grupy pracujących: w badaniu Z-06 jest to największa kategoria „pracujących w głównym miejscu pracy”, która pomija podmioty prywatne zatrudniające mniej niż 10 osób (niespełna 10 milionów); w badaniu Z-05 stosuje się szersze pojęcie „obsadzonych miejsc pracy” (niespełna 12,5 miliona); badanie ZD obejmuje „pracujących ogółem”, czyli osoby, które przepracowały co najmniej godzinę w tygodniu referencyjnym (ponad 17 milionów)⁷. Mimo tych różnic cykliczność pomiarów pozwoliła prześledzić trendy w ramach każdego z nich, ocenić, czy popularyzacja pracy zdalnej w Polsce przyniosła trwałe zmiany na rynku pracy, oraz zweryfikować zakres jej oddziaływania.

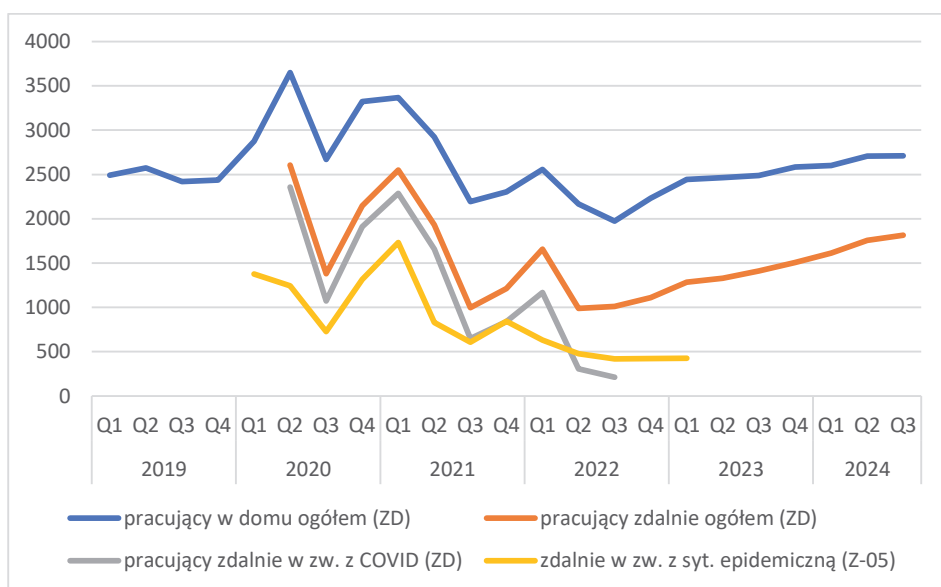
Część empiryczna składa się z czterech sekcji. Otwiera ją analiza ewolucji pracy zdalnej na polskim rynku pracy, która została następnie rozszerzona o trzy wymiary tego zjawiska, tj.: 1) demograficzny, ukazujący zróżnicowanie zjawiska według płci i wieku pracowników; 2) przestrzenno-społeczny, badający regionalne i przestrzenne zróżnicowanie w podziale na województwa oraz na obszary wiejskie i miejskie; 3) strukturalno-zawodowy, uwzględniający podział na sektory gospodarki, sekcje Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) oraz wielkość zakładów pracy.

Ewolucja pracy zdalnej na polskim rynku pracy

Proces popularyzacji pracy zdalnej w warunkach polskich można podzielić na dwa etapy. Etap pierwszy (pandemiczny) trwał od I kwartału 2020 roku do początków 2022 roku. W tym czasie praca zdalna została narzucona, a skala tego przedsięwzięcia miała charakter wielkiego społecznego eksperymentu (Binder, 2021).

⁷ Wartości te są średnią dla analizowanego okresu dla każdego z badań (obliczenia własne na podstawie danych GUS).

Pełniła ona funkcję **tymczasowego** rozwiązania na czas kryzysu epidemicznego, które umożliwiało ograniczenie kontaktów bezpośrednich i zmniejszenie ryzyka zakażenia koronawirusem. Był to etap dynamicznych zmian w sferze zatrudnienia, wynikających z zaostrzanych okresowo restrykcji w życiu społeczno-gospodarczym związanych ze wzrostami liczby zakażeń koronawirusem. Tych zmian nie zarejestrowało badanie Z-06 — nieumieszczone na wykresie 1 z powodu niskich wartości wskazań oraz faktu, że do końca 2022 roku obejmowało ono wyłącznie telepracę praktykowaną w minimalnym zakresie⁸. Z kolei pomiary tego zjawiska w badaniach ZD (BAEL) i Z-05 były do siebie zbliżone pod względem jego dynamiki oraz skali, która w szczytowym momencie w ujęciu relatywnym osiągnęła poziom 14,2% w badaniu Z-05 oraz 15,1% w badaniu ZD (zob. wykres 1)⁹.



Wykres 1. Przemiany pracy zdalnej oraz pracy w domu w Polsce w latach 2019–2024 (w tysiącach osób)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, badania ZD oraz Z-05.

Etap drugi (postpandemiczny) w procesie popularyzacji pracy zdalnej trwa od II kwartału 2022 roku. Od tego czasu praca zdalna była praktykowana w znacznej

⁸ W latach 2020–2022 liczba osób wykonujących telepracę w badaniu Z-06 wahała się pomiędzy 32 a 38 tysięcy osób, co stanowiło poniżej 0,5% pracujących w głównym miejscu pracy (dane GUS, Z-06).

⁹ Obserwowane „przesunięcia” wyników w liczbach bezwzględnych na wykresie 1 wynikają z omówionych różnic w definicji ogółu pracujących. Ponadto w badaniu Z-05 mierzony jest stan na koniec kwartału sprawozdawczego. Z kolei badanie ZD (BAEL) jest badaniem realizowanym w trybie ciągłym (w każdym tygodniu badanego kwartału), a jego wyniki są następnie uśredniane na kwartał i przeliczane z uwzględnieniem wyników NSP 2021.

mierze niezależnie od kontekstu pandemicznego, który utracił na znaczeniu¹⁰. Wskazywały na to zarówno wyniki badania ZD w dodatkowym pytaniu o pracę zdalną wykonywaną „w związku z COVID”, jak i wyniki badania Z-05, w którym pytano o pracę zdalną „w związku z sytuacją epidemiczną”. Oba te pomiary potwierdzały, że w 2022 roku zjawisko pracy zdalnej wykonywanej w związku z pandemią straciło na znaczeniu, po czym w obu badaniach przestano o nie pytać. Jednocześnie wyniki badania ZD w pytaniu głównym: „Czy w ciągu ostatnich 4 tygodni pracował(a) Pan/ Pani w formie pracy zdalnej lub telepracy?” wskazują, że poczynając od II kwartału 2022 roku, liczba pracowników zdalnych nieprzerwanie rosła, osiągając w III kwartale 2024 roku poziom blisko 10,5% pracujących ogółem. Wartość ta była nadal niższa niż w szczytowych momentach pandemii (II kwartał 2020 i I kwartał 2021 roku, kiedy przekraczała 15%), lecz przewyższała już poziom z okresu największej liczby zakażeń COVID-19 (I kwartał 2022, kiedy wynosiła poniżej 10%).

Wyraźny wzrost można było zaobserwować również w badaniu Z-06, w którym pomiar pracy zdalnej rozpoczęto dopiero po nowelizacji Kodeksu pracy w 2023 roku, która zastąpiła regulacje dotyczące telepracy przepisami o pracy zdalnej¹¹. Roczny formularz sprawozdawczy obejmował pracowników wykonujących pracę zdalną całkowicie lub częściowo, z wyłączeniem pracy okazjonalnej (dane GUS, Z-06). Stan na koniec 2023 roku (ostatnie dostępne dane) wskazywał, że praca zdalna w tym badaniu była stosowana ponad dwunastokrotnie częściej niż telepraca w latach 2019–2022, osiągając poziom 373 tysięcy zatrudnionych (3,8% pracujących w głównym miejscu pracy). Była to wartość ponad dwukrotnie niższa niż w badaniu ZD w IV kwartale 2023 roku (8,7%), ale różnice te należy łączyć z odmiennymi metodologiami tych badań¹². Reasumując, wykorzystanie pracy zdalnej po pandemii spadło jedynie okresowo, co było związane z obserwowanym wówczas globalnym trendem „powrotu do biur” (Flynn, Ghent, Nair, 2024). Praca zdalna została jednak doceniona przez pracodawców i pracowników, gdyż umożliwia obniżenie kosztów działalności i oszczędność czasu, co tłumaczy jej utrzymującą się popularność.

¹⁰ W końcu lutego tego roku rozpoczął się napływ uchodźców z Ukrainy do Polski w związku z kolejnym etapem inwazji Rosji na ten kraj. Miesiąc później doszło do przełomowego złagodzenia restrykcji pandemicznych w Polsce. Nałożenie się na siebie tych okoliczności sprawiło, że w percepcji społecznej zakończył się okres pandemii.

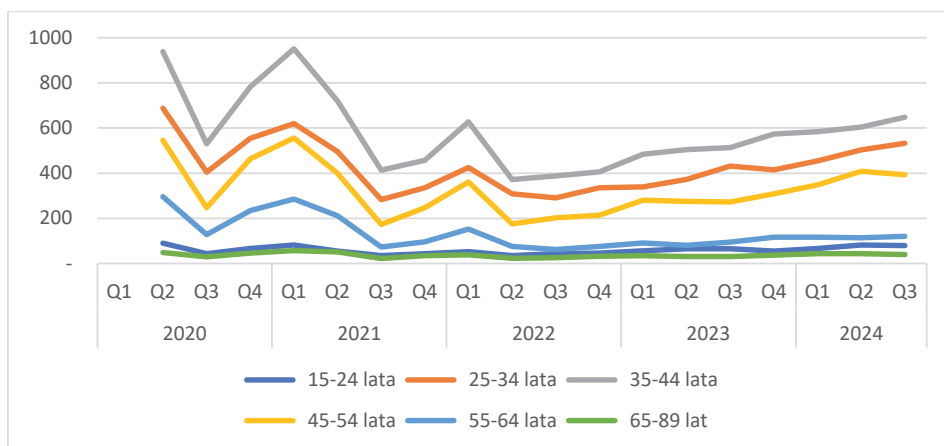
¹¹ Przepisy Kodeksu pracy definiują pracę zdalną jako pracę wykonywaną całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą, w tym w domu, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Umożliwiają wnioskowanie o pracę zdalną, a w określonych przypadkach (np. dla kobiet w ciąży lub rodziców dzieci do lat 4) gwarantują jej wykonywanie, o ile pozwala na to organizacja pracy lub rodzaj pracy. Nowelizacja wprowadziła także możliwość okazjonalnej pracy zdalnej w wymiarze 24 dni rocznie (Dz.U. 2023, poz. 240).

¹² W badaniu Z-06 zliczani są „pracujący w głównym miejscu pracy” (ok. 10 mln) wobec „pracujących ogółem” w ZD (ok. 17 mln). Ponadto pomijane są w nim podmioty prywatne zatrudniające mniej niż 10 osób, co zawęża pomiary. Z kolei w badaniu ZD pytania dotyczą doświadczeń z ostatnich czterech tygodni, a więc mogą częściowo obejmować pracę okazjonalną, rozszerzając wyniki (zob. tabela 1, Aneks).

Choć badania Z-05, Z-06 i ZD różnią się metodologią i zakresem danych, ich wyniki są zbieżne, uzupełniają się wzajemnie i tworzą spójny obraz zjawiska popularyzacji pracy zdalnej. Gwałtowny wzrost jej wykorzystania na początku pandemii ilustruje, jak globalne zagrożenia wymuszają reorganizację społeczną w odpowiedzi na ryzyko (Beck, 2004). Spadek, a następnie ponowny, tym razem stopniowy wzrost jej poziomu jednoznacznie potwierdza, że kryzys pandemiczny wywołał trwałe zmiany na rynku pracy, które stanowiły niezamierzoną konsekwencję rozwiązań przyjmowanych jako tymczasowe (Beck, 2000). Z kolei nowe regulacje prawne utrwaliły te zmiany, normalizując pracę zdalną, wspierając transformację rynku pracy w kierunku wzrostu indywidualizacji i rozszerzając zakres uelastycznienia zatrudnienia (Beck, Bonss, Lau, 2003).

Wymiar demograficzny pracy zdalnej

Pelniejsze zrozumienie zjawiska popularyzacji pracy zdalnej wymaga pogłębienia analiz i uwzględnienia zarysowanych powyżej wymiarów tego procesu. Pierwszym z nich jest aspekt demograficzny, obejmujący zróżnicowanie ze względu na wiek i płeć pracowników zdalnych, co ukazują dane badania ZD.



Wykres 2. Pracownicy zdalni w Polsce według przedziałów wiekowych w latach 2020–2024 (w tysiącach osób)
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, badanie ZD.

Popularność pracy zdalnej wykazuje wyraźne zróżnicowanie w zależności od wieku pracowników. W okresie 2020–2024, zarówno w trakcie pandemii, jak i po jej zakończeniu, wśród pracowników zdalnych dominowały trzy grupy wiekowe, które średnio stanowiły ponad 85% tej kategorii. Najczęściej pracę zdalną wykonywały osoby w wieku 35–44 lat, będące na etapie rozkwitu ich kariery zawodowej. Grupa ta była znacząco nadreprezentowana wśród pracowników zdalnych, co oznacza, że jej udział w tej kategorii znacznie przekraczał udział w ogólnej

populacji pracujących. Nadreprezentacja ta nasilała się w okresach zaostrożonych restrykcji pandemicznych, co należy wiązać z potrzebą opieki nad małoletnimi dziećmi w czasie zamknięcia placówek edukacyjnych (por. Aksoy et al., 2022). Drugą najliczniejszą grupą były osoby na początkowym etapie kariery (24–35 lat). Ta kategoria wiekowa również była nadreprezentowana wśród pracowników zdalnych, choć w mniejszym stopniu niż grupa 35–44 lat. W przeciwieństwie do tamtej, w tej grupie nie obserwowano wzmożonego korzystania z pracy zdalnej w okresach zaostrożonych restrykcji pandemicznych. Do czołowych grup pracowników zdalnych należały także osoby w wieku dojrzałości zawodowej i stabilizacji (45–54 lata), jednak ta kategoria była niedoreprezentowana w stosunku do jej udziału w ogólnej populacji pracujących. Wszystkie wymienione grupy wiekowe łączyło to, że po okresie pandemicznych zawirowań i spadków na początku 2022 roku doświadczały one wyraźnej tendencji wzrostowej w korzystaniu z pracy zdalnej (zob. wykres 2).

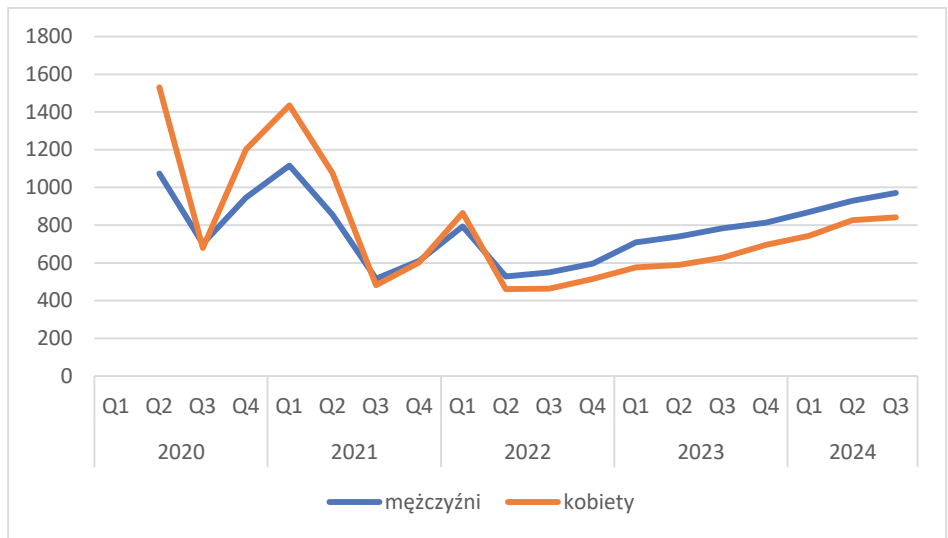
Odmienny obraz wyłania się dla osób w późnej fazie kariery i w wieku przedemerytalnym (55–64 lata), które stanowiły najbardziej niedoreprezentowaną grupę wśród pracowników zdalnych. Podobnie jak inne kategorie wiekowe, osoby te najczęściej wykonywały obowiązki w tym trybie w okresach najsurowszych restrykcji pandemicznych, gdy był on postrzegany jako forma ochrony przed zakażeniem COVID-19 i element odpowiedzialnego podejścia do pandemii. W okresie postpandemicznym wzrost popularności pracy zdalnej w tej grupie był już minimalny.

Najrzadziej ten model pracy występował w dwóch skrajnych kategoriach wiekowych: wśród osób w fazie postkariery (65–89 lat), często kojarzonych z cyfrowym wykluczeniem, oraz wśród osób wchodzących na rynek pracy (15–24 lata), określanych jako *digital natives*, stanowiących niejako przeciwieństwo pierwszej grupy. W obu tych grupach zdalny tryb świadczenia pracy był zjawiskiem marginalnym w porównaniu z innymi kategoriami wiekowymi. Na tle dominującego przedziału (35–44 lata) w ujęciu średnim za badany okres swoją pracę zdalnie wykonywało blisko 10 razy mniej najmłodszych pracujących i 15 razy mniej najstarszych, przy czym najmłodszy pozostawali niedoreprezentowani, a udział najstarszych był proporcjonalny w stosunku do ogółu pracujących.

Z perspektywy modernizacji refleksyjnej popularyzacja pracy zdalnej odzwierciedla charakterystyczne dla późnej nowoczesności przeniesienie odpowiedzialności za organizację życia zawodowego na jednostki. Jest to szczególnie widoczne wśród osób w szczytowym okresie kariery. Te to grupy wiekowe posiadają większą autonomię i zdolność do negocjowania warunków pracy, zyskują elastyczność, ale jednocześnie ponoszą większe ryzyko i większą odpowiedzialność za zarządzanie pracą i życiem prywatnym. Tego rodzaju indywidualizacja uwypukla napięcia między możliwościami technologicznymi i kompetencjami a koniecznością samodzielnego radzenia sobie z niepewnością i wymaganiami zawodowymi.

Badanie ZD umożliwia także analizę odmienności płciowych w korzystaniu z pracy zdalnej, ujawniając zróżnicowane wzorce wśród kobiet i mężczyzn. Choć

ogólna dynamika popularyzacji pracy zdalnej była zbliżona dla obu płci, wyraźne rozbieżności uwidoczniły się w określonych okresach i kontekstach społecznych (zob. wykres 3).



Wykres 3. Pracownicy zdalni w Polsce według płci w latach 2020—2024 (w tysiącach osób)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, badanie ZD.

Od początku dostępnych pomiarów, w okresach wzmożonego zagrożenia epidemicznego i zaostrzonych restrykcji pandemicznych kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni pracowały zdalnie, co wynikało z zamknięcia przedszkoli i szkół, co z kolei zwiększało zapotrzebowanie na pracę opiekuńczą w gospodarstwach domowych. Obowiązki te w przeważającej mierze spoczywały na kobietach, które równolegle realizowały zadania zawodowe w trybie zdalnym. Efekt ten był mniej wyraźny na początku 2022 roku, podczas szczytu zachorowań w Polsce, gdy przedszkola — w odróżnieniu od szkół — pozostały otwarte, co zmniejszyło presję opiekuńczą skierowaną na kobiety. Zakończenie fazy pandemicznej w 2022 roku zbiegło się z odwróceniem proporcji płciowych w korzystaniu z tego trybu pracy. Od II kwartału 2022 roku to mężczyźni częściej niż kobiety deklarowali wykonywanie pracy w trybie zdalnym, utrzymując przewagę w stosunku około 55:45 do końca badanego okresu. Zjawisko to można częściowo wyjaśnić różnicami międzysektoralnymi, takimi jak ograniczona dostępność pracy zdalnej w sferze budżetowej, gdzie kobiety są nadreprezentowane, oraz zmaskulinizowanym charakterem branż takich jak IT, oferujących więcej możliwości takiej formy pracy. Kwestie te są szczegółowo analizowane w dalszej części artykułu.

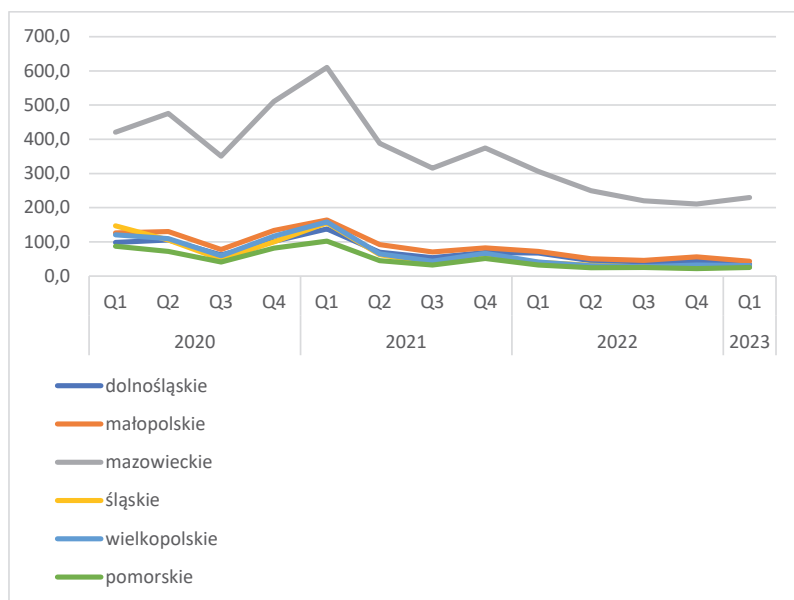
Podczas pandemii kobiety częściej pracowały zdalnie, co stanowiło strategię radzenia sobie z ryzykiem, łączącą neotradycyjny podział obowiązków opiekuńczych z wymaganiami zawodowymi. Przewaga mężczyzn w okresie postpandemicznym

wskazuje na normalizację pracy zdalnej, wynikającą z postępującego uelastycznienia ról zawodowych, które zmniejsza jej stygmatyzację. W porównaniu z badaniami przedpandemicznymi (np. Ellison, 1999) obserwowana zmiana sugeruje osłabienie stereotypu pracy zdalnej jako „siedzenia w domu” (Gądecki, Jewdokimow, Żadkowska, 2017). Jednocześnie kobiety nadal napotykały bariery wynikające z tradycyjnych ról płciowych i strukturalnych nierówności rynku pracy, co pogłębia nierówności w indywidualizacji ryzyka.

Wymiar przestrzenno-społeczny pracy zdalnej

Kolejnym analizowanym aspektem popularyzacji pracy zdalnej jest wymiar przestrzenno-społeczny, obejmujący specyfikę regionalną w podziale na województwa oraz zróżnicowanie między obszarami miejskimi i wiejskimi. Uwzględnienie tych elementów umożliwia głębsze zrozumienie geograficznych i społecznych warunków pracy zdalnej, związanych z nierównościami w dostępie do tego trybu pracy w różnych kontekstach terytorialnych.

Analiza przestrzennego zróżnicowania pracy zdalnej na poziomie województw, oparta na danych z badania „Popyt na pracę” (Z-05), ujawnia czytelną hierarchię regionalną. Województwo mazowieckie dominowało pod tym względem, odznaczając się najwyższym poziomem korzystania z pracy zdalnej i największą dynamiką zmian, znacznie odbiegającą od innych regionów.



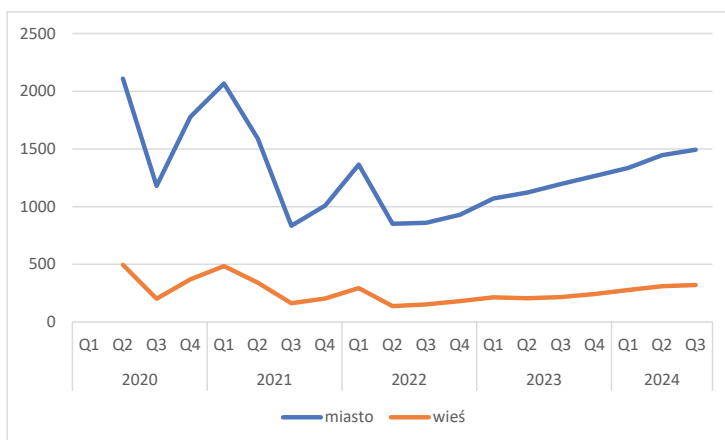
Wykres 4. Województwa o najwyższym udziale pracy zdalnej w latach 2020—2023 (w tysiącach osób)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, badanie Z-05.

W analizowanym okresie średnio ponad 40% wszystkich pracowników zdalnych w Polsce pochodziło z Mazowsza. W pozostałych województwach odsetek pracujących w tym trybie był znacznie niższy, a zmiany w poziomie korzystania z pracy zdalnej wykazywały mniejsze wahania. W 5 województwach — dolnośląskim, małopolskim, pomorskim, śląskim i wielkopolskim — poziom nasilenia pracy zdalnej osiągał 6—10% zatrudnionych. Wraz z województwem mazowieckim regiony te skupiały ponad 80% wszystkich pracujących zdalnie w badanym przedziale czasowym (zob. wykres 4). W 10 pozostałych regionach praca zdalna była znacznie mniej powszechna, z najniższymi wartościami, około 1%, odnotowanymi w województwach: lubuskim, opolskim, podlaskim, świętokrzyskim i warmińsko-mazurskim.

Z perspektywy modernizacji refleksyjnej (Beck, 2000) silna polaryzacja regionalna w korzystaniu z pracy zdalnej odzwierciedla nierównomierny rozwój i pogłębianie nierówności przestrzennych. Uelastycznienie zatrudnienia, wspierane przez zaawansowaną infrastrukturę cyfrową, faworyzuje regiony o wyższym stopniu modernizacji, takie jak Mazowsze. Niski poziom pracy zdalnej w mniej zaawansowanych gospodarczo województwach, takich jak warmińsko-mazurskie czy podlaskie, wskazuje na utrwalone dysproporcje strukturalne, które ograniczają dostęp do elastycznych form zatrudnienia. Paradoksalnie praca zdalna, mimo potencjału technologii ICT do przekraczania barier geograficznych, pogłębia istniejące nierówności i generuje nowe, stanowiąc wyzwanie dla spójności społecznej (Beck, 2004).

Drugim aspektem wymiaru przestrzenno-społecznego jest dychotomia miejsko-wiejska. Praca zdalna jest w dominującej części zjawiskiem miejskim (Sostero et al., 2020; Eurofound, 2022). Choć według badań BAEL liczba ogółu pracujących w mieście jest niespełna dwukrotnie wyższa od pracujących na wsi, to jednocześnie w średnim ujęciu dla badanego okresu w miastach zdalnie pracowało blisko pięciokrotnie więcej badanych niż na wsi (zob. wykres 5).



Wykres 5. Pracujący zdalnie w Polsce w podziale na miasto i wieś w latach 2020—2024 (w tysiącach osób)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, badanie ZD.

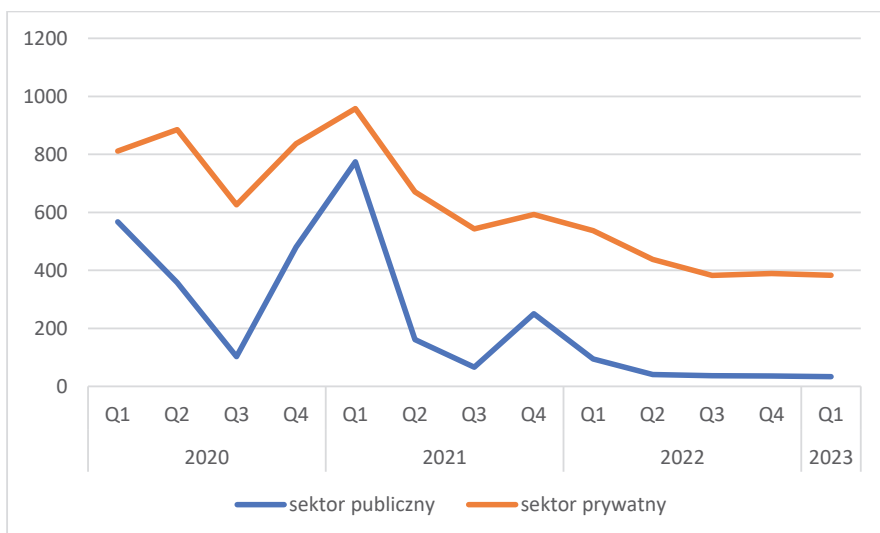
W okresie pandemicznym, tj. do początku 2022 roku, dynamika zmian w zakresie wykorzystania pracy zdalnej w mieście oraz na wsi była analogiczna, wyraźnie odmienne pozostawały jednak poziomy jej rozpowszechnienia, które były istotnie wyższe w środowiskach miejskich. Uzasadniały to odmienne warunki życia (zagęszczenie ludności) i organizacji pracy, które sprawiały, że w miastach zdalny tryb wykonywania obowiązków odgrywał większą rolę jako sposób na ograniczenie transmisji koronawirusa. W okresie postpandemicznym, tj. od II kwartału 2022 roku, liczba pracowników zdalnych stopniowo wzrastała zarówno w mieście, jak i na wsi, przy czym tempo tego wzrostu było wyraźnie szybsze w miastach, gdzie taka forma pracy jest globalnie bardziej rozpowszechniona (Barrero, Bloom, Davis, 2023; Özgüzel, Luca, Wei, 2023). Specyfika wiejskiej struktury zatrudnienia oraz charakterystyczne cechy społeczno-demograficzne mieszkańców ograniczają możliwości stosowania zdalnego trybu pracy. W badaniu ZD pod koniec analizowanego okresu pracę w trybie zdalnym deklarowała już co siódma osoba pracująca w mieście (14%), natomiast wśród pracujących na wsi zdarzało się to trzykrotnie rzadziej (niepełna 5%).

Przewaga pracy zdalnej w miastach, napędzana zaawansowaną infrastrukturą, stanowi odbicie procesów przemian zatrudnienia, które faworyzują regiony zurbanizowane (Beck, 2000). Niski poziom tego trybu pracy na wsi, wynikający ze strukturalnych nierówności w dostępie do technologii i specyfiki rynku pracy, uwypukla ograniczenia mieszkańców obszarów wiejskich. Ponadto znaczna część pracy zdalnej na terenach wiejskich wiąże się z „promieniowaniem” dużych aglomeracji na otaczające je gminy wiejskie (Sostero et al., 2020; Özgüzel, Luca, Wei, 2023), co zaostrza dysproporcje modernizacyjne właściwe dla późnej nowoczesności (Beck, Bonss, Lau, 2003).

Wymiar strukturalno-zawodowy pracy zdalnej

Ostatnim aspektem rozważań nad popularyzacją pracy zdalnej jest wymiar strukturalno-zawodowy. Dane z badania Z-05 umożliwiają analizę tego zjawiska z uwzględnieniem podziału na sektor publiczny i prywatny, sekcje PKD oraz wielkość przedsiębiorstw.

W całym okresie (2020–2023) w sektorze prywatnym pracowało zdalnie więcej osób niż w sektorze publicznym, co wynikało przede wszystkim z większej liczby zatrudnionych w sferze prywatnej, obejmującej blisko trzy czwarte miejsc pracy w Polsce (zob. wykres 6).



Wykres 6. Pracownicy zdalni w Polsce w podziale na sektor w latach 2020—2023 (w tysiącach osób)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, badanie Z-05.

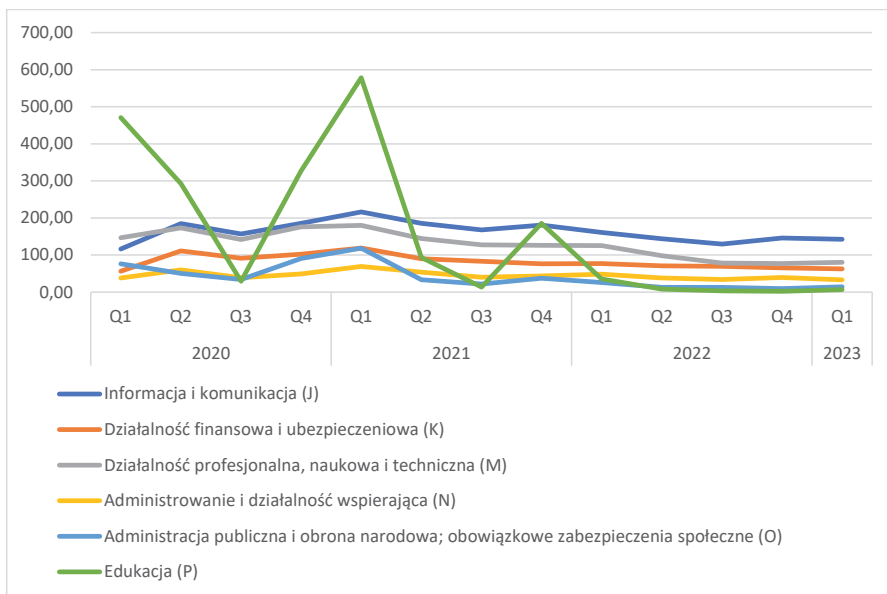
W okresach najsurowszych restrykcji pandemicznych (szczególnie na początku 2021 roku) liczby pracowników zdalnych w obu sektorach zbliżały się do siebie. Poza tymi wyjątkami dysproporcje między sektorami były znaczne, a od połowy 2022 roku przekraczały stosunek 10:1, co oznaczało, że na każdego pracownika zdalnego w sferze budżetowej przypadało ponad 10 pracowników zdalnych w sektorze prywatnym.

Analiza wewnętrznego zróżnicowania sektorów wskazuje na odmienne podejście do zdalnego trybu wykonywania pracy. W okresie pandemii, zwłaszcza podczas lockdownów, taka forma organizacji pracy była bardziej powszechna w sektorze publicznym, osiągając szczyt w pierwszym kwartale 2021 roku, gdy zdalnie pracowało 25% zatrudnionych w sferze budżetowej wobec 10% w sektorze prywatnym. W sektorze publicznym model zdalny był jednak traktowany jako rozwiązanie tymczasowe, służące ochronie przed COVID-19, i od II kwartału 2022 roku jego znaczenie zmalało do marginalnego poziomu. Pomimo większego potencjału sfery budżetowej do stosowania pracy zdalnej, wynikającego z przewagi stanowisk administracyjno-biurowych, konserwatywny model zarządzania, preferujący pracę stacjonarną, ograniczał zakres jej wykorzystania. Z kolei sektor prywatny po 2021 roku nie tylko skupiał większość osób pracujących zdalnie, lecz także oferował ten tryb pracy częściej niż sektor publiczny. Większa elastyczność pracodawców prywatnych, przejawiająca się otwartością na rozwiązania zdalne i bardziej liberalnymi zasadami powrotu do biur, przyczyniła się do ustabilizowania poziomu tej formy pracy na etapie postpandemicznym.

Pandemia COVID-19 przyspieszyła zmiany w organizacji pracy, szczególnie w sektorze prywatnym. Większa swoboda w wyborze czasu i miejsca wykonywania obowiązków stała się strategią adaptacyjną do warunków późnej nowoczesności, która wpisuje się w szerszy kontekst uelastyczniania pracy, opisywany przez

Ulricha Becka (2000). Choć sfera budżetowa przyjęła bardziej konserwatywne podejście do pracy zdalnej po pandemii, co zarysowało kolejny wymiar nierówności, to nowelizacja Kodeksu pracy w Polsce umożliwiła stopniowe wprowadzanie elastycznych form pracy również w tym sektorze. Stanowiła ona kolejny etap transformacji systemu zatrudnienia, którego efekty nie były już jednak rejestrowane przez badanie Z-05, co ogranicza możliwość ich analizy.

Dane z badania Z-05 umożliwiają również analizę zakresu adaptacji pracy zdalnej w podziale na sekcje PKD, ujawniając duże zróżnicowanie tego zjawiska (zob. wykres 7). Branża i zawód są kluczowymi predyktorami możliwości realizacji pracy zdalnej, co znajduje potwierdzenie w literaturze przedmiotu (Sostero et al., 2020; Özgüzel, Luca, Wei, 2023).



Wykres 7. Sekcje PKD w Polsce o najwyższym udziale pracowników zdalnych w latach 2020—2023 (w tysiącach osób)

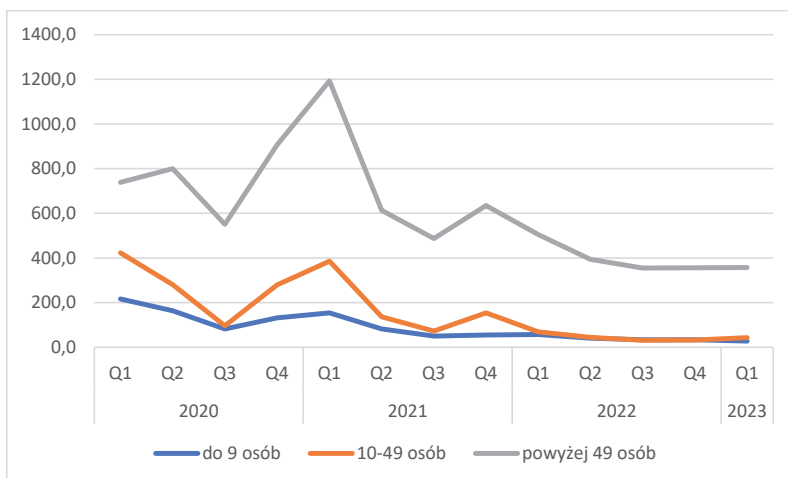
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, badanie Z-05.

Najwyższy poziom pracy zdalnej odnotowano w sektorach wiedzy, takich jak technologie informacyjne (IT), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna oraz finanse i ubezpieczenia, gdzie dominują zadania analityczne, często możliwe do wykonywania zdalnie (Barrero, Bloom, Davis, 2023; Dębkowska et al., 2024). Sektory te w 2020 roku sprawnie przeszły na pracę zdalną, a niewielki spadek jej wykorzystania w okresie postpandemicznym wskazywał na preferencję modeli hybrydowych zamiast pełnego powrotu do trybu stacjonarnego. Znaczący udział pracy zdalnej zaobserwowano również w sekcjach „administrowanie i działalność wspierająca” oraz „administracja publiczna i obrona narodowa”, które ze względu na administracyjny charakter można rozpatrywać łącznie. W analizowanym okresie ich rola w kontekście pracy zdalnej była porównywalna do sektora finansowego,

jednak administracja publiczna traktowała pracę zdalną głównie jako rozwiązanie kryzysowe, podczas gdy działalność wspierająca wykazywała większą otwartość na tę formę pracy. Z kolei sektor edukacji wyróżniał się najwyższym poziomem pracy zdalnej wyłącznie w okresach najsurowszych restrykcji pandemicznych, wynikających z decyzji o zamknięciu placówek edukacyjnych i przejściu na nauczanie zdalne. Po złagodzeniu ograniczeń liczba pracowników zdalnych w edukacji gwałtownie malała, co świadczy o powrocie do tradycyjnych form pracy i braku trwałych zmian w strukturze tego sektora. Najniższe wykorzystanie pracy zdalnej odnotowywano w branżach wymagających fizycznej obecności, takich jak rolnictwo, górnictwo, budownictwo oraz zakwaterowanie i gastronomia, gdzie jedynie wybrane role administracyjne mogły być efektywnie realizowane zdalnie.

Zróźnicowanie branżowe w adaptacji pracy zdalnej odzwierciedla nierównomierny charakter modernizacji na rynku pracy. Procesy indywidualizacji i uelastycznienia zatrudnienia najintensywniej zachodzą w sektorach wiedzy, o wysokim potencjale cyfrowym i autonomii pracowników, podczas gdy branże wymagające fizycznej obecności pozostają zakorzenione w bardziej tradycyjnych strukturach (Beck, 2000). Pandemia przyspieszyła te zmiany, przekształcając pracę zdalną z tymczasowego rozwiązania kryzysowego w trwałą normę. Proces ten potwierdza dynamiczną, lecz selektywną transformację systemu zatrudnienia w kierunku płynnych i zindywidualizowanych struktur charakterystycznych dla późnej nowoczesności.

Ostatnim aspektem analizy wymiaru strukturalno-zawodowego jest zależność między skalą zatrudnienia a wykorzystaniem pracy zdalnej. W latach 2020—2023 zdalny tryb pracy w Polsce był silnie powiązany z wielkością przedsiębiorstwa, przy czym większe podmioty wykazywały wyższy poziom adaptacji do tego modelu pracy (zob. wykres 8).



Wykres 8. Pracujący zdalnie w Polsce według wielkości zakładów pracy w latach 2020—2023 (w tysiącach osób)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, badanie Z-05.

W całym okresie badania Z-05 to największe przedsiębiorstwa, liczące 50 i więcej osób, dominowały w zakresie pracy zdalnej, obejmując od początku 2022 roku ponad 80% wszystkich pracowników zdalnych (Eurofound, 2022; Özgüzel, Luca, Wei, 2023). Podmioty te reagowały bardziej zdecydowanie na restrykcje pandemiczne, wykazując znaczne wzrosty liczby pracowników zdalnych, co wynikało z lepszego dostępu do technologii, większych zasobów finansowych i organizacyjnych oraz przewagi stanowisk umożliwiających pracę zdalną (m.in. prace biurowe i analityczne). Dodatkowym czynnikiem sprzyjającym adaptacji dużych przedsiębiorstw były korzyści finansowe, takie jak redukcja kosztów przestrzeni biurowych i ogólnych wydatków operacyjnych (Barrero, Bloom, Davis, 2023; Dębkowska et al., 2024). Średniej wielkości przedsiębiorstwa, zatrudniające od 10 do 49 osób, odzwierciedlały podobne tendencje, lecz na mniejszą skalę, osiągając szczytowy udział około 20% pracowników zdalnych w latach 2020–2021. W okresie postpandemicznym odsetek ten zmniejszył się o połowę, stabilizując się na poziomie około 10% do końca pomiarów w badaniu „Popyt na pracę”. Najmniejsze podmioty, zatrudniające do 9 osób, napotykały największe trudności w adaptacji do pracy zdalnej, osiągając maksymalnie 15% pracowników zdalnych w pierwszym półroczu 2020 roku. Od drugiej połowy 2021 roku odsetek ten spadł poniżej 10%, co można przypisać ograniczonym zasobom technologicznym i finansowym oraz specyfice działalności takich firm, często wymagającej fizycznej obecności, np. w usługach czy handlu detalicznym.

Duże przedsiębiorstwa, dzięki większym zasobom technologicznym, organizacyjnym oraz ugruntowanej kulturze elastyczności, skuteczniej wdrażają płynne modele pracy, charakterystyczne dla późnej nowoczesności (Beck, 2000). Proces ten opiera się na długiej tradycji telepracy, praktykowanej przede wszystkim w dużych, często międzynarodowych organizacjach (Gajendran, Harrison, 2007; Eurofound, 2017). Pandemia przyspieszyła uelastycznienie zatrudnienia i zmiany w kierunku niepewnych struktur, szczególnie w dużych firmach (Beck, Bonss, Lau, 2003). Mniejsze przedsiębiorstwa o stabilnych strukturach, ograniczone skromniejszymi zasobami, uczestniczyły w tym procesie jedynie w niewielkim stopniu, co podkreśla wielowymiarowość nierówności w adaptacji do pracy zdalnej.

Podsumowanie i wnioski

Celem artykułu była analiza popularyzacji pracy zdalnej w Polsce w latach 2020–2024 na podstawie danych GUS, interpretowana w ramach koncepcji modernizacji refleksyjnej. Kluczowe pytania badawcze dotyczyły trwałości zmian wywołanych przez popularyzację pracy zdalnej oraz jej oddziaływania w wymiarach demograficznym, przestrzennym i strukturalno-zawodowym. Opracowanie wnosi

wkład w badania nad pracą zdalną, oferując pierwszą próbę systematycznej analizy danych GUS dotyczących bezpośrednio tego zjawiska, a nie wyłącznie kategorii pokrewnych (jak praca w domu).

Analizy wykazały, że praca zdalna w okresie pandemii COVID-19 wywarła trwały wpływ na polski rynek pracy, przekształcając jego strukturę i praktyki organizacyjne. Zjawisko to przebiegało w dwóch etapach: 1) pandemicznym, charakteryzującym się gwałtownym wzrostem i późniejszym spadkiem, gdy pełniło funkcję rozwiązania kryzysowego; 2) postpandemicznym, w którym stopniowo staje się prawnie uregulowaną i zinstytucjonalizowaną normą. W wymiarze demograficznym praca zdalna pozostawała domeną osób w szczytowym okresie kariery. Przewaga kobiet ujawniała się jedynie w fazie pandemicznej, co odzwierciedlało kumulację obowiązków opiekuńczych i zawodowych. W ujęciu przestrzennym widoczne są znaczące dysproporcje regionalne — z dominującą rolą Mazowsza i wyraźną obecnością pracy zdalnej w kilku dużych województwach — a także pięciokrotna różnica między miastem a wsią. Strukturalnie praca zdalna najczęściej dotyczy sektora prywatnego i branż opartych na wiedzy, zwłaszcza dużych przedsiębiorstw.

Niektóre z wyników, jak rzadsze występowanie pracy zdalnej w regionach o tradycyjnej strukturze zatrudnienia czy jej wysoki poziom w branżach wymagających wysokich kompetencji, mogą wydawać się intuicyjne. Ich znaczenie polega jednak na empirycznym potwierdzeniu tych tendencji w skali całego kraju i uchwyceniu wyjątków. Dane wskazują m.in. na to, że choć praca zdalna jest kojarzona z pokonywaniem barier geograficznych, jej stosowanie na obszarach wiejskich pozostaje ograniczone, mimo malejącej roli rolnictwa i pojawiania się nowych form pracy. Warto też zauważyć, że najmłodszy pracownicy (pokolenie Z) korzystali z pracy zdalnej niemal równie rzadko jak osoby w wieku poprodukcyjnym, co komplikuje stereotypowy obraz „pokolenia cyfrowego”.

Popularyzacja pracy zdalnej odzwierciedla procesy indywidualizacji i uelastycznienia zatrudnienia charakterystyczne dla późnej nowoczesności. Większa autonomia pracowników łączy się z przeniesieniem na nich odpowiedzialności za organizację pracy (Beck, 2000). Pandemia, jako globalne ryzyko, przyspieszyła tę transformację, czyniąc pracę zdalną trwałą konsekwencją kryzysu i ilustracją dynamiki społeczeństwa ryzyka (Beck, Bonss, Lau, 2003). Jednocześnie nierównomierna adaptacja do pracy zdalnej — widoczna w wymiarze demograficznym, przestrzennym i zawodowym — pogłębia istniejące podziały społeczne, co stanowi kluczowy aspekt modernizacji refleksyjnej (Beck, Giddens, Lash, 2009).

Przedstawione wyniki mają charakter wstępny oraz wymagają dalszych badań, zwłaszcza w zakresie zróżnicowań regionalnych, sytuacji małych i średnich przedsiębiorstw oraz wpływu na dobrostan i życie pozazawodowe pracowników. Dane GUS, a w szczególności badanie ZD, stanowią cenne źródło monitorowania trendów i zrozumienia długoterminowych skutków pracy zdalnej, która coraz wyraźniej jawi się jako trwały element polskiego rynku pracy i szerszych procesów

transformacji społecznej. Takie pogłębione badania pozwolą nie tylko lepiej zrozumieć specyfikę polskich realiów, lecz także włączyć je w szerszą, międzynarodową debatę o przyszłości pracy.

Bibliografia

- Aksoy C.G. et al., 2022: *Working from Home Around the World*. NBER Working Paper Series, 30446. <https://doi.org/10.3386/w30446>.
- Barrero J.M., Bloom N., Davis S.J., 2023: *The Evolution of Work from Home*. „Journal of Economic Perspectives”, vol. 37 (4), s. 23—49. <https://doi.org/10.1257/jep.37.4.23>.
- Beck U., 2000: *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.
- Beck U., 2004: *Spółeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*. Przeł. S. Cieřła. Wyd. 2. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Beck U., Bonss W., Lau C., 2003: *The Theory of Reflexive Modernization: Problematic, Hypotheses and Research Programme*. „Theory, Culture & Society”, vol. 20 (2), s. 1—33. <https://doi.org/10.1177/0263276403020002001>.
- Beck U., Giddens A., Lash S., 2009: *Modernizacja refleksyjna. Polityka, tradycja i estetyka w porządku społecznym nowoczesności*. Przeł. J. Konieczny. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Binder P., 2021: *The Social Experiment of Remote Work Forced by the Pandemic from a Qualitative Research Perspective*. „Kultura i Społeczeństwo”, nr 65 (1), s. 65—86. <https://doi.org/10.35757/kis.2021.65.1.2>.
- Binder P., 2023: *Od incydentów do pracy zdalnej. Przedpandemiczne doświadczenia pracujących z domu w czasie lockdownu*. W: *Badania problemów społecznych w (przed)pandemicznej rzeczywistości*. Red. P. Bunio-Mroczek, A. Kacprzak. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 137—158. <https://doi.org/10.18778/8331-185-2.09>.
- Chung H., 2024: *Flexible Working and Gender Equality: Evidence and Future Scenarios and Research Agendas*. W: *Research Handbook on the Sociology of Gender*. Eds. G. Kaufman et al. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, s. 190—202. <https://doi.org/10.4337/9781802206692>.
- Dębkowska K. et al., 2024: *Work-life balance a elastyczne formy organizacji pracy*. Warszawa: Polski Instytut Ekonomiczny. https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2024/04/PIE-Raport_work-life-balance_2024.pdf [dostęp: 30.10.2024].
- Ellison N.B., 1999: *Social Impacts — New Perspectives on Telework*. „Social Science Computer Review”, vol. 17 (3), s. 338—356. <https://doi.org/10.4135/9781473914742.n29>.
- Eurofound, 2017: *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.1136/oemed-2018-ICOHabstracts.623>.

- Eurofound, 2022: *The Rise in Telework: Impact on Working Conditions and Regulations*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/956428>.
- Flynn S., Ghent A.C., Nair V., 2024: *Determinants and Consequences of Return to Office Policies*. „SSRN Electronic Journal”. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4757876>.
- Gądecki J., Jewdokimow M., Żadkowska M., 2017: *Tu się pracuje! Socjologiczne studium pracy zawodowej prowadzonej w domu na zasadach telepracy*. Kraków: LIBRON — Filip Lohner.
- Gajendran R.S., Harrison D.A., 2007: *The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences*. „Journal of Applied Psychology”, vol. 92 (6), s. 1524—1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>.
- Gardawski J. et al., 2022: *Polacy pracujący w czasie COVID-19*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Gibbs M., Mengel F., Siemroth C., 2023: *Work from Home and Productivity: Evidence from Personnel and Analytics Data on Information Technology Professionals*. „Journal of Political Economy Microeconomics”, vol. 1 (1), s. 7—41. <https://doi.org/10.1086/721803>.
- GUS, 2023: *Zeszyt metodologiczny. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności*. Warszawa. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/zasady-metodyczne-rocznik-pracy/zeszyt-metodologiczny-badanie-aktywnosci-ekonomicznej-ludnosci,3,2.html> [dostęp: 30.01.2025].
- Król M., 2022: *Praca zdalna — cechy, uwarunkowania, implikacje dla procesu pracy*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. https://sbc.org.pl/Content/618198/Krol_publicacja.pdf [dostęp: 5.02.2024].
- Król M., 2023: *Rynek pracy zdalnej w Polsce w latach 2020—2022*. „Rynek Pracy”, nr 186 (3), s. 52—68. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0053.9215>.
- Męcina J., 2023: *Praca zdalna jako forma świadczenia pracy w kontekście nowych uwarunkowań gospodarczych i społecznych*. „Zabezpieczenie Społeczne. Teoria, Prawo, Praktyka”, nr 18, s. 21—33. <https://doi.org/10.31971/2299-2332.2023.18.2>.
- Nilles J.M., 1975: *Telecommunications and Organizational Decentralization*. „Transactions on Communications”, vol. 23 (10), s. 1142—1147. <https://doi.org/10.1109/TCOM.1975.1092687>.
- Özgüzel C., Luca D., Wei Z., 2023: *The New Geography of Remote Jobs? Evidence from Europe*. „OECD Regional Development Papers”. <https://doi.org/10.1787/29f94cd0-en>.
- Skórska A., 2024: *Praca zdalna w okresie pandemii COVID-19 i perspektywy jej rozwoju. Doświadczenia Polek i Polaków na tle innych krajów Unii Europejskiej*. „Polityka Społeczna”, nr 600 (4), s. 28—36. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0054.6370>.
- Sostero M. et al., 2020: *Teleworkability and the COVID-19 Crisis: A New Digital Divide?*. Seville: European Commission. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC121193> [dostęp: 30.01.2025].

- Sostero M., Bisello M., Fernandez-Macías E., 2024: *Telework by Region and the Impact of COVID-19 Pandemic: An Occupational Analysis*. Seville: European Commission. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC137946> [dostęp: 12.07.2025].
- Wiśniewski Z., 2023: *Praca zdalna w Polsce w kontekście europejskim*. „Zabezpieczenie Społeczne. Teoria, Prawo, Praktyka”, nr 18, s. 9—20. <https://doi.org/10.31971/2299-2332.2023.18.1>.
- Woźniak-Jęchorek B., Marchewka-Bartkowiak K., 2023: *Digital Labour Markets in Central and Eastern European Countries*. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003326779>.
- Zarate P. et al., 2024: *Why Does Working from Home Vary Across Countries and People?*. NBER Working Paper Series, 32374. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4811793>.

Źródła danych

- Dane GUS, Z-05 — wybrane ogólnopolskie wyniki badania „Popyt na pracę” dotyczące zjawiska pracy zdalnej w związku z sytuacją epidemiczną w latach 2020—2023 (wraz z formularzami oraz informacjami na temat liczebności prób w badaniach) zostały udostępnione przez Urząd Statystyczny w Bydgoszczy na indywidualną prośbę autora (BDG-ORP.601.212.2024.2).
- Dane GUS, Z-06 — wybrane ogólnopolskie wyniki badania „Sprawozdanie o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy” dotyczące liczby pracowników zatrudnionych w formie telepracy lub wykonujących pracę zdalną oraz ich udział w liczbie pracujących w pracy głównej w latach 2019—2023 (wraz z formularzami oraz informacjami na temat liczebności prób w badaniach) zostały udostępnione przez Urząd Statystyczny w Bydgoszczy na indywidualną prośbę autora (BDG-ORP.601.206.2024.2).
- Dane GUS, ZD — wybrane ogólnopolskie wyniki Badania aktywności ekonomicznej ludności Polski dotyczące pracujących, którzy wykonywali swoją pracę główną w domu lub formie pracy zdalnej/telepracy, w tym w związku z sytuacją wywołaną COVID-19 (wraz z formularzami oraz informacjami na temat liczebności prób w badaniach) zostały udostępnione przez Urząd Statystyczny w Gdańsku oraz Departament Badań Społecznych i Rynku Pracy GUS na indywidualną prośbę autora (korespondencja elektroniczna).

Tabela 1

Praca zdalna, telepraca oraz praca w domu w badaniach GUS w latach 2019—2024

Badanie i metodologia	Udział	Kategorie/pytania
Popyt na pracę (Z-05) – częstotliwość: kwartalne badanie reprezentacyjne (próba 75—100 tys.) – technika: kwestionariusz sprawozdawczy	Podmioty gospodarki narodowej o liczbie zatrudnionych 1 lub więcej — udział obowiązkowy dla wylosowanych podmiotów	Przed 2020 badanie nie obejmowało telepracy/pracy zdalnej. 2020—2023: <i>Liczba pracujących, którzy w związku z sytuacją epidemiczną pracowali zdalnie (stan w ostatnim dniu kwartału sprawozdawczego).</i> W całym okresie rubryka umieszczona na końcu formularza z adnotacją: <i>Informacje związane z sytuacją epidemiczną (nieobowiązkowe).</i> Po I kw. 2023 rubryka usunięta z formularza sprawozdawczego.
Sprawozdanie o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy (Z-06) – częstotliwość: roczne badanie pełne, wszystkie podmioty spełniające kryteria (udział około 130 tys. podmiotów) – technika: kwestionariusz sprawozdawczy	Podmioty gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 lub więcej osób (sektor prywatny) oraz jednostki sfery budżetowej niezależnie od liczby pracujących (sektor publiczny) — udział obowiązkowy dla wszystkich podmiotów spełniających kryteria	2019—2022: <i>Pracujący, dla których jednostka sprawozdawcza jest głównym miejscem pracy zatrudnieni w formie telepracy.</i> Od 2023: <i>Pracujący, dla których jednostka sprawozdawcza jest głównym miejscem pracy wykonujący pracę zdaną.</i>

Badanie i metodologia	Udział	Kategorie/pytania
Badanie aktywności ekonomicznej ludności — BAEL (ZD) – częstotliwość: ciągłe, wyniki publikowane co kwartał (próba około 55,5—62 tys. mieszkań) – technika: wywiad telefoniczny (CATI, PAPI)	Osoby będące członkami gospodarstw domowych zamieszkałe w wylosowanych mieszkaniach spełniające kryteria ludności rezydującej (gospodarstwa domowe, osoby 15 lat i więcej) — udział: dobrowolny	2019—2024 (pytanie podstawowe): – Czy w ciągu ostatnich 4 tygodni pracował(a) Pan/Pani w domu? (zwykle/czasami/nie)
		2020, II—IV kw. (rozszerzenie o 2 pytania): – Czy miało to związek z sytuacją spowodowaną koronawirusem? – Czy praca ta była wykonywana w formie pracy zdalnej/telepracy? (tak/nie)
		2021 (rozszerzenie o 3 pytania): – Czy miało to związek z sytuacją spowodowaną koronawirusem? (tak/nie) – Czy w ciągu ostatnich 4 tygodni pracował(a) Pan/Pani w formie pracy zdalnej lub telepracy? (tak/nie) – Czy miało to związek z sytuacją spowodowaną koronawirusem?
		2022 (rozszerzenie o 3 pytania): – Czy miało to związek z sytuacją spowodowaną koronawirusem? (tak/nie) – Czy w ciągu ostatnich 4 tygodni pracował(a) Pan/Pani w formie pracy zdalnej lub telepracy? (zwykle/czasami/nie) – Czy miało to związek z sytuacją spowodowaną koronawirusem?
		2023 (rozszerzenie o 1 pytanie): – Czy w ciągu ostatnich 4 tygodni, wliczając jako ostatni tydzień badany, pracował(a) Pan/Pani w formie pracy zdalnej lub telepracy? (zwykle/czasami/nie)
		2024 (rozszerzenie o 1 pytanie): – Czy w ciągu ostatnich 4 tygodni, wliczając jako ostatni tydzień badany, pracował(a) Pan/Pani w formie pracy zdalnej? (zwykle/czasami/nie)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.



Marcin Gacek

Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie

 <https://orcid.org/0000-0003-3087-3999>

Komentator jako zawód i powołanie (przypadek Raymonda Arona)

Abstract: Raymond Aron, a sociologist and intellectual, is regarded by many as one of the most eminent minds of the twentieth century. Refusing to “go with the flow of the ideological current along the Seine,” he spent most of his life on the margins of his country’s intellectual scene. Left-leaning scholars saw him as a reactionary thinker — an heir to and proponent of the outdated tenets of liberal (read: anti-communist) doctrine. He chose the fate of a hermit in the vibrant city of Paris. He preferred to be viewed as a pariah among the Parisian bohemia (including the café philosophers) rather than follow the herd of inept imitators of Jean-Paul Sartre. Independent thinking — this was his challenge. The price he paid included not only the loss of friends but also the loss of academic positions. To the end, he remained true to himself, refusing to be identified with either the political left or the right. From the mid-1970s onward, however, he increasingly came to be recognised as a custodian of the highest scholarly values — particularly objectivity in the study of political and socio-economic mechanisms. Aron consistently employed the rigorous tools of the researcher and sociologist in crafting his commentaries. For the French intellectual, it was crucial to capture the moment — essential for the agency of both society and the state — when the evaluation of the surrounding reality becomes as significant as reality itself. The explication of facts thus acquires the status of a sociological category, aiming to forecast the future on the basis of scientific methodology. As a commentator, Aron masterfully combined the craft of the sociologist with that of the intellectual and publicist.

Keywords: sociology of literature, sociology of social communication, the sociologist as commentator, the intellectual sociologist, social agency

Komentarz polityczno-społeczny nie jest związany jedynie ze współczesną rzeczywistością mass mediów i social mediów. Historyczne kroniki i dokumenty, krótko mówiąc: zapisy działań prowadzonych przez polityków, dziejów społeczności i reżimów politycznych nie zostały spisane jako li tylko suche opisy przeszłości (są obiektem badań m.in. archeologii, antropologii i historii). Ich autorzy kreowali

narrację swoich opowieści w zależności od własnych poglądów, czasami od wymogów swoich mecenasów, którymi zazwyczaj byli władcy lub inni możni ich świata. Historyczne enuncjacje dotyczące bieżącej współczesności np. starożytnego państwa Chin (Buzan, Little, 2011, s. 236; Gacek, 2013, s. 86), Babilonu i Egiptu pisane były przez nadwornych pisarzy, duchownych czy też przez konfucjańskich literatów (Weber, 2000, s. 123). Ich kompetencje obejmowało tworzenie zapisków kronikarskich, które stawały się nie tylko obiektywnym, odartym z mitologii spisem faktów, ale ich egzegezą tworzącą narrację dla potomnych. Max Weber interpretuje Stary Testament jako pewnego rodzaju traktat polityczny, zapis stosunków międzynarodowych i socjologicznych historii religii żydowskiej (Weber, 2000b, s. 11—111)¹. Raymond Aron w *Les étapes de la pensée sociologique* określa Weberowską socjologię religii jako szkic socjologii komparatywnej wielkich religii w ujęciu Weberowskiej metodologii aksjologicznej (Aron, 2002, s. 542). Dla niemieckiego ojca socjologii święte pisma wielkich religii są rezerwuarem istotnych podstaw aksjologicznych, socjo-politycznych i ekonomicznych cywilizacji. To fundament badań historycznych i porównawczych oraz scjentystyczny eksperyment intelektualny² (Aron, 2002, s. 543), prowadzący do analizy praw obywatelskich w prymitywnych społecznościach izraelskich w przeszłości, rysujący tradycje obywatelskie cywilizacji judeochrześcijańskiej inne niż helleńsko-rzymskie. Przy pewnych zastrzeżeniach metodologicznych socjologię religii Webera można uznać za intelektualny i socjologiczny komentarz pism religijnych. Współcześnie komentarze rzeczywistości społeczno-politycznej przybierają formę felietonów pisanych ręką profesjonalnych socjologów akademickich. I tak np. Tomasz Wolff, redaktor naczelny „Głosu”, pisze:

Kiedy w 2018 roku pojawiłem się na Uniwersytecie Śląskim i zaproponowałem Profesorowi [Krzysztofowi Łękiemu — M.G.] pisanie felietonów do „Głosu”, gazety Polaków w Republice Czeskiej, świat był mimo wszystko trochę inny — bardziej przystępny, mniej zaborczy, hejt i inne negatywne zjawiska dopiero szukały sobie miejsca do pełnego rozkwitu; nikt nie myślał o koronawirusie, mało kto wierzył w pełnoskalową wojnę w Ukrainie. [...] Zaprosiłem go do współpracy, bo wiem, że prawdziwy świat, prawdziwe życie zaczyna się gdzieś indziej, a pan Krzysztof, który jest bardzo wnikliwym obserwatorem rzeczywistości, pomoże nam znaleźć drogę do lepszego jutra. I tak właśnie jest od siedmiu lat (Wolff, 2025).

Francuski socjolog Raymond Aron (który pisał komentarze m.in. do „Le Figaro”) odwołał się do dzieła Tukidydesa *Wojna peloponeska* i dokonał porównania konfliktu Aten ze Spartą do dwóch wojen światowych (które nazywał **niemieckimi**).

¹ Na szczególne wyróżnienie zasługują podrozdziały: *Profetyzm przed wygnaniem. Polityczna orientacja profetyzmu przed wygnaniem* (s. 245—255) oraz *Psychologiczna i socjologiczna charakterystyka proroków Pisma* (s. 255—270).

² *Par ces comparaisons historiques qui sont des experimentations intellectuelles.*

Uznawał je za jedno przedstawienie w dwóch aktach z dwudziestoletnim antraktem. Aron nie miałby nic przeciwko temu, by nazywać go Tukidydesem XX wieku (Perreau-Saussine, 2003, s. 117; Gacek, 2011, 2013, s. 92). Podobnie jak wódz ateński Aron uprawiał socjologię w czasach, gdy dochodziło do burzliwych zmian geopolitycznych i społecznych. Wtedy historia **ruszyła z kopyta**. W takich momentach socjolodzy skupiają się na gwałtownie przyspieszającej dynamice zmian społecznych. Jak to ujął Robert K. Merton:

[z]właszcza w okresach wielkich przemian społecznych przyspieszanych przez ostre konflikty socjalne, którym towarzyszy znaczna dezorganizacja i reorganizacja w sferze kultury, rozmaite badania z zakresu socjologii wiedzy dotyczą bezpośrednio problemów zajmujących społeczeństwo. W okresach takich różnice w wartościach, zaangażowaniu i orientacjach intelektualnych zwalczających się grup społecznych pogłębiają się i prowadzą do rozłamów zarówno społecznych, jak i kulturowych. Gdy społeczeństwo się polaryzuje, pojawiają się także niezgodne ze sobą roszczenia do prawdy. Aktywna i wzajemna nieufność między grupami społecznymi reprezentującymi przeciwstawne bieguny społeczne znajduje wyraz w postawach intelektualnych, które nie mieszczą się wewnątrz tego samego uniwersum językowego. Im głębsza wzajemna nieufność, w tym większym stopniu argumenty przeciwników wydają się jawnie niezadowolające lub absurdalne, tak że nikt już, oceniając ich zasadność, nie wnika w ich treść i strukturę logiczną. Stawia się natomiast cudzym argumentom zupełnie inne pytania: jak doszło do tego, że w ogóle zostały sformułowane? Myślenie i jego rezultaty ujmuje się w sposób całkowicie funkcjonalny i interpretuje wyłącznie w kategoriach ich przypuszczalnych źródeł i funkcji społecznych, ekonomicznych czy psychologicznych. W dziedzinie polityki, gdzie reguły często usprawiedliwiają lub wspierają praktykę, prowadzi to do odwzajemnionych ataków na uczciwość przeciwnika; w dyskusjach akademickich, gdzie przyjęte obyczaje nakładają pewne hamulce, prowadzi to do analizy postawy ideologicznej przeciwnika (która często degeneruje się w złe skrywane insynuacje *ad hominem*). W obu przypadkach proces ma swoje źródła w zbiorowym poczuciu zagrożenia i sam z kolei to poczucie wzmacnia (Merton, 1977, s. 396—397).

Dzieło Tukidydesa jest przedmiotem badań nie tylko dla historyków, lecz także dla socjologów (Aron, 2011, s. 127—159; 2013, *passim*), filozofów polityki (Łagowski, 2008) i badaczy stosunków międzynarodowych³ (Buzan, Little, 2011, s. 228; Gacek, Kwiatkowska, 2011). Samego Tukidydesa⁴ można traktować zarówno jako

³ „Opowieści Tukidydesa o walkach między greckimi miastami-państwami wciąż należą do klasyki literatury dotyczącej stosunków międzynarodowych [...]” (Buzan, Little, 2011, s. 228).

⁴ Dzieło Tukidydesa (wraz z jego Aronowskim komentarzem) stanowi przedmiot współczesnej analizy socjologicznej (zob. Łęcki, 2024a).

korespondenta/reportera wojennego⁵ (Lieberman, 2011, passim; Mroziwicz, 2013, s. 128), jak i jako socjologa (Aron, 2013, s. 186). Jak pisze Krzysztof Łęcki w artykule *Tukidydes jako (pre)socjolog. Prolegomena*:

W niniejszym przypadku zajmować nas będzie jedno dzieło jednego autora — *Wojna peloponeska* Tukidydesa. A w nim zajmował mnie będzie Tukidydes jako socjolog. Bo, co chciałbym wykazać, był Tukidydes socjologiem w tym znaczeniu, że doszukać się można w jego dziele socjologicznych implikacji, takich jakie Herbert Blumer odnalazł w pismach George’a Herberta Meada (Blumer 1975), a które znaleźć można także w dziełach niektórych wybitnych pisarzy/literatów (Łęcki, 2011, s. 279).

Z kolei w poświęconej tej problematyce monografii Łęcki przytacza słowa Arona o Tukidydesie:

Podkreślając znaczenie literackiego wymiaru dzieła Tukidydesa, czyli uświadczenia sobie przez świadka, następcę, odległego obserwatora tego, co się wydarzyło, jest dla nas również pewnym szczytem: przez opowieść rozumiemy, jak Grecy myśleli, jak się rządili, jak się zwalczali. Sama wojna, wystylizowana przez historyka, ma urodę dzieła umysłu, objaśnia wydarzenia za pomocą pojęć, nie gubiąc jego szczególności. Wreszcie wojna ma wielkość tragedii, której perypetie stale na nowo przeżywamy, chociaż znamy jej koniec (Łęcki, 2024b, s. 37).

Rozdział piąty książki autorstwa Arona *Dimensions de la conscience historique*, która odcisnęła piętno na jego pracach socjologicznych, zatytułowany *Tukidydes i narracja historyczna* (Łagowski, 2008, s. 179), stał się kamieniem milowym w jego dokonaniach, gdyż francuski intelektualista porzucił tam analizę historyczną na rzecz socjologii. Aron cenił historyka helleńskiego również za szczególnie rodzaj obiektywizmu, czyli rzadkie osobiste wtrącenia w narracji (Aron, 2013, s. 174). Tukidydesa można traktować (używając Aronowskiej terminologii) jako obserwatora zaangażowanego. To sedno podobieństwa pomiędzy Grekiem i komentującym go francuskim socjologiem. Jest to komentarz socjologa-intelektualisty do komentarza korespondenta-historyka. Możemy wyróżnić komentarze pisane przez historyków (Tukidydes) i przez filozofów (Platon i Arystoteles) (Platon, 1960, passim, 1996, passim, 2003, passim; Weber, 2000a, s. 137, 172, 183, 237, 273). Ci dwaj ostatni, podobnie jak Tukidydes, byli spadkobiercami wojny peloponeskiej; chociaż Howard Becker i Harry Elmer Barnes dostrzegali w Tukidydesie raczej badacza migracji i towarzyszących jej zjawisk (Becker, Barnes, 1964, s. 246—248).

Aron to jeden z najzdolniejszych socjologów, istotny historyk tej dyscypliny, znawca stosunków międzynarodowych i rozwoju społecznego (Aron, 1976,

⁵ Gauthier Lieberman analizuje Tukidydesa jako dziennikarza i propagandzistę polis Aten.

s. 37—65)⁶. Co istotne z punktu widzenia tematu niniejszego artykułu, Aron równolegle do kariery naukowej rozwijał działalność publicystyczną, stopniowo umacniając swoją pozycję jako wpływowy i ceniony komentator polityczny. W 1945 roku wraz z Jeanem-Paulem Sartre'em (z którym później się poróżnił) założył magazyn „Les Temps Modernes”. Jednocześnie, w latach 1946—1947, wraz z Albertem Camusem współpracował z dziennikiem „Combat”. Po rozłamie w relacjach z Sartre'em w 1947 roku związał się z redakcją uważanego za konserwatywny tygodnika „Le Figaro”. W 1972 przeszedł do redakcji „L'Express”.

W Polsce Raymond Aron bardziej znany jest jako konserwatywny (choć przez całe swoje życie określał się jako liberał) oponent Sartre'a czy w ogóle XX-wiecznej myśli lewicowej⁷. Najbardziej znane jego dzieła tłumaczone na język polski to: *Opium intelektualistów*, *Wspomnienia*, *Wojna i pokój między narodami* oraz *Widz i uczestnik*. Znacznie mniej rozpoznawalny nad Wisłą jest Aron jako historyk socjologii. To zapomnienie musi budzić zdziwienie, bo wydaje się oczywiste, że dla nauki nieważne są czyjeś poglądy ideologiczne, a liczą się dokonania naukowe tej osoby. Być może związane jest to z dostrzeżonym przez Bronisława Łagowskiego faktem, że Aron intelektualnie był „bardzo wybitny, a na dodatek prawie zawsze miał rację” (Łagowski, 2008, s. 179). Cechował go **szósty zmysł** obserwacji i stawiania diagnoz, który odróżnia mędrców od złotoustych mędrków.

Kuriozalnie (biorąc pod uwagę Aronowską fascynację przeszłością), można obronić tezę, że dla Arona historia nie była nauką kardynalną. Świetnym przykładem takiej analizy jest jego dowód na to, że Francja nie tylko odrzucała, ale dosłownie zwalczała tradycję. Stawiał pytanie o różnicę pomiędzy prawicą francuską a brytyjską w XVII i XVIII wieku. Francuska arystokracja, szlachta, rodząca się burżuazja, mieszczaństwo nie były wcale konserwatywne, a wręcz przeciwnie — manifestowały pozycje reakcyjne do tradycji. Aron doszukiwał się w tym źródeł rewolucji. Dowód? Wymienione wyżej warstwy społeczne, powszechnie uznawane za ostoję prawicy, miały środki ekonomiczne oraz militarne, a mimo to nie zapobiegły propagandzie buntu. A przecież były możliwości, by zakładać szkoły, gazety, by zwalczać liberalno-burżuazyjne idee edukacją i wychowaniem odwołującym się do ideału przemian ewolucyjnych i spokoju społecznego, aksjologii konserwatywnej, tak aby pokrzyżować szyki nawołującym do rewolucji. Jednak prawica francuska już od XVIII wieku nie potrafiła narzucić swojej wizji świata. Warunkiem koniecznym do utrzymania konserwatyzmu jest ciągła pielęgnacja tradycjonalizmu, będącego jaskrawym przejawem wpływu historyczności na współczesne (nowoczesne i postnowoczesne) społeczeństwo. Gdy Aron poddał krytyce wpływ historyzmu, wszedł w obszar socjologii historycznej.

⁶ Biografię i karierę zawodową Raymonda Arona opisują m.in. w: Gacek, Kwiatkowska, 2011; Gacek, 2013, 2017, 2024.

⁷ Pisałem o tym szerzej w artykule poświęconym Raymondowi Aronowi i Rogerowi Scrutonowi (por. Gacek, 2022).

Raymond Aron — spadkobierca komentarzy socjologizujących francuskich socjologów-komentatorów

Motywacją do podjęcia tematu roli i istoty komentarza socjologicznego jest nie tylko dorobek naukowy Arona, ale przede wszystkim spuścizna komentatorska tego francuskiego socjologa. To połączenie sumienności, wrażliwości opisu i znajomości przedmiotu analizy społecznej, związanych z jego karierą akademicką z zakresu socjologii, ze stylem erudyty i wycuciem pulsu społecznego, charakteryzującym wybitego **widza i uczestnika** (subtelne określenie obserwacji uczestniczącej) (Aron, 1992, passim), zawodowo zajmującego się komentowaniem współczesności. Należy postawić pytanie: czy pisząc komentarz jako socjolog, uprawia się socjologię? Odpowiedź afirmatywna, która jest jednocześnie tezą tego artykułu, wynika z dostrzeżenia oczywistej prawdy, że nie da się uprawiać socjologii, nie komentując historii czy współczesności. Z tego punktu widzenia nauka, jaką jest socjologia, jest ściśle naukowym komentarzem dokonującym określenia i zdefiniowania dynamiki zmian otaczającego nas świata⁸. Podobnie można uznać, że tak, jak nie każdy socjolog jest naukowcem, tak nie każdy komentarz socjologa z wykształcenia jest ściśle naukową analizą rzeczywistości. Jest możliwe określić i opisać dystynkcje, które różnią ogląd socjologa od oglądu innych przedstawicieli nauk społecznych. Wydaje się również słuszne twierdzenie, że nawet komentarz socjologa nienaukowca jest cennym przedmiotem badań socjologii, będąc zapisem rzeczywistości uchwyconym wytrenowanym okiem socjologa. Czy za kilkanaście lat więcej o naszych czasach nie powiedzą *tweety* niż pozostałe **nośniki** komunikatów — mass media papierowe, książki itp. (podobnie jak graffiti na murowanych pozostałościach po Imperium Rzymskim)? Czy nie ma autorów, którzy piszą już tylko w świecie wirtualnym? Jaką metodą badać ten jakże dynamiczny, a jednocześnie na wskroś epizodyczny obszar komunikacji? Można próbować **zdekodować** ten interdyscyplinarny szyfr

⁸ Istnieje wielość dzieł socjologów, gdzie socjologia socjologii jest zasadniczym lub jedynym problemem. Najślynniejszym jest *Kryzys zachodniej socjologii* Alvina W. Gouldnera (Gouldner, 2010). Piszący wstęp do tej książki pt. *Alvin Gouldner — teoretyk czy socjologiczny banita* Andrzej Niesporek (Niesporek, 2010) wydał pracę habilitacyjną pt. *Czy koniec socjologii, jaką znamy?* (Niesporek, 2007). O tym, że problem permanentnego samostanowienia się socjologii nie jest wcale zagadnieniem nowym, świadczy wstęp Edmunda Mokrzyckiego do zbioru tekstów *Kryzys i schizma* pod jego redakcją (Mokrzycki, 1984). Warto przytoczyć tutaj obszerny jego fragment: „Od kiedy socjologia istnieje [...], spory na temat jej właściwego powołania i teoretycznych podstaw nie uchłyły ani na chwilę, zagłuszając nierzadko dyskusję na temat rzeczywistości społecznej, którą nauka ta czy nie-nauka miała badać — pisze we wstępie (s. 6) do książki *Czy kryzys socjologii?* wybitny historyk myśli społecznej Jerzy Szacki, potwierdzając opinię, że socjologia zajmuje się bardziej sobą niż przedmiotem swych badań. Jest to opinia w pewnym sensie trafna: historia socjologii jest w znacznej mierze historią sporów o samą socjologię, o jej przedmiot, metody, rolę społeczną, miejsce wśród akademickich dyscyplin, wreszcie o jej »naukowość«” (Mokrzycki, 1984, s. 5).

obserwacji, dzięki teorii „gatunków zmaconych” Clifforda Geertza (Geertz, 1997, s. 217; Łęcki, 2012, s. 73).

Gdy rozważamy komentarz jako zapis czasów np. europejskich, w pierwszym rzędzie stoją obok siebie dwaj komentatorzy francuscy XX wieku: filozof Jean-Paul Sartre i socjolog Raymond Aron. Trzeba pamiętać, że w połowie XX wieku we Francji nie ma jeszcze socjologii jako kierunku (od czasów Émile’a Durkheima jest tylko katedra socjologii), a filozofia uznawana jest za szlachetną i klasyczną kuźnię intelektualnych elit. Sartre do końca pozostanie wierny filozofii, co poniektórzy uznają później za niekoniecznie przynoszące chlubę tej dyscyplinie. Jedno jest pewne — francuski filozof uszlachetni status kawiarnianego stylu uprawiania filozofii (Copleston, 1991, s. 332).

Obydwaj będą studiowali przed wojną w Niemczech. Aronowi stypendium w ojczyźnie Goethego przyniesie dwa doświadczenia, które wpłyną kardynalnie na jego życie. Pierwszym będzie wręcz **namacalne** zrozumienie, czym jest narodowosocjalistyczna rewolucja. Zobaczysz nazistowskie, zbrodnicze i totalitarne oblicze hitleryzmu dużo wcześniej niż inni, którzy w brunatnych szeregach widzieli początkowo gniewne oblicze narodu skrzywdzonego traktatem wersalskim. Dzięki tej obserwacji (w tamtym okresie nawet Żydzi się samooszukiwali) będzie ostrzegał przed maszerującymi w takt nacjonalistycznych hymnów równym krokiem kolumnami SA i SS. Aron w czasie wojny ewakuuje się na Wyspy Brytyjskie. Zostanie tam uwiedziony ideą wolności liberalnej nawiązującej do liberalizmu w jego XX-wiecznej postaci. Tym, co odróżni go jako prawdziwego intelektualistę od francuskiej konfraterii wykształconych mędrków, będzie zdolność jasnej analizy i uniwersalnej syntezy doświadczenia i nauki. Nie musiał już jechać do ZSRR, aby dostrzec i potępić zbrodniczość komunistycznego totalitaryzmu.

Kolejnym doświadczeniem Arona po przekroczeniu Renu w latach 30. ubiegłego wieku będzie współczesna mu socjologia niemiecka, dzięki której odkryje Maxa Webera i „spółkę” (Aron, 1961, *passim*). Ta intelektualna przygoda zaowocuje zupełnie inną optyką społeczną Arona i Sartre’a w odniesieniu do tych samych faktów społecznych i historycznych. Sartre w 1940 roku trafi do obozu jenieckiego, a wypuszczony dzięki fałszywemu zaświadczeniu lekarskiemu, w 1941 roku wróci do Paryża. Tam tworzy podziemną organizację „Socjalizm” i pod koniec wojny pisze (podobnie jak Aron) do redagowanego przez Alberta Camusa konspiracyjnego pisma „Combat”. Po wojnie Sartre będzie wszędzie na Zachodzie tropił faszyzm i utożsamiając go z kapitalizmem, popadnie w komunistyczną naiwność. Pozwoli zredukować się do roli „pożytecznego idioty” i zacnie chwalić stalinizm. Ludwik Stomma, którego nie można traktować jako prawicowego intelektualistę, zaliczy Sartre’a (m.in. wraz z André’m Malraux i Louisem Aragonem) do grona wielbieli Stalina (Stomma, 2017, s. 31).

Po wojnie obaj francuscy myśliciele staną po przeciwnych stronach barykady. Sartre będzie uprawiał komentarz ideologiczny, a Aron socjologiczny:

„Postanowiłem, że będę zaangażowanym obserwatorem, to znaczy będę oglądał historię w jej stawianiu się, będę się starał patrzeć na nią możliwie obiektywnie, a jednocześnie nie zajmę postawy kogoś obojętnego, niezaangażowanego. Chciałem być zarazem widzem i aktorem” (Aron, 1984, s. 196).

Większość swojego życia spędzili na pasjonującej polemice publicystycznej, nie tylko pisemnej. Dla jednego i drugiego działalność ta stała się istotniejsza od działalności naukowej. Na pewno tak było w przypadku działacza lewicowego, Sartre’a. Raymond Aron, zachowując higienę intelektualną (Michnik, 2007, *passim*), po kres swoich dni pozostawał naukowcem, pisząc jednocześnie dzieła naukowe i komentarze socjologiczne. W latach 60. i na początku lat 70. można było odnieść wrażenie, że Aron przegrał w starciu z myślą Sartre’a. Ale już od połowy lat 70. szala zwycięstwa zaczęła przechylać się na stronę demaskatora intelektualnego opium, jakim było **heglowskie ukąszenie**. Praktycznie do ostatnich dni zarówno w formie pisemnej, jak i w wywiadach będzie postulował powrót do rozsądku i chłodnej kalkulacji. O ich ponadczasowości świadczy fakt, że we Francji (i nie tylko) publikuje się je w formach zwartych. Są dziedzictwem narodowym Francji. Być może jednak lepiej było mieć rację z Aronem niż mylić się z Sartre’em. Wielbicieli Egzystencjalisty z kawiarni paryskich długo uważali inaczej.

Komentarze Arona różnią się od tekstów Sartre’a socjologicznym aparatem naukowym, który pozwolił na wielowarstwową analizę rzeczywistości Francji i globalnych stosunków międzynarodowych. Aron wiedział, że nie może ograniczać się tylko do interpretacji przeszłości lub teraźniejszości (Judt, 2013, s. 193). Dla socjologa, naukowca czy intelektualisty komentującego współczesność misją i fundamentalnym wyzwaniem jest obalanie mitów, które wrastają w tkankę wiedzy jak nowotwór, niszcząc ją i sprowadzając na manowce poznania. Aron, analizując zarówno jemu współczesne, jak i przeszłe konflikty, ujawnia swoją fascynację chłodną i analityczną oceną rzeczywistości. „Oczywiście Aron podkreślał liberalną zasadę wolności jednostki, ale jego pozbawiona emocji analiza gry politycznej mocarstw i sił ekonomicznych przywodzi raczej na myśl utylitaryzm niż głoszony przez niego neoliberalizm” (Gacek, Kwiatkowska, 2011, s. 121).

Aron (podobnie jak Vilfredo Pareto) wpisuje się w tradycję doceniania egoizmu jako siły dynamizującej i motywującej jednostkę do kreatywności. Nierówność jest uzasadniona i moralna, bo odpowiada wymaganiom zbiorowości i rozwojowi gospodarczemu. Zastanawiające, że we współczesnej Unii Europejskiej mamy do czynienia z technokratyczną myślą dotyczącą podejmowania **pragmatycznych** decyzji przez rządzących wbrew woli suwerena. Felietonista „Le Figaro” potrafił zachować zimny i racjonalnie pesymistyczny dystans co do przyszłości demokracji (Aron, 1996, *passim*). Komentując, demaskował stereotypowe myślenie, fatalnie odbijające się na opinii publicznej w latach zimnej wojny na Zachodzie. Aron w swoich dziełach naukowych i felietonach poświęcił się misji demaskacji, która spoczywała na jego barkach jako socjologa, i przez długi czas był osamotniony w świecie

całkowicie mu obcym (Arendt, 2008, s. 150). Jego komentarze stały się szczególnym (w tym znaczeniu odrębnym) zapisem, trwałym, jednolitym przekazem analiz socjologicznych, będących zarazem przedmiotem badań socjologicznych (jak np. w przypadku dzienników).

Na marginesie naszych rozważań warto zauważyć, że PRL też miał swoich „komentatorów niezłomnych”. Stefan Kisielewski nie był socjologiem, ale jego dzienniki (też forma nienaukowa) bez wątpienia dowodzą jego wrażliwości socjologicznej. Stały się one przedmiotem badań socjologów, szczególnie socjologów literatury. Komentarz polityczno-społeczny intelektualisty, a nie naukowca, stał się osią badań socjologa Krzysztofa Łęckiego (Łęcki, 2012, *passim*).

Współczesny komentarz socjologiczny

Współczesny komentarz socjologiczny przyjmuje różne formy. Socjologia Arona obok dzieł socjologicznych manifestuje się w formie systematycznie publikowanych, permanentnych komentarzy socjologicznych zamieszczanych w tradycyjnych mass mediach. Zostały one wydane również w publikacjach zwartych. Komentarze Arona traktowane są we Francji jako element francuskiego dziedzictwa narodowego wznawianego cyklicznie. W ramach niniejszej analizy najważniejsze są teksty zawarte w jego komentarzach opublikowanych przede wszystkim w „Le Figaro”, choć nie tylko (Aron, 1997, *passim*). Tony Judt najbardziej ceni Arona właśnie za te jego komentarze socjologiczne (Judt, 2012, *passim*). Zebrane w jednolitej książkowej formie stanowią pełny zapis epoki zimnowojennej. Przechodzą w rodzaj komunikacji wyższego rzędu i można odnieść do nich fragment opinii Janusza Lalewicza o środkach komunikacji: są elementem nauczania analizy socjologicznej i transmitują dziedzictwo kulturowego (Lalewicz, 1985, s. 38).

Innym przykładem naukowca-komentatora może być socjolog Zygmunt Bauman, który swoją książkę *Socjologia* nazwał komentarzem. „Praca, która chce być komentarzem do codziennego doświadczenia, nie może być bardziej od niego systematyczna” (Bauman, 1996, s. 26). Komentarz do bieżących wydarzeń pisany przez naukowca, w tym wypadku socjologa, charakteryzuje się wrażliwością myślenia socjologicznego, kruszeniem skamielin niepozwalających na logiczne wytłumaczenie rzeczywistości oraz zachowaniem wolności idei:

[M]yśleć socjologicznie, to trochę lepiej rozumieć otaczających nas ludzi, ich pragnienia i marzenia, ich troski i niedole. [...] Tak więc myślenie socjologiczne może się przyczynić do pogłębienia solidarności między nami, solidarności opartej na wzajemnym zrozumieniu i szacunku, a wyrażającej się w zbiorowym

oporze wobec cierpienia i proteście przeciw rodzącemu je okrucieństwu (Bauman, 1996, s. 23).

Istotne jest to, że Aron nie uważał za konieczne uczestniczenie w wydarzeniach, by je komentować. Różnił się w tym nie tylko od Sartre'a, lecz także np. od najsłynniejszego polskiego reportera Ryszarda Kapuścińskiego, który zawsze podkreślał, że musiał być w oknie cyklonu historii i ma to, kolokwialnie rzecz ujmując, w swoim reporterskim DNA (Kapuściński, 2018, s. 601). Aron uznawał, że bezpośredni kontakt z analizowanymi faktami społeczno-politycznymi uniemożliwia chłodną i obiektywną ocenę (Aron, 1992, s. 191—192). Był w tym przekonaniu trochę podobny do Edmunda Burke'a. Ciekawy zdaje się przypadek, kiedy autor diagnoz współczesnych zdarzeń i zjawisk odwołuje się do klasyka komentującego zjawisko, które później stało się analityczną matrycą zjawisk podobnych. Jak pisze Łęcki:

Otóż po ponad dwustu latach od wybuchu Francuskiej Rewolucji wyraźnie widać, że najlepszym diagnostą tego, co się wówczas we Francji działo, człowiekiem, który opisał naturę rewolucji nad wyraz przenikliwie — i to od razu, u samych jej początków — był Edmund Burke. O tym, czym rzeczywiście stawała się rewolucja, jaki będzie jej dalszy ciąg i jakie będzie miała konsekwencje — przeczytać można było w wydanych po raz pierwszy w roku 1790 *Rozważaniach o rewolucji we Francji*. Burke pisał swoje dzieło w czasach, kiedy cała oświecona Europa przyglądała się z zachwytem niezwyklej karnawałowi wolności, jakim wydawać się mógł początek rewolucji we Francji. Jak wiadomo, dość wcześnie symbolem rewolucyjnego tryumfu stało się właśnie zdobycie przez zrewoltowane tłumy BastylII. Uchodziła ona za symbol królewskiego despotyzmu. Ale w twierdzy znaleziono tylko siedmiu więźniów, dobrze odżywionych i zajmujących obszerne pomieszczenia — w tym czterech oszustów, jednego zboczeńca w stylu markiza de Sade'a i dwu szaleńców, którzy zresztą niedługo potem zostali zamknięci w szpitalu dla umysłowo chorych. A ciąg dalszy? Pisał Burke: „Będzie krew. Brak zdrowego rozsądku sprawi, że krew popłynie”. Niedługo potem zbiorowe masakry, masowe egzekucje i gilotyna wprowadzona w ruch przez rewolucyjny trybunał pokazały, że diagnoza i prognoza postawione przez Burke'a w okresie największego rewolucyjnego entuzjazmu — kiedy kibicowała rewolucji bez mała cała postępową Europą — nie były wyrazem histerycznej przesady. Na długo, bo na dziewięć lat przed dojściem do władzy Napoleona Bonaparte, Burke ostrzegał: „Przy słabości jednego rodzaju władzy i przy płynności wszystkich, oficerowie pozostaną w stanie buntu, dopóki jakiś ludowy generał, obdarzony prawdziwym autorytetem i sztuką zjednywania sobie wojska, nie zwróci na siebie oczu wszystkich ludzi, podbijając serca i umysły. Armie będą posłuszne każdemu jego skinieniu. Lecz dzień, w którym to się stanie, osoba, która rządzi wojskiem, będzie waszym panem, panem waszego króla, panem waszego zgromadzenia, panem całej waszej republiki” (Łęcki, 2025, s. 23).

I dalej:

Leslie G. Mitchell w świetnej przedmowie do głównego dzieła Burke'a, czyli *Rozważań o rewolucji we Francji* (tłum. D. Lachowska, Wydawnictwo UW, Warszawa 2008), zauważa że choć „Edmund Burke twierdził, że jak na cudzoziemca zna Francję z obserwacji i studiów całkiem nieźle. To właśnie w największej mierze podawali w wątpliwość jego krytycy [...]”. Burke nie dysponował tym zakresem informacji i kontaktów, do którego mógł się odwołać ktoś taki, jak Charles James Fox”. I nic dziwnego, bo też „zakres informacji o sprawach francuskich dostępny dla kogoś takiego jak Charles James Fox był niemal ambarasujący. Wielu jego najbliższych przyjaciół odwiedziło Paryż między 1789 i 1792 rokiem i wysyłało zeń sprawozdania z pierwszej ręki”. Czy przyjaciele Foxa, przywódcy partii wigów, byli nie dość rozsądni, by widzieć nie tylko rewolucyjne blaski, ale także i cienie? Czy po prostu relacjonowali zaslepieni rewolucyjną ideologią? Czy też może Fox wyciągał z nadsyłanych przez nich informacji fałszywe wnioski, sam trwając uparcie w przekonaniu, że Francja dzięki swojej rewolucji wyprzedziła swojego sąsiada zza Kanału Angielskiego w tryumfalnym pochodzie wolności? Nie umiem jednoznacznie odpowiedzieć na te pytania. Nie ulega jednak wątpliwości, że choć Fox dyskutował z wielkimi tamtego świata, z księciem Orleanu, z Talleyrandem, gdy Burke — rozmawiał i korespondował wyłącznie z zupełnie szarymi Francuzami; że choć powszechnie uznawano, że Fox doskonale znał Francję, a Burke — wręcz przeciwnie, to właśnie ten ostatni naprawdę rozumiał to, co się we Francji działo, więcej — z dzisiejszej perspektywy profetycznie przewidział logikę łańcucha rewolucyjnych zdarzeń. Diagnozy prawdziwego światowca, za jakiego, nie bez racji, mógł uchodzić Charles James Fox, przegrały z analitycznym umysłem i intuicją Edmunda Burke'a. Narzuca się pytanie, czy w tym niewypowiedzianym oficjalnie pojedynku Fox był od razu na straconej pozycji czy jako polityczny diagnosta i prognosta musiał ponieść klęskę? No cóż, nie musiał — wystarczyło nie poprzestawać na bezkrytycznym słuchaniu rewolucyjnych entuzjastów i zadowalaniu się ich nad wyraz powierzchownymi wrażeniami (Łęcki, 2025, s. 24).

Burke to rzecz jasna nie jedyny klasyk, do którego może odwołać się socjolog. Więcej — zdarza się znaleźć w pismach klasyków przekonanie, że ich opisy i analizy wykraczają poza charakteryzowanie czasów im współczesnych. W monografii poświęconej Tukidydesowi Łęcki zauważa: „Jak konkluduje Barbara W. Tuchman: »Historia nie powtarza się nigdy — powiedział Voltaire — człowiek powtarza się zawsze«; wiadać wyraźnie, że Tukidydes uczynił z tej zasady założenie swego dzieła” (Tuchman, 1993, s. 7; Łęcki, 2019, s. 88). Nie inaczej sądził sam twórca *Wojny peloponeskiej*:

Jeśli chodzi o słuchaczy, to dzieło moje, pozbawione baśni, wyda im się może mniej interesujące, lecz wystarczy mi, jeśli uznają je za pożyteczne ci, którzy będą

chcieli poznać dokładnie przeszłość i wyrobić sobie sąd o takich samych lub podobnych wydarzeniach, jakie zgodnie ze zwykłą kolejną spraw ludzkich mogą zajść w przyszłości (Tukidydes, 2001, t. 1, s. 27).

Pisząc o wyrobieniu sobie osądu „o takich samych lub podobnych wydarzeniach, jakie zgodnie ze zwykłą kolejną spraw ludzkich mogą zajść w przyszłości”, Tukidydes nie pisze bynajmniej tylko o wojnie⁹.

Posiadanie szczególnej wrażliwości socjologicznej nie dowodzi, że ktoś uprawia socjologię, ale że jest do tego bardziej predestynowany niż ten, kto wrażliwości jest pozbawiony lub jej nie wytrenował. Można odwołać się do klasyków socjologii po to, by przezwyciężyć trudność, czym socjolog powinien się zajmować i co jest uprawianiem socjologii, a co nim nie jest. Jak pisze Erving Goffman: „Rzecz jasna, jakość wielu z tych źródeł jest dyskusyjna, moje interpretacje — zwłaszcza niektóre — wątpliwe, zakładam jednak, że luźne spekulatywne podejście [...] jest lepsze niż bezwzględne ignorowanie jego istnienia” (Goffman, 2008, s. 6—7). Komentarze socjologów mogą być uznane za twarde, zbierane, a nie wywołane dane. Podobnie jak obserwacja uczestnicząca, są źródłami wątpliwymi, lecz uznanymi w socjologii. Ale taka jest rzeczywistość badana przez socjologów. W cytowanej już tutaj książce *Inny zapis* kwestię interpretacji danych socjologicznych analizuje Łęcki w podrzdziale zatytułowanym *Rzemiosło interpretacji*. Porusza w nim nie tylko problem wątpliwości zdroworozsądkowych (por. Łagowski, 2017, s. 18—19), lecz także problem wykształconej wrażliwości, która chyba najlepiej charakteryzuje socjologów. Umiejętność odbierania pewnych sygnałów nadchodzących zmian nabywa się w na drodze pozyskiwania wiedzy i treningu w interpretacji wiedzy. Łęcki odwołuje się tutaj do Claude’a Lévi-Straussa, Piotra Uspieńskiego, Clifforda Geertza, Ludwika Stommy oraz Thomasa Kuhna (Łęcki, 2012, s. 144—145).

Jednakże współczesną socjologię (a może socjologów) cechuje pewna dychotomia. Socjologia z definicji ma demaskować utopię ideologiczną. A przecież kiedy stara się zagadnienia społeczne wtłoczyć w ramy matematycznych wzorów — sama staje się utopią. Przykład?

Najpełniejszą i najbardziej racjonalistyczną postać utopii obywatelskiej znajdujemy u Condorceta, zwłaszcza w jego opublikowanym w roku 1795 pośmiertnym dziele, szkic obrazu postępu ducha ludzkiego poprzez dzieje. Nowe Państwo jest państwem rozumu obywatelskiego, dziedzicem postępów Oświecenia. Obywatel

⁹ Jednocześnie nie brak autorów przekonanych, że „Pisma [...] Tukidydesa, który zastosował hi-pokratejski sposób myślenia do badań nad historią, wydają się nam mądrzejsze i bliższe aniżeli prace Platona czy Arystotelesa. Odsłaniają one znaczenie tego, co konkretne, partykularne [...], gdy tymczasem filozofowie są zawsze zajęci tym, co uniwersalne i typowe” (Auden, 2017, s. 69, cyt. za: Łęcki, 2019, s. 88).

jest konstrukcją zarazem polityczną i kulturową: z demokracją wiążą się określone wymogi kulturowe, a oświata ma zadania pedagogiczne (Baczko, 2016, s. 10)¹⁰.

Rzeczywistość społeczno-ekonomiczno-polityczna wymyka się ściśle matematycznym kategoriom (tak jak w ekonomii, na co zwracał uwagę wspomniany wcześniej Pareto). „Socjologicznie biorąc, populacja utopistów jest wyjątkowo niejednorodna i na drogach utopii spotykają się postaci najrozmaitsze. Granice utopii są mobilne i zwłaszcza na ich przesuwanie się zwracaliśmy uwagę” (Baczko, 2016, s. 16). Utopia może uniknąć potocznego uznania jej za coś nierealnego. Dlaczego ludzie wierzą w utopie państwa opiekuńczego, zniesienie własności, równość, idyllę rozwiania problemów egzystencji? Bo istnieje pewien realny świat, w którym wszystko jest z góry ustalone, zorganizowane, przewidziane i zdecydowane za obywatela. Tym przykładem jest wojsko. W tym wypadku utopia państwa opiekuńczego staje się namacalna. I jest to modelowy wzór, jak realizm w świecie realnym miesza się z utopią w sposób nierozzerwalny, trudny do matematycznego ujęcia. „Doświadczenie wojsk rewolucyjnych dowodzi, że takie życie we wspólnocie jest możliwe w praktyce, bo przecież Republika zgromadziła na skalę dotąd w dziejach niewidzianą setki tysięcy obywateli — żołnierzy, którym środki utrzymania i wręcz sam tryb życia zapewniło państwo [...]” (Baczko, 2016, s. 8).

Przykład armii wcale nie jest wyjątkowy i przynależy czasom wojny. Wiele reżimów stworzonych przez **juntę** było opartych na przekonaniu, że wystarczy w życie cywilne wprowadzić rygory wojskowe, a rozwiąże to wszystkie problemy społeczno-ekonomiczne. Ponoć taką receptę na bolączki ekonomiczne późnego PRL-u miał generał Wojciech Jaruzelski, który wprowadził stan wojenny (miał to być pozytywny, choć uboczny efekt aktu polityczno-militarnego). Czy bycie wykształconym socjologiem gwarantuje posiadanie szczepionki przeciw utopii? Należy postawić pytanie, kto jest bardziej utopijny w sowich prognozach społecznych i interpretacjach rzeczywistości: socjolog Slavoj Žižek czy historyk Timothy Garton Ash? Obydwóch można zaliczyć do kategorii intelektualistów-celebrytów, których komentarze drukowane i analizowane są na całym świecie.

W Polsce współcześnie mamy (i mieliśmy) komentatorów-socjologów, takich jak np. nieżyjący już Paweł Śpiewak czy Zdzisław Krasnodębski. Obaj (tak różni w swoich poglądach) obok licznych artykułów-komentarzy mają w swoim dorobku przynajmniej jedną książkę-analizę, którą można — ujmując to w przytaczanej już kategorii Baumanowskiej socjologii jako komentarza do współczesności — nazwać komentarzem socjologicznym. W przypadku Śpiewaka to *Pamięć po komunizmie* (Śpiewak, 2005, passim), a Krasnodębskiego — *Zwycięzca po przejściach*

¹⁰ Jerzy Szacki w swoim posłowie do traktującej o utopii książki Bronisława Baczki uważa, że powinna ona być cytowana w każdej pracy z zakresu m.in. teorii ruchów społecznych oraz socjologii rewolucji (por. Szacki, 2016, s. 461).

(Krasnodębski, 2012, *passim*). Piotr Kulas, zajmujący się kondycją inteligencji polskiej, wskazuje w swojej pracy na przestrzeń publiczną jako istotny element dyskusji o stanie inteligencji: „Nie mogę przywołać w artykule wszystkich głosów oraz wspomnieć wszystkich uczestników debaty. Warto jednak pamiętać, że miała ona również swoje **popularniejsze** formy i toczyła się na łamach polskich dzienników oraz tygodników” (Kulas, 2018, s. 45).

Zmiana zbiorowości (w sensie historycznym) może temu samemu komunikatowi nadać inną interpretację, zmieniając przy tym proces komunikacji, szczególnie jeden jego element: odczyt. Komentarz socjologiczny jest zarazem krótką formą ujęcia współczesności lub historii. Może być też naukowo uzasadnioną próbą przewidywania przyszłości. Ostrożną. Wstrzemięźliwą. I to go różni od wypowiedzi futurologów. Komentarz socjologiczny jest formą komunikatu, często rozwijaną później w analizach naukowych do odczytu, wpływającego na opinię publiczną w ważnych społecznie kwestiach. Istotne jest, by nie wpaść w rolę nadwornego pisarza. W felietonie *Gęgacze* socjolog Łęcki pisze:

Jestem systematycznym czytelnikiem i słuchaczem medialnych komentarzy socjologów, politologów, filozofów. Również i mnie samemu zdarza się komentować różne wydarzenia polityczne, społeczne czy kulturowe. Pewnie to, że sam bywam komentatorem sprawia, iż na własnej skórze ćwiczę, jak niezwykle trudno nie wpaść w pułapki formułowanej ad hoc krótkiej analizy. By każde zdarzenie kwitować głęboką diagnozą opatrzoną oryginalną puentą, trzeba by pewnie lapidarności Stanisława Jerzego Leca. On mógł napisać „Wystarczy słowo — reszta jest gadaniem”, bo też Lec zwykle odpowiednio umiał dać rzeczy słowo, ale jak ma sobie radzić z tak wygórowanym wymaganiem prosty komentator (Łęcki, 2009, s. 197).

Komentarz może być czymś więcej niż tylko krótką formą ekspresji literackiej. Wspominanego już wielokrotnie Raymonda Arona Tony Judt cenił najbardziej właśnie za komentarze. Jego działalność jako polityka i socjologa nierozzerwalnie łączyła się z pracą felietonisty/komentatora. Trudno oddzielić jego felietony od jego socjologii (por. Gacek, 2013, s. 91), co nie oznacza, że każdy pisujący felietony znany socjolog powinien dołączać je sobie do naukowego dorobku. Tak pisał Kisiel (Stafan Kisielewski) o innym francuskim socjologu literatury: „Przed kilkunastu laty poznałem w Warszawie felietonistę »Monde’u«, profesora (tak głosił bilet wizytowy) Roberta Escarpita. Po niedługiej rozmowie stwierdziłem, że ma on jeden, niewątpliwie profesorski walor: lubi uczyć. Bardzo energicznie uczył mnie o Polsce, w której był po raz pierwszy i to całe trzy dni” (Kisielewski, 1989, s. 544).

Bibliografia

- Arendt H., 2008: *Filozofia i socjologia*. W: Eadem: *Salon berliński i inne eseje*. Przeł. M. Go-dyń, S. Szymański. Warszawa: Prószyński i S-ka, s. 139—159.
- Aron R., 1961: *La sociologie allemande contemporaine*. Paris: Quadrige/PUF.
- Aron R., 1976: *Teoria rozwoju i interpretacja historyczna współczesnej epoki*. Przeł. L. Mikrut. W: *Teoria rozwoju społecznego. Wypisy*. Red. R. Dyoniziak. Kraków: Akademia Ekono-miczna, s. 37—65.
- Aron R., 1984: *Widz i uczestnik. Z Raymondem Aronem rozmawiają Jean-Louis Missika i Dominique Wolton*. Przeł. A. Zagajewski. Londyn: Polonia Book Found LTD.
- Aron R., 1992: *Widz i uczestnik. Z Raymondem Aronem rozmawiają Jean-Louis Missika i Dominique Wolton*. Przeł. A. Zagajewski. Warszawa: Czytelnik.
- Aron R., 1996: *Les désillusions du progrès. Assai sur la dialectique de la modernité*. Paris: Gallimard.
- Aron R., 1997: *Les Crise*. Paris: Editions de Fallois.
- Aron R., 2002: *Les étapes de la pensée sociologique*. Paris: Gallimard.
- Aron R., 2011: *Dimensions de la conscience historique*. Paris: Les Belles lettres.
- Aron R., 2013: *Tukidydes i opowieść historyczna*. Przeł. W. Dłuski (tekst ten jest tłumacze-niem rozdziału piątego książki *Dimensions de la conscience historique*). „Przegląd Poli-tyczny”, nr 121—122, s. 172—187.
- Auden W.H., 2017: *Starożytni i my*. Przeł. P. Nowak. Warszawa: Fundacja Augusta hr. Ciesz-kowskiego, Biblioteka Kwartalnika „Kronos”.
- Baczko B., 2016: *Światła utopii*. Przeł. W. Dłuski. Warszawa: IFiS PAN.
- Bauman Z., 1996: *Socjologia*. Przeł. J. Łoziński. Poznań: Zysk i S-ka.
- Becker H., Barnes H.E., 1964: *Rozwój myśli społecznej od wiedzy ludowej do socjologii. Historia i interpretacja ludzkich pojęć o współżyciu ludzi. Część pierwsza*. Przeł. J. Szac-ki et al. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Buzan B., Little R., 2011: *Systemy międzynarodowe w historii świata*. Przeł. E. Brzozowska. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Copleston F., 1991: *Historia filozofii*. Warszawa: Instytut Wydawniczy PAX.
- Gacek M., 2011: *Raymond Aron — Tukidydes XX wieku*. „Opcje. Kwartalnik Kulturalny”, nr 4 (85), s. 6—9.
- Gacek M., 2013: *Socjologia polityki Raymonda Arona*. „Studia Socjologiczne”, nr 4 (211), s. 85—102.
- Gacek M., 2017: *Socjologia historyczna Raymonda Arona*. „Górnośląskie Studia Socjologicz-ne. Seria Nowa”, t. 8, s. 113—127.
- Gacek M., 2022: *Cruised Intellectuals — Raymond Aron and Roger Scruton*. W: *Tradition and Change: Scruton's Philosophy and its Meaning for Contemporary Europe*. Ed. P. Wróblew-ski. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Semper, s. 93—108.

- Gacek M., 2024: *Droga do Arona*. W: R. Aron: *Klasyczna socjologia niemiecka*. Przeł. M. Gacek. Kraków: Wydawnictwo Naukowe UKEN, s. 17—38.
- Gacek M., Kwiatkowska M., 2011: *Od realizmu politycznego do socjologii stosunków międzynarodowych w myśli Raymonda Arona*. W: *Myśli społecznych splątanie. Księga jubileuszowa z okazji 60-lecia pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Władysława Markiewicza*. Red. K. Czekaj, J. Sztumski, Z.A. Żechowski. Katowice: Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa im. Wojciecha Korfantego, s. 119—133.
- Geertz C., 1997: *O gatunkach zmaconych. (Nowe konfiguracje w myśli społecznej)*. W: *Postmodernizm. Antologia przekładów*. Wyb., oprac. i przedm. R. Nycz. Kraków: Baran i Suszczyński, s. 199—235.
- Goffman E., 2008: *Zachowanie w miejscach publicznych*. Przeł. O. Siara. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Gouldner A.W., 2010: *Kryzys zachodniej socjologii*. Przeł. P. Tomanek. Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.
- Judt T., 2012: *Historia niedokończona. Francuscy intelektualiści 1944—1956*. Przeł. P. Marczewski. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Judt T., 2013: *Brzemie odpowiedzialności*. Przeł. M. Filipczuk. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Kapuściński R., 2018: *Z Ryszardem Kapuścińskim rozmawia Krzysztof Łęcki. Trzeba być w środku wydarzeń*. W: *Socjologia łuskana. O formach i stylach komentarza socjologicznego*. Red. M. Gacek. Kraków: Grapfa, s. 599—612.
- Kisielewski S. (Kisiel), 1989: *Lata połączane, lata szare*. Kraków: Znak.
- Krasnodębski Z., 2012: *Zwycięzca po przejściach*. Kraków: Ośrodek Myśli Politycznej.
- Kulas P., 2018: *Początek końca. Analiza debat o przeobrażeniach inteligencji po 1989 roku*. W: *Od inteligencji do postinteligencji. Wątpliwa hegemonia*. Red. P. Kulas, P. Śpiewak. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 19—51.
- Lalewicz J., 1985: *Socjologia komunikacji literackiej*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Liberman G., 2011: *Variations sur des thèmes Thucydidiens. À propos de: S. Hornblower, „Thucydidean Themes”, Oxford 2011. „Revue des Études Anciennes”, t. 113 (2), s. 609—631*.
- Łagowski B., 2008: *Tukidydes: „Wojna peloponeska”*. W: Idem: *Pochwała politycznej bierności*. Elbląg—Inowrocław: Sprawy Polityczne, s. 15—23.
- Łagowski B., 2017: *Sprawa Krońskiego*. „Przegląd”, nr 14, s. 111—146.
- Łęcki K., 2009: *Widma wolności. Felietony wygłoszone na antenie Radia Em 107,6 FM*. Katowice; Księgarnia św. Jacka.
- Łęcki K., 2011: *Tukidydes jako (pre)socjolog. Prolegomena*. W: *Myśli społecznych splątanie. Księga jubileuszowa z okazji 60-lecia pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Władysława Markiewicza*. Red. K. Czekaj, J. Sztumski, Z.A. Żechowski. Katowice: Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa im. Wojciecha Korfantego, s. 278—291.

- Łęcki K., 2012: *Inny zapis. „Sekretny dziennik” pisarza jako przedmiot badań socjologicznych. Na przykładzie „Dzienników” Stefana Kisielewskiego*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Łęcki K., 2019: *Według Tukidydesa. Rozważania socjologa literatury nad „Wojną peloponeńską”*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Łęcki K., 2024a: „Pułapka Tukidydesa” 2.0 (komentarz socjologiczny w spolaryzowanym społeczeństwie). „Zeszyty Naukowe KUL”, nr 1 (265), s. 75—103.
- Łęcki K., 2024b: *Wariant Gombrowicza (repetycje, marginesy, dygresje)*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Łęcki K., 2025: *Bricolage*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”.
- Merton R.K., 1977: Członkowie grupy i outsiderzy; rozdział z socjologii wiedzy. Przeł. K. Rosner. W: *Czy kryzys socjologii?*. Red. J. Szacki. Warszawa: Czytelnik, s. 396—465.
- Michnik A., 2007: Aron — profesor higieny intelektualnej i moralnej. „Gazeta Wyborcza”, 16.02.2007. <http://wyborcza.pl/1,100557,3921917.html> [dostęp: 6.03.2018].
- Mokrzycki E., 1984: *Wstęp*. W: *Kryzys i schizma*. Red. Idem. Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy, s. 7—45.
- Mroziewicz K., 2013: *Korespondenta, czyli jak opisać pełzający koniec świata*. Poznań: Zysk i S-ka.
- Niesporek A., 2007: *Czy koniec socjologii, jaką znamy?*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Niesporek A., 2010: *Alvin Gouldner — teoretyk czy socjologiczny banita*. W: A.W. Gouldner: *Kryzys zachodniej socjologii*. Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos, s. VII—XXXV.
- Perreau-Saussine É., 2003: *Raymond Aron et Carl Schmitt lecteurs de Clausewitz*. „Commentaire”, no. 103, s. 617—622. <https://doi.org/10.3917/comm.103.0617>.
- Platon, 1960: *Prawa*. Przeł. M. Maykowska. Warszawa: PWN.
- Platon, 1996: *Dialogi*. Przeł. W. Witwicki. Warszawa: PWN.
- Platon, 2003: *Państwo*. Przeł. W. Witwicki. Kęty: Antyk.
- Stomma L., 2017: *Jeździec bez twarzy*. „Przegląd”, nr 32, s. 31.
- Szacki J., 2016: *Posłowie do wydania polskiego*. W: B. Baczek: *Światła utopii*. Przeł. W. Dłuski. Warszawa: IFiS PAN, s. 457—466.
- Śpiewak P., 2005: *Pamięć po komunizmie*. Gdańsk: słowo/obraz terytoria.
- Tuchman B.W., 1993: *Odległe zwierciadło, czyli rozlicznymi plagami nękanie XIV stulecie*. Przeł. M.J. i A. Michejdowie. Katowice: Książnica.
- Tukidydes, 2001: *Wojna peloponeńska*. T. 1, 2. Przeł. K. Kumaniecki. Warszawa: Czytelnik.
- Weber M., 2000a: *Etyka gospodarcza religii światowych*. T. I. Przeł. T. Zatorski. Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.
- Weber M. 2000b: *Etyka gospodarcza religii światowych*. T. III. Przeł. D. Motak. Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.
- Wolff T., 2025: Fragment z blurbu na okładce: K. Łęcki, *Bricolage*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”.



Tomasz Olczyk

Uniwersytet Warszawski

 <https://orcid.org/0000-0001-5720-9591>

Wirtualna praca afektywna celebrytów — przechwytywanie interakcji społecznych i mikrocelebrytowo

Abstract: This article examines the phenomenon of virtual affective labour as a form of immaterial labour centred on the production and maintenance of interpersonal bonds and the commodification of social relations through media-mediated communication and emotion facilitated by the Internet. The article demonstrates how this concept may be employed to advance our understanding of celebrities as a social category within the context of post-industrial transformations of labour. Social media platforms, by providing infrastructure that virtualises social interactions, capture, monetise, and render those interactions economically productive. Consequently, virtual affective labour — once confined to a small number of media figures — is becoming a mass phenomenon. Digitalised social relations, and above all the data generated through them and the attention invested in them, constitute the foundation of profit for contemporary digital affective industries. These industries generate parasocial relations in a twofold sense: they commercially exploit the emotions of the recipients of celebrity posts by simulating the creation of personal bonds, and they employ digital algorithms and bots to sustain communication with audiences. The article further describes how social media platforms, ostensibly democratising access to the tools of visibility-building, incentivise prosumers to perform affective labour on their behalf through the promise of celebrity fame and intermittent rewards dispensed by Skinnerian algorithms, thereby contributing to the proliferation of behavioural addictions.

Keywords: affective labour, emotional labour, celebrification, celebrity, micro-celebrity

Wstęp

Celebryci, jako fenomen kojarzony z kulturą popularną, mediami i konsumpcją raczej niż ze strukturą społeczną, pracą i konfliktem klasowym, stanowią zjawisko dość problematyczne i trudne do uchwycenia za pomocą klasycznych narzędzi socjologii (Ferris, Harris, 2011, s. 2) powstałych — jak uważa Marek Krajewski — w celu analizy społeczeństwa industrialnego, zorganizowanego wokół procesów pracy i konfliktu przemysłowego (Krajewski, 2003, s. 8). Jak pisze Henryk Domański, celebryci nie tworzą klasy społecznej, bo nie posiadają „wspólnego, swoistego elementu determinującego ich szanse życiowe, określanego wyłącznie przez ekonomiczne interesy wiążące się z posiadaniem dóbr oraz przez interesy zarobkowe, w warunkach rynku — dóbr lub pracy” (Domański, 2023, s. 7). Według Domańskiego celebryci to kategoria, która „obejmuje reprezentantów wielu profesji, w dodatku lokujących się na różnych piętrach drabiny społecznej” (Domański, 2023, s. 7), a celebrytstwo nie może być uznane za zawód, bo praktyki celebryckie nie spełniają jego definicji.

Działalność celebrytów nie kojarzy się z pracą rozumianą jako wytwarzanie dóbr. Najbardziej popularne w literaturze jest ujęcie Daniela J. Boorstina, dla którego celebryci to produkt mediów: „pseudowydarzenia” pozbawione autentycznej wartości, i który przeciwstawia celebrytów — „znanych z tego, że są dobrze znani” — prawdziwym bohaterom (Boorstin, 1964, s. 11—19). Sława bohaterów jest wynikiem rzeczywistych historycznych osiągnięć, a nie efektem niezасłużonej medialnej ekspozycji. Leo Loewenthal uznaje celebrytów za idoli konsumpcji, którzy w przeciwieństwie do prowadzących poważną i produktywną działalność idoli produkcji działają w błahym obszarze nieproduktywnego czasu wolnego (Loewenthal, 1994, s. 512). Otwarta pozostaje także kwestia, na ile celebryci są częścią elit (Mills, 1961, s. 192—116; Alberoni, 2012). Celebryci nie sprawują co prawda bezpośrednio władzy „armat i pieniądza”, ale wygrywają rywalizację o uwagę i prestiż z elitami politycznymi i gospodarczymi. Jednocześnie — jak twierdzi Tyler Cowen — są oni eksploatowanymi przez publiczność wyalienowanymi ofiarami kapitalizmu emocjonalnego, tracącymi tożsamość w pogoni za uwielbieniem mas (Cowen, 2003, s. 167—168).

W celu rozwiązania opisanych wyżej problemów i sprzeczności tekst ten proponuje wykorzystanie pojęcia wirtualnej pracy afektywnej oraz powiązanych koncepcji mikrocelebrytstwa (*micro-celebrity*) i więzi paraspołecznych. Idea wirtualnej pracy afektywnej dostarcza kryterium definiowania celebrytów oraz pozwala opisywać ich jako kategorię społeczną za pomocą narzędzi socjologicznych służących analizie struktury i dynamiki społecznej. Jednocześnie poszerzanie dostępu do narzędzi wirtualnej pracy afektywnej prowadzi do zacierania się granicy między celebrytami a „zwykłymi” ludźmi budującymi swoje relacje w mediach społecznościowych. Ponowne wytyczenie tej granicy umożliwia pojęcie więzi paraspołecznych.

Wirtualna praca afektywna

Wirtualna praca afektywna wykonywana przez celebrytów jest formą pracy niematerialnej. Ta ostatnia opisywana jest jako typowa dla sektora usług (Hardt, Negri, 2005, s. 310). Praca afektywna nie tworzy trwałych dóbr materialnych, lecz opiera się na wytwarzaniu wartości kognitywnych i afektywnych: dóbr takich jak kultura, wiedza czy komunikacja (Bednarek, 2012, s. 241). Istotą pracy niematerialnej jest kreowanie treści informacyjnych i kulturowych zawartych w towarach. Wzrost zapotrzebowania na pracę niematerialną wynika z tego, że współczesna gospodarka, zdominowana przez produkcję łączącą cybernetykę i afekt, koncentruje się na manipulacji informacją, szczególnie w sprzedaży i obsłudze klienta (Lazzarato, 2010, s. 92; Hardt, 2012, s. 90).

Zdaniem Michaela Hardta i Antonia Negriego wzrost ilościowego i jakościowego znaczenia pracy niematerialnej wiąże się z przejściem od fordyzmu do toyotyizmu (Hardt, Negri, 2005, s. 310). Ten pierwszy zdefiniować można jako model organizacji przemysłowej oparty na masowej, wystandaryzowanej produkcji i hierarchicznej, racjonalnej kontroli pracy, inspirowany zasadami naukowego zarządzania i tayloryzmu (Castells, 2013, s. 43). W odróżnieniu od fordyzmu toyotyizm zakłada dostosowanie do potrzeb rynku, tym samym wymaga skrajnej elastyczności produkcji, nieustannego i natychmiastowego komunikowania się z rynkiem, któremu podporządkowane jest planowanie produkcji, co sprawia, że kluczową funkcję ekonomiczną pełni informacja i jej przetwarzanie (Hardt, Negri, 2005, s. 310).

Praca afektywna w zdominowanej przez usługi gospodarce postindustrialnej jest najbardziej rozpowszechnionym ilościowo rodzajem pracy niematerialnej. Specyfika pracy afektywnej jako formy pracy niematerialnej polega na tym, że koncentruje się ona na produkcji uczuć i emocji, poprzez bezpośredni lub wirtualny — inaczej mówiąc: zapośredniczony — kontakt międzyludzki (Hardt, 2012, s. 89—90). Jej celem jest wywołanie określonych stanów emocjonalnych, takich jak poczucie komfortu, satysfakcji, ekscytacji czy wspólnoty, a jej efektem jest kreowanie sieci społecznych i więzi wspólnotowych (Hardt, Negri, 2005). Więzy te mogą być z kolei wykorzystywane do aktywizowania określonych zachowań konsumenckich, reakcji politycznych czy społecznych przez tych, którzy je wytwarzają lub kontrolują ich funkcjonowanie.

Hardt i Negri, czy szerzej przedstawiciele marksizmu operaistycznego, nie są oczywiście jedynymi orędownikami idei transformacji pracy we współczesnym kapitalizmie, a ich idee nie są przyjmowane bezkrytycznie. Interesujące koncepcje pracy w gospodarce informacyjnej, szczególnie darmowej pracy, która tworzy wartość dla wielkich korporacji, przedstawia Paul Mason (2016). Nick Dyer-Witheford w swojej koncepcji cyberproletariatu opisuje w kontekście pracy kobiet i migrantów m.in., jak platformy cyfrowe eksploatują emocje, uwagę i opiekę (Dyer-Witheford,

2015). Z kolei Christian Fuchs bada, jak koncepcje Karola Marksa — przede wszystkim dotyczące wyzysku, wartości i pracy — można zastosować do zrozumienia pracy w Internecie i na platformach cyfrowych (Fuchs, 2014a, 2014b). Krytykę tych nowych teorii pracy czy koncepcji prosumpcji z perspektywy marksistowskiej można znaleźć np. u Edwarda Comora (2011, 2015). W niniejszym tekście posługuję się koncepcjami Hardta i Negriego — z jednej strony z uwagi na ich przydatność do opisu interesujących mnie zjawisk celebrytyzacji i mikrocelebryctwa, a z drugiej z uwagi na ich dość szeroką recepcję w Polsce (Bednarek, 2012; Sowa, 2013).

Zbliżona do idei pracy afektywnej i jednocześnie istotna dla idei mikrocelebryctwa, ze względu na interakcjonistyczne inspiracje tym pojęciem, jest opisywana przez Arlie Hochschild koncepcja pracy emocjonalnej (Hochschild, 2009, s. 7). Jej sednem jest zarządzanie emocjami. Praca emocjonalna polega na wzbudzaniu lub tłumieniu uczuć w celu utrzymania określonego wyrazu twarzy i mowy ciała. To z kolei ma na celu wywołanie u innych osób pożądanego stanu umysłu i odczuć, np. poczucia bezpieczeństwa czy komfortu. Praca emocjonalna wymaga koordynacji umysłu i uczuć i często angażuje głębokie aspekty tożsamości jednostki. Ma ona wreszcie wartość wymienną i użytkową. Inaczej mówiąc, może być sprzedawana na rynku pracy lub mieć zastosowanie w sferze prywatnej jako forma zarządzania emocjami. Profesje związane z wykonywaniem pracy afektywnej to najczęściej zawody z obszaru usług świadczonych *face to face*, takich jak obsługa klienta, służba zdrowia, opieka socjalna, zawody sektora rozrywkowego itd. (Leidner, 1993; Dowling, 2007, s. 119).

Praca emocjonalna, tak jak rozumie i opisuje ją Hochschild, koncentruje się na wytwarzaniu i prezentowaniu określonych, poświadczonych emocji, które mają wartość rynkową i są bezpośrednio kontrolowane w ramach wykonywanej pracy. Praca afektywna jest pojęciem szerszym, obejmuje bowiem nie tylko emocje, lecz także relacje, atmosferę społeczną i ogólne oddziaływanie na innych, często w sposób bardziej ucieleśniony i trudniejszy do jednoznacznego określenia. Podczas gdy praca emocjonalna polega na świadomym zarządzaniu uczuciami, praca afektywna generuje wartość poprzez kształtowanie afektów i więzi społecznych, stanowiąc kluczowy element gospodarki późnego kapitalizmu (Veldstra, 2020, s. 7).

Wirtualna praca afektywna jest wykonywana za pośrednictwem mediów, co oznacza, że kontakty i interakcje są zdalne, ale pozostają realne (Hardt, 2012, s. 89). Ta forma pracy niematerialnej jest stałym elementem działania przemysłu rozrywkowego, gdzie objawia się przez interakcje, w których kontakt międzyludzki jest zasadniczo wirtualny, a mimo to jego skutki są rzeczywiste (Hardt, 2012, s. 89). Praca afektywna celebrytów, choć odbywa się zdalnie, co do celu i istoty jest podobna do tradycyjnych form pracy afektywnej (np. u stewardess czy pracowników fast foodów; por. Leidner, 1993; Hochschild, 2009) — różni się jedynie medium realizacji. Wykonywanie wirtualnej pracy afektywnej uznać można za jedną z kluczowych cech wspólnych celebrytów, niezależną od wspomnianych wyżej zróżnicowań zawodowych i klasowych tej kategorii społecznej.

Mikrocelebrytstwo jako forma wirtualnej pracy afektywnej

Pojęcie *micro-celebrity* wprowadzają Alice Marwick i Danah Boyd (2011), wskazując, że przedrostek *mikro-* nie odnosi się w tym przypadku do „rozmiaru” sławy osób budujących swoją sieć społeczną online czy wielkości ich fandomów, ale raczej do mikrosocjologicznego¹ poziomu działań, które służą budowaniu i kultywowaniu bliskiej relacji z publicznością. Innymi słowy, chodzi tu o takie formy komunikacji zapośredniczonej, które tworzą iluzję bezpośredniej, intymnej i autentycznej — np. w goffmanowskim sensie zapraszania publiczności za kulisy (Goffman, 1981) — więzi (Marwick, Boyd, 2011, s. 141).

W odróżnieniu od „makrocelebrytstwa”, które kojarzyć można z mediami masowymi, opartymi na jednostronnej, odgórnej komunikacji i wizji publiczności jako relatywnie homogenicznej masy, mikrocelebrytstwo jako praktyka komunikacyjna upowszechniło się wraz z narodzinami mediów społecznościowych, dzięki którym celebryci mogą wchodzić w relacje symulowanej autentyczności z pojedynczymi odbiorcami, które są jednocześnie widoczne dla całej sieciowej publiczności. Tym samym media społecznościowe umożliwiają symulację interakcji na poziomie mikrospołecznym, co jest w zasadzie niedostępne w „starych” mediach masowych.

Marwick i Boyd opisują praktyki mikrocelebryckie na przykładzie serwisu mikroblogowego Twitter (dzisiaj znany jako X), który umożliwia celebrytom budowanie wrażenia osobistego kontaktu (również w komunikacji opartej głównie na tekście) poprzez bezpośrednie przekazy, co sprawia, że ich obecność wydaje się bardziej intymna (Marwick, Boyd, 2011, s. 147). Różne profile gwiazd na Twitterze prezentują różne poziomy intymności — od suchych informacji o trasach koncertowych, po szczegółowe relacje z codziennego życia i ekskluzywne treści. Celebryci celowo ujawniają wybrane aspekty swojego życia, podobnie jak w programach *talk-show* czy autobiografiach *tell-all*, co pomaga budować więź z odbiorcami. Taka kontrolowana ekspozycja prywatnych informacji jest postrzegana jako forma interakcji paraspołecznej, dająca fanom iluzję prawdziwej bliskości i rzeczywistego kontaktu. Dzięki strategicznemu zarządzaniu treściami Twitter pozwala celebrytom na kreowanie iluzorycznej, lecz angażującej intymności, która wzmacnia relację z obserwatorami (Marwick, Boyd, 2011, s. 147).

W erze dominacji „klasycznych” mediów masowych (np. radio, kina, czy telewizji) budowanie więzi, poczucia bliskości czy relacji afektywnych było głównie efektem ubocznym widoczności wynikającej z wykonywania eksponowanych medialnie zajęć bądź ról społecznych (np. z występów w filmach czy kariery sportowej, politycznej lub muzycznej). Współcześnie, w epoce mediów sieciowych, owo kreowanie

¹ Żeby podkreślić, że sednem terminu jest praktyka społeczna, a nie typ celebryty, tłumaczę tu angielskie *micro-celebrity* jako mikrocelebrytstwo.

bliskich więzi na odległość, czyli to, co Marwick i Boyd nazywają praktykami mikrocelebryckimi, często jest podstawowym, a niekiedy jedynym celem działalności komunikacyjnej wielu osób sławnych. Zbudowana poprzez mikrocelebryctwo widoczność może z kolei dla wielu celebrytów kreujących sławę oddolnie stać się przepustką do mediów masowych, świata filmu, polityki czy muzyki.

Relatywna demokratyzacja dostępu do środków realizacji wirtualnej pracy afektywnej wygenerowała nową kategorię celebrytów. Są to osoby, które zdobywają popularność nie poprzez tradycyjnie rozumianą ekspozycję w klasycznych mediach i przemyśle rozrywkowym, wynikającą z wykonywania zawodów związanych z aktorstwem, muzyką czy sportem, ale poprzez zdolności do angażowania się i komunikowania z internetową publicznością, za sprawą narzędzi takich jak kamery internetowe, blogi i media społecznościowe (Senft, 2008; Raun, 2018). Z tej perspektywy media społecznościowe, jak Facebook, Twitter i Instagram, funkcjonują jako globalne rynki, na których jednostki mogą promować siebie jako towar, bazując na logice późnego kapitalizmu, w którym sukces zależy od komodyfikacji tożsamości. Ci nowi celebryci są przykładem zastosowania koncepcji self-brandingu, w której ludzie postrzegają siebie jako marki, co jest wspierane przez rozwój kultury uczestniczącej w Internecie i procesy globalizacji (Khamis, Ang, Welling, 2017). Kluczowym elementem sukcesu oddolnie kreowanej sławy jest obietnica autentyczności, która przyciąga publiczność i pomaga w budowaniu zaangażowania w mediach społecznościowych (Marshall, Moore, Barbour, 2015).

W opisanym powyżej sensie formy pracy afektywnej wykonywanej przez mikrocelebrytów można uznać za szczególny rodzaj prosumpcji (Siuda, 2012, s. 11–13). Pojęcie to, wprowadzone przez Alvina Tofflera (1986), odnosi się do pierwotnej formy ekonomii, w której nie istniał wyraźny podział na produkcję i konsumpcję, a obie te funkcje były ściśle zintegrowane. W społeczeństwach przedindustrialnych, określanych przez Tofflera jako społeczeństwa pierwszej fali, dominowała prosumpcja, ale wraz z rozwojem utowarowienia w drugiej fali nastąpił podział na produkcję i konsumpcję. Trzecia fala natomiast przywróciła pewien stopień reintegracji, zacierając granice między produkowaniem a nabywaniem. Prosumpcja zakłada, że konsumenci aktywnie uczestniczą w procesie tworzenia produktów, treści, idei i wiedzy. Przykłady to kultura „do it yourself” czy crowdsourcing, gdzie użytkownicy nie są biernymi odbiorcami, lecz współtwórcami wartości.

W analizowanym tu obszarze zapośredniczonej komunikacji, jako formy wytwarzania produktów afektywnych, prosumpcja z jednej strony daje konsumentom większą autonomię oraz prowadzi do większego uprawnomocnienia społecznego i demokratyzacji procesu produkcji informacji. Z drugiej strony może być ona uznawana za formę cyfrowego wyzysku, w której asymetryczna relacja władzy faworyzuje wielkie korporacje kosztem aktywnych użytkowników (Kopeć, 2014, s. 159–162). Prosumpcja może budować złudzenie, że twórcy treści posiadają prawdziwą wolność, wpływ i uprawnienia, podczas gdy w rzeczywistości ich

rola jest marginalizowana przez struktury dominujące. W tym kontekście warto podkreślić, że wspomniana wcześniej nierówna, eksploatacyjna relacja między wykonującymi afektywną pracę mikrocelebrytami a właścicielami środków produkcji afektów występuje także w relacjach z mikrocelebrytami należącymi do elit władzy.

Rozpowszechnienie praktyk mikrocelebryckich, wirtualnej pracy afektywnej i prosumpcji wprowadza dodatkowe trudności definicyjne i demarkacyjne. Jeśli każdy użytkownik mediów społecznościowych niejako z definicji wykonuje wirtualną pracę afektywną — czy mówiąc innym językiem, angażuje się w mikrocelebryckie praktyki interakcyjne — to jak określić granicę między celebrytami a „niecelebrytami”? W celu zbudowania takiego rozgraniczenia pomocne może być pojęcie więzi paraspołecznych.

Zarówno klasyczna działalność celebrycka, jak i mikrocelebryctwo wytwarzają więzi paraspołeczne, czyli relacje wyobrażone, w których jednostka — część masowej czy sieciowej publiczności — przyjmuje określoną rolę społeczną w kontakcie z medialnym tworem, tzw. personą (Caughey, 1978, s. 88—89). Mimo że interakcja widz—persona jest zapośredniczona przez media, odbiorcy doświadczają jej w sposób zbliżony do realnych więzi społecznych (Horton, Wohl, 1997, s. 88). Więzi paraspołeczne mają istotne znaczenie społeczne pod względem zarówno ilościowym, jak i jakościowym, ponieważ obejmują często więcej „osób” (wymaglinowanych postaci) niż tradycyjne, bezpośrednie interakcje (Caughey, 1984, s. 211). Ich społeczna pozycja wynika także z tzw. ekonomicznej premii sławy, która polega na tym, że zaangażowanie publiczności (poznawcze, emocjonalne czy społeczne) w relację paraspołeczną przekłada się na inwestycje ekonomiczne w produkty bądź usługi promowane czy oferowane przez mikrocelebrytów, co pozwala im czerpać większe zyski z monetyzacji widoczności w nowych mediach (Kotler, Stoller, Rein, 1987, s. 115). Odwołując się do pojęcia więzi paraspołecznych, celebrytów można zdefiniować jako osoby, których skumulowane relacje paraspołeczne ilościowo znacznie przewyższają ich zagregowane więzi społeczne w tzw. realu.

Można oczywiście zastanawiać się, na ile opisywane tu typy pracy występują w rzeczywistości społecznej w czystych formach, a w jakim zakresie różne typy pracy materialnej i niematerialnej mieszają się w przypadku konkretnych zawodów czy profesji. Czy np. vloger lub influencerka to zawody polegające raczej na pracy symbolicznej i tworzeniu nowych znaczących treści, czyli charakterystyczne dla zbiorowości określanej przez Richarda Floridę jako klasa kreatywna? (Florida, 2010). Czy też za kluczowy uznać należy nie komponent treści, ale efekt owych działań, którym jest generowanie emocji i doznań oraz kreowanie i kultywowanie więzi społecznych? Wydaje się, że podobnie jak wcześniej mechanizacja i informatyzacja stawały się — w wyniku rewolucji przemysłowej i informatycznej — coraz istotniejszymi składowymi bardziej tradycyjnych typów pracy, tak praca afektywna integruje się

także z tymi zawodami, które kojarzą się z pracą materialną lub przetwarzaniem symboli. Stąd też platformy czy media, które łączone są z generowaniem treści, uznają jednocześnie za przestrzeń produkcji i dystrybucji afektów.

Wybrane przykłady mikrocelebrytwa na różnych poziomach struktury klasowo-warstwowej

Wraz z rozwojem mediów społecznościowych, postępującym przenoszeniem interakcji społecznych do świata wirtualnego, mediatyzacją świadczenia usług i wzrostem popularności pracy zdalnej praca afektywna przestaje być domeną tych zawodów, które można bezpośrednio łączyć z usługami, tzw. różowych kołnierzyków (Howe, 1978), czy jak to określa Richard Florida (Florida, 2010), klasy usługowej. Praktyki budowania więzi paraspółecznych za pomocą wirtualnej pracy afektywnej, która bezpośrednio lub pośrednio przynosi nagrody ekonomiczne, występują obecnie niejako w poprzek porządku klasowo-warstwowego definiowanego przez wykonywany zawód (Domański, 2012, 2023; Sutowski et al., red., 2017). Przykłady mikrocelebrytyzacji bądź też wirtualnej pracy afektywnej znaleźć można w praktykach przedstawicieli zarówno klasy niższej, czy wręcz podklasy, jak i klasy średniej czy wyższej, z elitą władzy włącznie.

Przykładem wirtualnej pracy afektywnej, której wykonawcy rekrutują się często z klas niższych czy podklasy, jest patostreaming. Zjawisko to definiuje się jako transmisję na żywo patologicznych treści, głównie przez Internet, za pośrednictwem nowych mediów, takich jak platformy streamingowe umożliwiające transmisję wideo w czasie rzeczywistym w rodzaju Twitcha czy YouTube'a (Bek, Popiołek, 2019, s. 247—251). Patostreaming jest powiązany z patologią społeczną, ponieważ obejmuje treści wulgarne, obsceniczne i przemocowe, które przedstawiają negatywne wzorce zachowań. Zjawisko łączy w sobie aspekty socjologiczne, związane z patologią społeczną, oraz medioznawcze, ponieważ wykorzystuje Internet jako główny nośnik tych patologicznych treści (Jas, 2020, s. 169).

Z punktu widzenia teorii pracy afektywnej patostreamy są formą pracy emocjonalnej, która dostarcza publiczności poszukiwanych przez nią doznań afektywnych związanych z oglądaniem zachowań uznawanych za dewiacyjne (Jas, 2020, s. 176—177). Widzowie dzielą się na pozytywnych, którzy aprobują i chwalą prezentowane treści, oraz negatywnych, którzy wyrażają sprzeciw wobec patologicznych zachowań. Dodatkowo odbiorcy treści patostreamerskich wchodzą w zapośredniczone lub nawet bezpośrednie interakcje z bohaterami patostreamów poprzez wpłacanie pieniędzy (tzw. donejty), odwiedzanie streamerów oraz wysyłanie im różnych przedmiotów, co wpływa na przebieg transmisji. Wsparcie finansowe i materialne

widzów umożliwia patostreamerom dalszą działalność, ponieważ często są to osoby niepracujące, które funkcjonują dzięki swoim odbiorcom.

Patostreaming obejmuje różne formy patologicznych treści, w tym agresję słowną (wyzwiska, groźby), agresję fizyczną (przemoc wobec innych), libacje alkoholowe (spożywanie dużych ilości alkoholu na wizji) oraz treści seksualne (eksponowanie aktów seksualnych lub erotycznych dla widowni) (Jas, 2020, s. 173—175). Jednym z najsilniej oddziałujących typów patostreamów są „dymy”, czyli celowo prowokowane lub reżyserowane kontrowersyjne wydarzenia, takie jak bójki czy nadużywanie substancji, które przyciągają widzów i zwiększają liczbę wpłat.

Youtuberzy zajmujący się patostreamingiem szybko odkryli, że istnieje popyt na emocje generowane przez oglądanie patologicznych zachowań na żywo. Najpopularniejsi polscy patostreamerzy, zarabiając przede wszystkim na darowiznach od widzów, osiągają nawet 2 tys. zł za jedną transmisję i kilkanaście tysięcy złotych miesięcznie (Bek, Popiołek, 2019, s. 251).

Patostreamerzy często rekrutują się spośród kategorii, które w socjologii można nazwać klasą niższą czy nawet podklasą (Welshman, 2006, s. 139—152; Wacquant, 2023, s. 12—13). Jak zauważa Jas, nadawcami treści patologicznych są najczęściej osoby niepracujące (Jas, 2020, s. 177). Dobrym przykładem jest tu popularne w polskim YouTube „Uniwersum Szkolna 17”, którego głównymi bohaterami byli bezrobotny od 1994 roku Krzysztof Kononowicz czy przewlekle uzależniony od alkoholu Wojciech Suchodolski. Co ważne, zyski z eksponowania treści czerpali nie sami bohaterowie tych przekazów, ale ich „opiekunowie”, realni właściciele kanału, sprzętu oraz dostarczyciele alkoholu i innych środków psychoaktywnych (Staśko, 2023).

Co najmniej od momentu rozpowszechnienia się środków synchronicznej komunikacji audiowizualnej w sieciach społecznościowych mikrocelebrytyzacja stała się także praktyką klas średnich. Klasycznym przykładem są opisane przez Theresę Senft „Camgirls” (Senft, 2008), czyli głównie młode kobiety — co warto podkreślić, z klasy średniej — które codziennie prowadziły transmisje na żywo, rozmawiając z widzami o swoich powszednich czynnościach, a ich popularność wynikała z bezpośredniego kontaktu z publicznością i umiejętności budowania zaangażowania online.

Innym powiązaniem z klasą średnią zawodem afektywnym są influencerzy. Tę kategorię można uznać za rodzaj mikrocelebrytów, którzy poprzez narracje swojego codziennego życia — zarówno wizualne, jak i dźwiękowe — budują markę i zdobywają obserwatorów, udostępniając treści reklamowe (Abidin, 2016, s. 86). Analizowani w klasycznym tekście Crystal Abidin influencerzy, a w zasadzie influencerki, to głównie kobiety w wieku 15—35 lat, wykorzystujące osobiste doświadczenia do tworzenia autentycznego wizerunku. Jak obserwuje Abidin, ich praca jest często nieodpowiednio wynagradzana, co — podobnie jak w przypadku opisywanych wcześniej patostreamerów — wskazuje na aspekt eksploatacyjny cyfrowej ekonomii uwagi i afektu. Influencerzy i influencerki funkcjonują w gospodarce uwagi, generując duże ilości treści reklamowych bez należytej kompensacji (Abidin, 2016,

s. 86—87). Praca influencerów stanowi przykład pracy afektywnej, w której poprzez świadome kreowanie wizerunku i emocjonalne zaangażowanie tworzą oni sieci społeczne oraz biowładzę, wpływając na decyzje konsumenckie. Jak zauważa Abidin, influencerzy przekształcili pierwotne, niekomercyjne funkcje platform mediów społecznościowych w narzędzia o charakterze komercyjnym, umożliwiając rozwój własnych marek i sklepów internetowych, a nawet tradycyjnych instytucji handlowych (Abidin, 2016, s. 87—97).

Mikrocelebrytstwo jest praktykowane również na szczytach hierarchii społecznej przez elity polityczne i ekonomiczne, a nawet wojskowe. Do elit władzy zaliczam za Charlesem W. Millsem osoby zajmujące najwyższe pozycje decyzyjne w kluczowych instytucjach społecznych, tj. w sferze gospodarczej (mowa o wielkich korporacjach), polityce oraz w systemie wojskowym (Mills, 1961, s. 2—13). Według Millsa obszary te zyskały na znaczeniu dzięki rosnącej centralizacji, postępowi technologicznemu oraz zmianom geopolitycznym, co wpływa na ich decydującą rolę w życiu publicznym. Równolegle, dostrzegana już w latach 50. XX wieku przez Millsa rosnąca rola mediów jako systemu budowania i dystrybucji prestiżu sprawia, że nawet osoby nieposiadające formalnej władzy — jak celebryci — mogą zyskać status zbliżony do elit władzy, dzięki swojej obecności i wpływowi w przestrzeni medialnej. Jednocześnie klasyczne elity polityczne, korporacyjne, a nawet w pewnym stopniu wojskowe, aby utrzymać swoje znaczenie w zmieniającej się sferze publicznej, angażują się w celebryckie praktyki komunikacyjne, co prowadzi do upodobnienia ich wizerunku do tradycyjnych celebrytów (Mills, 1961, s. 2—13). Inaczej mówiąc, zdobycie i utrzymanie władzy w podstawowych systemach w coraz większym stopniu wymaga pracy afektywnej i praktyk mikrocelebrytyzacyjnych.

Dobrym przykładem jest tutaj Donald Trump, pełniący urząd 45. oraz 47. prezydenta Stanów Zjednoczonych, który zgromadził swój majątek głównie w sektorze budowlanym oraz hotelarskim (Davidson, 2018). Równocześnie jednak aktywnie uczestniczył w przestrzeni medialnej jako celebryta, występując w 13 filmach oraz 18 produkcjach telewizyjnych, gdzie najczęściej odgrywał samego siebie (*Donald Trump Filmography*, 2019). Jego obecność w mediach, zwłaszcza rola gospodarza programu reality show *The Apprentice*, przyczyniła się do ugruntowania wizerunku ekscentrycznego miliardera oraz wybitnego przedsiębiorcy. W rezultacie nazwisko Trumpa zaczęło funkcjonować jako silna marka, co znacząco wpłynęło na jego pozycję ekonomiczną.

Po sukcesie programu *The Apprentice* model biznesowy Trumpa koncentrował się na komercjalizacji jego nazwiska poprzez sprzedaż licencji na użycie marki „Trump” w przedsięwzięciach realizowanych przez innych deweloperów (Davidson, 2018). Eksploatując emocjonalne zaangażowanie wyborców oraz system znaczeń skumulowanych wokół własnej osoby, kontynuował strategię wzmacniania wartości swojego nazwiska, co wpisywało się we wcześniejsze działania na styku biznesu i mediów. Tę z kolei wykorzystywał do dalszego monetyzowania swojej sławy

poprzez sprzedaż różnorodnych produktów sygnowanych własnym nazwiskiem, takich jak cyfrowe karty kolekcjonerskie, odzież, obuwie, biblie, a także przedmioty codziennego użytku, eksploatując lojalność swoich zwolenników i ich skłonność do manifestowania poparcia za pomocą gadżetów, co przekształcił w dochodowy model biznesowy. Jednocześnie Trump angażował się w mediach społecznościowych w klasyczne praktyki mikrocelebryckie, budując aurę autentyczności i bliskości z przedstawicielami amerykańskich klas ludowych (Lamont, Park, Ayala-Hurtado, 2017; Zhang et al., 2024).

Pozycja polityczna i ekonomiczna nie zapewniła mu jednak — przynajmniej na pewien czas — równej pozycji w relacji z mediami służącymi jako narzędzie skalowania jego pracy afektywnej. W styczniu 2021 roku Trump utracił dostęp do swojego twitterowego konta śledzonego przez niemal 90 milionów (Conger, Isaac, 2021). Decyzja ówczesnego kierownictwa serwisu tłumaczona była ryzykiem dalszego nawoływania do przemocy po zamieszkach na amerykańskim Kapitolu (Malinowski, 2021). Jest to zapewne najbardziej dobitny przykład nierówności relacji między celebrytami wykonującymi pracę afektywną a platformami, które służą im jako środki budowania zdalnych relacji z publicznością.

Odpowiedzią Trumpa na pozbawienie dostępu do platformy (deplatforming) było wykorzystanie kapitału ekonomicznego i skumulowanych więzi paraspółecznych do stworzenia własnego medium społecznościowego: The Truth Social. Jest to platforma społecznościowa alt-tech, określana często jako „klon Twittera”, która konkuruje z serwisami w rodzaju Parlera, Gab czy Mastodona, oferując alternatywę dla tradycyjnych mediów społecznościowych, takich jak Twitter i Facebook (Zhang et al., 2024).

Podobną strategię przejęcia kontroli nad środkami masowej produkcji afektu zastosował najbogatszy (w 2025 roku) człowiek świata Elon Musk (Forbes, 2025). Zbudował on swoje imperium m.in. komunikacji emocjonalnej, w której marka i osobowość przedsiębiorcy stały się nierozzerwalnie związane z jego produktami (Henderson, 2020). Musk, poprzez swoje kontrowersyjne działania w mediach społecznościowych, przede wszystkim w mikroblogowym serwisie Twitter, oraz angażowanie się w bezpośrednią interakcję z fanami i opinią publiczną, kształtuje wizerunek nie tylko innowatora, lecz także lidera opinii. Emocje, które wywołuje swoim podejściem do biznesu, stają się elementem jego sukcesu (ale również porażek) — w kontekście promocji produktów zarówno Tesli, jak i SpaceX. W 2022 roku Musk kupił Twitter i zmienił jego nazwę na X, a jego profil na tym serwisie stał się najchętniej obserwowanym, z 200 milionami śledzących (Socialblade, 2025).

Musk wydaje się świadomie i strategicznie realizować pracę afektywną w mediach społecznościowych (Economist, 2024). O swojej komunikacji na Twitterze/X pisze w ten sposób: „Oczywiście, czasami powiesz coś głupiego, tak jak ja, ale w ten sposób ludzie wiedzą, że to naprawdę ty!” (Economist, 2025, tłum. własne). „The Economist”, zachęcając innych liderów biznesu i polityki do publikowania na

Twitterze, wielokrotnie podkreślał, że oferuje on możliwość uzyskania niezwykle i angażującej autentyczności (Economist, 2024). Skala aktywności Muska na Twitterze zwróciła uwagę czołowych mediów ekonomicznych. „The Economist” i „Wall Street Journal” zamieściły analizy częstotliwości wpisów konta Muska, z których wynikało, że spędza on na swoim serwisie społecznościowym średnio niemal trzy godziny dziennie, tweetuje o każdej porze dnia, ton jego wypowiedzi często jest bardzo nieformalny i zdarza mu się odpowiadać na posty kont o bardzo małej liczbie obserwujących. Na Twitterze Musk pisze także o osobistych odczuciach, jak stres, sprawach osobistych, publikuje żarty i obraża innych członków sieci społecznościowej (WSJ, 2018). Jego aktywność na dawnym Twitterze znacząco wzrosła od momentu, kiedy go zakupił i zmienił jego nazwę na X.

Kapitalizm emocjonalny i eksploatacja wirtualnej pracy afektywnej

Rosnąca rola pracy afektywnej i emocjonalnej w połączeniu z pogłębiającym się procesem zapośredniczenia codziennych interakcji przez różne typy mediów cyfrowych prowadzi do wzrostu znaczenia kapitalizmu emocjonalnego. Eva Illouz opisuje kapitalizm emocjonalny jako system ekonomiczny, w którym komunikacja, emocje i interakcje społeczne uzyskują pozycję centralnego elementu działalności biznesowej (Illouz, 2010). W tym modelu granice między pracą a życiem prywatnym rozmywają się, a emocje zaczynają być traktowane jako zasób, który można wykorzystać w produkcji i konsumpcji. W kapitalizmie emocjonalnym relacje interpersonalne nie tylko wpływają na sukcesy gospodarcze, ale same w sobie podlegają racjonalizacji i utowarowieniu. Prowadzi to do przenikania się procesu produkcji wartości i życia prywatnego, emocje stają się towarem, czymś, co można poddawać kapitalistycznej racjonalizacji i sprzedawać. To, co wcześniej było uznawane za intymne przeżycia, teraz jest komercjalizowane — np. poprzez marki, reklamy czy media społecznościowe. Współczesne formy pracy, takie jak influencer marketing, branding osobisty czy praca w mediach społecznościowych, to doskonałe przykłady tego, jak emocje zmieniają się w produkt, który jest wykorzystywany do generowania zysku.

W tym systemie media społecznościowe z jednej strony są narzędziami multiplikowania efektów pracy afektywnej, z drugiej — systemem eksploatacji zarówno celebrytów, jak i publiczności. Nicholas Carr nazywa ekonomiczny mechanizm mediów społecznościowych cyfrowym polownictwem (Carr, 2012). Polownictwo to rodzaj umowy dzierżawnej, w której osoba uprawiająca ziemię nie płaci właścicielowi stałej kwoty czynszu, lecz oddaje mu część swoich plonów jako zapłatę za możliwość korzystania z gruntu. Konsumenci mediów społecznościowych tworzą treści

(posty, komentarze, zdjęcia, filmy) bez wynagrodzenia, podczas gdy platformy czerpią zyski z ich aktywności, podobnie jak w tradycyjnym połownictwie właściciel ziemi otrzymuje część plonów dzierżawcy. Wartość pracy afektywnej internautów jest dokładnie kalkulowana za pomocą wskaźnika ARPU (średni dochód z użytkownika), co pozwala platformom maksymalizować zyski, podczas gdy pojedynczy odbiorca nie odczuwa bezpośredniego wyzysku. Gigantyczna liczba członków społeczności (np. ponad 2 miliardy na Facebooku) sprawia, że łączne przychody z ich bezpłatnej pracy są ogromne, co pozwala platformom dominować rynek i jeszcze bardziej uzależniać konsumentów od swoich usług.

Niezależnie od różnic klasowych, statusu, prestiżu i pozycji w hierarchii władzy opisane wyżej przypadki łączy kilka wspólnych charakterystyk. Demokratyzacja dostępu do narzędzi budowania więzi paraspołecznych, która pozwala uczestniczyć w tym procesie przedstawicielom wszystkich klas społecznych, nie implikuje równoważnej relacji między celebrytami a rzeczywistymi właścicielami infrastruktury zdigitalizowanych interakcji. Nawet przedstawiciele elit władzy podlegają ograniczeniom ze strony korporacji medialnych, które mogą skutkować np. opisanym wyżej deplatformingiem. W przypadku Muska i Trumpa dążenie do przejęcia kontroli nad własną wirtualną pracą afektywną doprowadziło do wielomiliardowych inwestycji w stworzenie czy zakup własnych mediów. Im niższa pozycja w hierarchii społecznej osób parających się mikrocelebryctwem, tym słabsza pozycja w relacjach z koncernami medialnymi i systemem przemysłów celebryckich (Kotler, Stoller, Rein, 1987; Pringle, 2004). Vlogerzy i influencerzy z klas średnich wykorzystywani są przez platformy społecznościowe; patostreamerzy z klas ludowych są dodatkowo bezpośrednio eksploatowani przez pośredniczących i organizujących ich pracę „opiekunów”, ale też — niejako w zgodzie z przywoływaną wyżej argumentacją Tylera Cowena o wyzysku celebrytów (Cowen, 2003, s. 167—168) — przez publiczność. Opisany tu przypadek „Uniwersum Szkolnej 17” potwierdził tezę Cowena, iż „Fani otrzymują występ, ale to gwiazdy często kończą jako nieszczęśliwe” (Cowen, 2003, s. 167—168, tłum. własne).

Drugi mechanizm eksploatacji i wymuszania pracy afektywnej odbiorców polega na takim projektowaniu interfejsów, by maksymalizować zaangażowanie (Newport, 2020). Przyciski „Lubię to” i inne interaktywne elementy wywołują uzależniające reakcje i przedłużają czas spędzany online. Mechanizm nieprzewidywalnych nagród (lajki, komentarze, serduszka) działa na zasadzie zmiennego wzmocnienia, co zwiększa wydzielanie dopaminy i sprawia, że internauci ciągle wracają po kolejne pozytywne bodźce. Głęboko zakorzeniona potrzeba akceptacji i potwierdzenia społecznego powoduje, że użytkownicy regularnie sprawdzają powiadomienia, co utrzymuje ich w stanie nieustannej gotowości do interakcji. Uzależnienie behawioralne od mediów społecznościowych wiąże się z pracą afektywną, ponieważ użytkownicy nie tylko konsumują treści, lecz także aktywnie uczestniczą w tworzeniu emocjonalnych interakcji, które platformy wykorzystują do generowania zysków.

Uwagi końcowe

Przedstawiona w artykule koncepcja wirtualnej pracy afektywnej jako narzędzia analizy społecznego statusu celebrytów w warunkach postindustrialnych stanowi próbę poszerzenia socjologicznych ram teoretycznych o kategorie adekwatne do realiów gospodarki cyfrowej. Choć ujęcie to pozwala na reinterpretację celebrytizmu jako zjawiska osadzonego w logice pracy, produkcji i wyzysku, niniejszy tekst ma charakter eksploracyjny. Rozwinięcia wymaga kwestia empirycznej weryfikacji zaproponowanych założeń oraz rozpoznanie różnicowań wynikających z płci, klasy czy pochodzenia etnicznego w doświadczeniu pracy afektywnej celebrytów. W dalszych badaniach należałoby także pogłębić analizę samego mechanizmu kapitalizacji więzi paraspołecznych oraz algorytmicznego zarządzania emocjami użytkowników, które w artykule zostały jedynie zasygnalizowane. Rozwój badań w tym kierunku może nie tylko wzbogacić teorię pracy niematerialnej, lecz także dostarczyć narzędzi do krytycznej analizy przemian społecznych związanych z ekonomią uwagi i kulturowym znaczeniem widoczności w cyfrowym kapitalizmie.

Bibliografia

- Abidin C., 2016: *Visibility Labour: Engaging with Influencers' Fashion Brands and #OOTD Advertorial Campaigns on Instagram*. „Media International Australia”, vol. 161 (1), s. 86—100.
- Alberoni F., 2012: *The Powerless Elite: Theory and Sociological Research on the Phenomenon of the Stars*. W: *Stardom and Celebrity: A Reader*. Eds. S. Holmes, S. Redmond. London: Sage, s. 65—78.
- Bednarek J., 2012: *Praca biopolityczna i nowy skład klasowy (Pragnienie-produkcja i żywa praca 2 — Hardt i Negri)*. „Praktyka Teoretyczna”, t. 5, s. 233—251.
- Bek D., Popiołek M., 2019: *Patostreaming: charakterystyka i prawne konteksty zjawiska*. „Zarządzanie Mediami”, t. 7 (4), s. 247—262.
- Boorstin D.J., 1964: *The Image: A Guide to Pseudo-Events in America*. New York: Harper & Row, Publishers.
- Carr N., 2012: *The Economics of Digital Sharecropping*. Rough Type, 4.05.2012. <https://www.roughtype.com/?p=1600> [dostęp: 9.04.2026].
- Castells M., 2013: *Władza komunikacji*. Przeł. J. Jedliński, P. Tomanek. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Caughey J.L., 1978: *Artificial Social Relations in Modern America*. „American Quarterly”, vol. 30 (1), s. 70—89.

- Caughy J.L., 1984: *Imaginary Social Worlds: A Cultural Approach*. Lincoln: University of Nebraska Press.
- Comor E., 2011: *Contextualizing and Critiquing the Fantastic Prosumer: Power, Alienation and Hegemony*. „Critical Sociology”, vol. 37 (3), s. 309–327.
- Comor E., 2015: *Revisiting Marx's Value Theory: A Critical Response to Analyses of Digital Prosumption*. „The Information Society”, vol. 31 (1), s. 13–19.
- Conger K., Isaac M., 2021: *Twitter Permanently Bans Trump, Capping Online Revolt*. „The New York Times”, 8.01.2021. <https://www.nytimes.com/2021/01/08/technology/twitter-trump-suspended.html> [dostęp: 8.04.2026].
- Cowen T., 2003: *What Price Fame?*. Cambridge: Harvard University Press.
- Davidson A., 2018: *Is Fraud Part of the Trump Organization's Business Model?*. „New Yorker”, 17.10.2018. <https://www.newyorker.com/news/swamp-chronicles/is-fraud-part-of-the-trump-organizations-business-model> [dostęp: 8.04.2026].
- Domański H., 2012: *Polska klasa średnia*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
- Domański H., 2023: *Celebryci w strukturze społecznej*. „Zeszyty Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II”, t. 66 (1), s. 5–23.
- Donald Trump Filmography, 2019. Wikipedia. https://en.wikipedia.org/wiki/Donald_Trump_filmography [dostęp: 8.04.2026].
- Dowling E., 2007: *Producing the Dining Experience: Measure, Subjectivity and the Affective Worker*. „ephemera”, vol. 7 (1), s. 117–132.
- Dyer-Witheford N., 2015: *Cyber-Proletariat: Global Labour in the Digital Vortex*. London—Toronto: Between the Lines.
- Economist, 2024: *Elon Musk's Transformation, in His Own Words*. „The Economist”, 21.11.2024. <https://www.economist.com/briefing/2024/11/21/elon-musks-transformation-in-his-own-words> [dostęp: 8.04.2026].
- Ferris K., Harris S.R., 2011: *Stargazing: Celebrity, Fame, and Social Interaction*. New York: Routledge.
- Florida R.L., 2010: *Narodziny klasy kreatywnej oraz jej wpływ na przeobrażenia w charakterze pracy, wypoczynku, społeczeństwa i życia codziennego*. Przeł. T. Krzyżanowski, M. Penkala. Warszawa: Narodowe Centrum Kultury.
- Forbes, 2025: *Forbes Real Time Billionaires List — The World's Richest People*. „Forbes”. <https://www.forbes.com/real-time-billionaires/> [dostęp: 4.03.2025].
- Fuchs C., 2014a: *Social Media: A Critical Introduction*. Los Angeles, Calif.: Sage Publ.
- Fuchs C., 2014b: *Digital Labour and Karl Marx*. New York: Routledge.
- Goffman E., 1981: *Człowiek w teatrze życia codziennego*. Przeł. H. Datner-Śpiewak, P. Śpiewak. Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Hardt M., 2012: *Praca afektywna*. „Kultura Współczesna”, nr 3, s. 83–93.
- Hardt M., Negri A., 2005: *Imperium*. Przeł. S. Ślusarski, A. Kołbaniuk. Warszawa: Wydawnictwo W.A.B.

- Henderson R., 2020: *Elon Musk Pits an Army of Tesla Fans Against Wall Street*. „Financial Times”. <https://www.ft.com/content/1b72bd58-494f-11ea-ae2-9ddbdc86190d> [dostęp: 8.02.2020].
- Hochschild A.R., 2009: *Zarządzanie emocjami. Komercjalizacja ludzkich uczuć*. Przeł. J. Koniczny. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Horton D., Wohl R., 1997: *Komunikacja paraspoleczna i masowa komunikacja. Uwagi o intymności na odległość*. W: *Pejzaże audiowizualne*. Red. A. Gwóźdź. Kraków: Universitas, s. 63—90.
- Howe L.K., 1978: *Pink Collar Workers: Inside the World of Women's Work*. New York: Avon.
- Illouz E., 2010: *Uczucia w dobie kapitalizmu*. Przeł. Z. Simbierowicz. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Jas M., 2020: *Patostreaming — ciemna strona internetu. Analiza zjawiska na wybranych przykładach*. „Media Biznes Kultura”, nr 8, s. 169—180.
- Khamis S., Ang L., Welling R., 2017: *Self-Branding, 'Micro-Celebrity' and the Rise of Social Media Influencers*. „Celebrity Studies”, vol. 8 (2), s. 191—208.
- Kopeć K., 2014: *Empowerment czy wyzysk? O niejednoznacznej naturze prosumpcji w sieci*. „Kultura i Polityka”, nr 16, s. 158—170.
- Kotler S., Stoller M.R., Rein I.J., 1987: *High Visibility*. New York: Dodd, Mead.
- Krajewski M., 2003: *Kultury kultury popularnej*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Lamont M., Park B.Y., Ayala-Hurtado E., 2017: *Trump's Electoral Speeches and his Appeal to the American White Working Class*. „The British Journal of Sociology”, vol. 68, issue S1, s. 153—180.
- Lazzarato M., 2010: *Praca niematerialna*. W: *Robotnicy opuszczają miejsca pracy*. Red. Ł. Biskupski et al. Łódź: Muzeum Sztuki, s. 78—99.
- Leidner R.L., 1993: *Fast Food, Fast Talk: Service Work and the Routinization of Everyday Life*. Berkeley: University of California Press.
- Lowenthal L., 1944: *Biographies in Popular Magazines*. W: *Radio Research 1942—1943*. Eds. S.F. Lazarsfeld, F. Stanton. New York: Duell, Sloan and Pearce, s. 507—548.
- Malinowski S., 2021: *Koniec Donalda Trumpa na Twitterze. Konto zawieszone na stałe*. „Rzeczpospolita”. <https://www.rs.pl/Prezydent--USA/210109584-Koniec-Donalda-Trump-na-Twitterze-Konto-zawieszone-na-stale.html> [dostęp: 17.02.2021].
- Marshall S.D., Moore C., Barbour K., 2015: *Persona as Method: Exploring Celebrity and the Public Self through Persona Studies*. „Celebrity Studies”, vol. 6 (3), s. 288—305.
- Marwick A., Boyd D., 2011: *To See and Be Seen: Celebrity Practice on Twitter*. „Convergence: The International Journal of Research into New Media Technologies”, vol. 17 (2), s. 139—158.
- Mason S., 2016: *Postcapitalism: A Guide to Our Future*. First American edition. New York: Farrar, Straus und Giroux.
- Mills C.W., 1961: *Elita władzy*. Przeł. M. Manela. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Newport C., 2020: *Cyfrowy minimalizm. Jak zachować skupienie w hałaśliwym świecie*. Przeł. A.D. Kamińska. Warszawa: Wydawnictwo Studio Emka.

- Pringle H., 2004: *Celebrity Sells*. Chichester: Wiley.
- Raun T., 2018: *Capitalizing Intimacy: New Subcultural Forms of Micro-Celebrity Strategies and Affective Labour on YouTube*. „Convergence: The International Journal of Research into New Media Technologies”, vol. 24 (1), s. 99—113.
- Senft T.M., 2008: *Camgirls: Celebrity and Community in the Age of Social Networks*. New York: Lang.
- Siuda S., 2012: *Kultury prosumpcji. O niemożności powstania globalnych i ponadpaństwowych społeczności fanów*. Warszawa: ASPRA-JR.
- Socialblade, 2025: *Top 50 Twitter Users Sorted by Followers Twitter Statistics*. „Socialblade”. <https://socialblade.com/twitter/top/50> [dostęp: 27.02.2025].
- Sowa J., 2013: *Sztuka (przechwyty) współpracy, czyli artystyczna fabryka społeczna: o związkach estetyki relacyjnej i kapitalizmu kognitywnego*. „Kultura Współczesna”, nr 2 (77), s. 37—49.
- Staśko M., 2023: *Wojciech Suchodolski to kolejna śmiertelna ofiara patostreamingu*. KrytykaPolityczna.pl. <https://krytykapolityczna.pl/kraj/wojciech-suchodolski-major-smierc-patostreaming/> [dostęp: 28.02.2025].
- Sutowski M. et al., red., 2017. *Klasy w Polsce. Teorie, dyskusje, badania, konteksty*. Warszawa: Instytut Studiów Zaawansowanych.
- Toffler A., 1986: *Trzecia fala*. Przeł. E. Woydyłło. Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Veldstra C., 2020: *Bad Feeling at Work: Emotional Labour, Precarity, and the Affective Economy*. „Cultural Studies”, vol. 34 (1), s. 1—24.
- Wacquant L., 2023: *Koniunkturalizm epistemiczny, spekulacje i szablony pojęciowe. Kilka wniosków z opowieści o miejskiej „podklasie”*. „Przegląd Socjologiczny”, t. 72 (1), s. 9—23.
- Welshman J., 2006: *Underclass: A History of the Excluded 1880—2000*. London—New York: Hambledon Continuum.
- WSJ, 2018: *4,925 Tweets: Elon Musk’s Twitter Habit, Dissected*. WSJ. <http://wsj-graphics-dot-wsj.sc.onservo.com/elon-musk-twitter-habit-analysis/> [dostęp: 28.02.2025].
- Zhang Y. et al., 2024: *Trump, Twitter, and Truth Social: How Trump Used both Mainstream and Alt-Tech Social Media to Drive News Media Attention*. „Journal of Information Technology & Politics”, s. 1—14. <https://doi.org/10.1080/19331681.2024.2328156>.



Katarzyna Rakowska

Uniwersytet Warszawski

 <https://orcid.org/0000-0002-9845-1904>

Dynamiczna siła przetargowa i dźwignia strajkowa Prawo do strajku oraz relacje związków zawodowych i pracodawców podczas sporów zbiorowych w Polsce

Abstract: Collective disputes are dynamic processes in which the bargaining power of the parties to the conflict—employers and trade unions—shifts continuously over time. This analysis starts from the assumption that Polish trade unions have structurally limited institutional bargaining power, resulting from the current legal regulations governing collective bargaining procedures and the right to strike. This article conceptualises bargaining power as a short-term variable, susceptible to fluctuations even at individual stages of the conflict. The analysis is based on qualitative research involving interviews with trade union leaders who headed collective disputes between 2019 and 2022. The findings indicate that employers systematically use, among other instruments, legal procedures, repression of union activists, and the juridification of conflict to curtail employees' bargaining power. In response, trade unions resort to compensatory strategies such as employee mobilisation, externalisation of the conflict, building social coalitions, and using informal forms of pressure. The results show that the course of a collective dispute should be analysed as a relational sequence of mutual interactions, in which losses in one area of bargaining power can be partially offset by activating other sources of bargaining power. Understanding this dynamic is key to analysing contemporary labour conflicts and the functioning of collective industrial relations in Poland.

Keywords: bargaining power, collective dispute, right to strike, trade unions, collective industrial relations

Wstęp

Spór zbiorowy, mimo że osadzony jest w określonym czasie i miejscu, jest procesem dynamicznym, w którym pozycja stron ograniczona jest zmienną siłą przetargową. Siłę przetargową traktuję jako zbiór czynników, które zmieniają się w czasie w odpowiedzi na działania pracodawców oraz związków zawodowych. Wahania siły przetargowej wynikają z interakcji pozycji instytucjonalnych, organizacyjnych i rynkowych, a ich analiza pozwala lepiej zrozumieć, jakie strategie są skuteczne w sporach zbiorowych i jakie bariery napotykać pracownicy dążący do poprawy warunków zatrudnienia. Punktem wyjścia jest tu teza o ograniczonej instytucjonalnej sile przetargowej polskich związków zawodowych wynikającej z procesu dochodzenia do legalnego strajku. W sytuacji, gdy zarówno ograniczenia instytucjonalne, jak i strategie pracodawców osłabiają możliwości legalnego przeprowadzenia strajku, organizacje pracownicze sięgają po inne formy nacisku, takie jak eksternalizacja konfliktu, mobilizacja pracowników i opinii publicznej czy strategia jurydykacji. W artykule analizuję zatem mechanizmy, za pomocą których pracodawcy i związki zawodowe wpływają na siłę przetargową i jej zmienność w czasie, a także strategie stosowane przez pracowników w celu jej odbudowywania i wzmacniania. Szczególną uwagę poświęcam instytucjonalnym, rynkowym i społecznym uwarunkowaniom dynamiki konfliktów pracowniczych, przy czym skupiam się na sile przetargowej pracowników i ich reprezentacji — związków zawodowych.

W literaturze przedmiotu spór zbiorowy nie był do tej pory szczegółowo analizowany. Artykuł ten uzupełnia lukę w dotychczasowych badaniach nad stosunkami przemysłowymi w Polsce. Rozwijam przy tym teorię sił przetargowych, która dotychczas była traktowana jako statyczna lub zmienna jedynie w długim okresie. Prezentowane przeze mnie podejście traktuje siłę przetargową jako zmienną w krótkim okresie, nawet kilku godzin. W kolejnych częściach omawiam teorię sił przetargowych i pojęcie dźwigni strajkowej, instytucjonalne uwarunkowania konfliktu zbiorowego w Polsce — procedurę sporu zbiorowego, a następnie, na podstawie badań jakościowych, praktykę prowadzenia sporów zbiorowych w Polsce. Artykuł kończę refleksją na temat wpływu różnych strategii obieranych przez związki zawodowe na ich siłę przetargową podczas sporów zbiorowych.

Siła przetargowa i dźwignia strajkowa

Strajk jest uznany za najbardziej klasyczną formę konfliktu społecznego, która jest zarówno wyrazem konfliktu klasowego, jak i narzędziem walki w jego ramach.

Beverly Silver wskazywała zależność walk pracowniczych od ruchów kapitału w przestrzeni i czasie oraz fakt, że walki te mogą rozgrywać się na różnych poziomach — od poziomu państwa po poziom pojedynczych zakładów pracy (Silver, 2009). Na konflikt w świecie pracy można spojrzeć przez pryzmat strategii, jakie stosują jego aktorzy. Teoria wyboru strategicznego (Kochan, Cappelli, Mckersie, 1984) polega na analizie stosunków zbiorowych pracy jako złożonego, wielopoziomowego i dynamicznego systemu, w którym różni aktorzy (indywidualni pracownicy, związki zawodowe, menadżerowie, dyrektorzy, właściciele przedsiębiorstw, rząd i instytucje) podejmują decyzje mające wpływ na relacje praca—kapitał (Kelly, 1998).

W ostatnich dwóch dekadach w ramach teorii wyboru strategicznego dużą popularność w socjologii pracy zyskała teoria sił przetargowych (*power resources approach* — PRA) (Schmalz, Dörre, 2018). W tym podejściu działania związkowe postrzegane są jako „wybory strategiczne”, co oznacza, że pracownicy i ich organizacje posiadają „strategiczną sprawczość” (*strategic agency*), a przebieg i wynik konfliktu klasowego nie są z góry określone (Gallas, 2016). Jest to podejście, które pozwala łączyć analizę organizacji i ich decyzji z analizą otoczenia oraz jego wpływu na te decyzje, bądź w ogóle możliwości podjęcia decyzji strategicznych. Strajk jako forma oporu zorganizowanej siły roboczej związany jest z nieustannym poszukiwaniem źródeł siły przetargowej pracowników, czyli ich zdolności do wywierania wpływu i reprezentowania swoich interesów (Wright, 2000). Badania z użyciem analizy sił przetargowych wpisują się w rozwijane od 30 lat praktykę i teorię badawczą nurtu odnowy związków zawodowych (*Union Renewal Research*) (Murray, 2017), inaczej zwane studiami nad odnową związków zawodowych (LRS — *Labour Revitalisation Studies*) (Schmalz, Dörre, 2018). Koncepcja siły przetargowej została sformułowana przez Erika Olinę Wrighta, który wyróżnił strukturalną i stowarzyszeniową siłę przetargową (Wright, 2000). Znaczące rozwinięcie teorii siły przetargowej zawarła w swojej pracy Silver, dodając dwa podtypy strukturalnej siły przetargowej: rynkową siłę przetargową i siłę przetargową miejsca pracy (Silver, 2009). Od tego czasu w ramach badań nad odnową związków zawodowych koncepcja źródeł siły przetargowej wzbogaciła się o dodatkowe kategorie: instytucjonalną siłę przetargową i społeczną siłę przetargową z podtypami — dyskursywną siłą przetargową i koalicyjną siłą przetargową (Schmalz, Ludwig, Webster, 2018).

Strukturalna siła przetargowa jest pierwotną siłą pracowników i zależy od ich pozycji w miejscu pracy oraz na rynku pracy. Istotą strukturalnej siły przetargowej jest zdolność do zaburzenia działania systemu, np. przez strajk, dlatego czasem nazywana jest siłą destrukcyjną (*disruptive power*) (Perrone, 1983; Miles, Croucher, 2016) lub siłą ekonomiczną (Schmalz, Ludwig, Webster, 2018). Stowarzyszeniowa siła przetargowa jest ściśle związana z działalnością organizacji pracowniczych, zazwyczaj bowiem dotyczy siły związków zawodowych. Użycie tej siły wymaga istnienia kolektywnych aktorów, którzy są w stanie reprezentować interesy pracowników i rozważać, a następnie wykorzystywać różnorakie strategie walki. Siła przetargowa

pracowników zależy przede wszystkim od ich liczby, ale czerpie też z innych czynników, takich jak zasoby infrastrukturalne, zdolności organizacyjne, aktywność członków czy spójność wewnętrzna. Wobec malejącego członkostwa w ostatnich latach związki zawodowe podejmują również szereg wysiłków w celu rekrutacji nowych osób. W Polsce prowadzą m.in. działania organizacyjne, prawne i polityczne wokół zrzeszania prekariatu (Mrozowski, Maciejewska, 2017). Społeczna siła przetargowa wynika ze zdolności związków zawodowych do kooperacji z innymi grupami społecznymi. Ponieważ opiera się ona na zdolności do przekonywania, nazywana jest siłą iteracyjną (Refslund, Arnholtz, 2022). Dzieli się na: koalicyjną siłę przetargową, która wynika z zawieranych sojuszy, np. z grupami politycznymi czy ruchami społecznymi, oraz dyskursywną siłę przetargową, związaną ze zdolnością pracowników do narzucania swojej narracji oraz przekonywania do słuszności swoich postulatów (Schmalz, Ludwig, Webster, 2018). Instytucjonalna siła przetargowa jest uważana za najbardziej stabilną, która nie podlega tak radykalnym zmianom jak pozostałe (Korpi, 1985). Składa się bowiem na nią otoczenie prawne, czyli przepisy określające, co wolno pracodawcom i związkom zawodowym, jakie mają uprawnienia, a jakie ich działania są zakazane.

Siła przetargowa zależy zatem od wielu czynników, które można podzielić na: wewnętrzne, zależne od aktorów, oraz zewnętrzne — zależne od rynku i państwa. Siłę przetargową należy więc potraktować jako siłę relacyjną (Leap, Grigsby, 1986). Kapitał, za pomocą swoich przedstawicieli, takich jak dyrektorzy i managerowie, ale także politycy, poszukuje rozmaitych sposobów na podporządkowanie klasy robotniczej na poziomie zakładu pracy, branży czy całej gospodarki. Działania te odbywają się na wielu płaszczyznach jednocześnie: legislacyjnej, sądowniczej, instytucji zbiorowych stosunków pracy (takich jak Rada Dialogu Społecznego), a wreszcie zakładów pracy. Siła pracodawców może mieć wymiar bezpośredni — w postaci zakazów lub nakazów, regulaminów, prawa oraz bezpośrednich poleceń, które pracownik musi wykonywać, albo pośredni — zazwyczaj przejawiający się w technologicznym charakterze stosunków produkcji. Bez studiowania siły przetargowej obu stron mamy niepełny obraz dynamiki konfliktu. Siły przetargowe kapitału i pracy wpływają na siebie, nie oznacza to jednak, że siła pracodawców i pracowników to gra o sumie zerowej (Bacharach, Lawler, 1981; Korpi, 1985), ani że obie strony dysponują takim samym potencjałem władzy. Pracodawcy zawsze mają przewagę zasobów i przewagę organizacyjną nad stowarzyszeniami pracowników (Refslund, Arnholtz, 2022).

Z pojęciem relacyjnej siły przetargowej łączy się pojęcie dźwigni strajkowej (*strike leverage*), czyli chęć kierownictwa i pracowników do podtrzymania strajku (Katz, Kochan, Colvin, 2017). Koncepcja dźwigni strajkowej umożliwia ocenić stopień, w jakim pracownice i pracownicy oraz pracodawca są skłonni i zdolni do podtrzymania strajku (Katz, Kochan, Colvin, 2017, s. 105). Aby zmierzyć dźwignię strajkową każdej ze stron, trzeba wiedzieć, jakie koszty nałożyłby strajk na każdą ze stron i jakie alternatywne źródła dochodu są dla nich dostępne tak, aby

zrównoważyć wszelkie straty w dochodach, jakie strajk przyniesie (Katz, Kochan, Colvin, 2017). Na dźwignię strajkową pracodawców wpływają czynniki takie jak: zdolność do izolacji strajkujących, interwencje rządowe, posiadane zapasy i rezerwy, reakcja konkurencji na strajk, możliwość zastosowania lokautu i zatrudnienia łamistrajków czy przeniesienie produkcji do alternatywnych lokalizacji (Goralski, Pege, Durnin, 2011). Po stronie pracowników zaś dźwignię strajkową determinują: zaangażowanie emocjonalne, wsparcie ze strony własnego związku zawodowego i innych organizacji, wpływ udziału w strajku na karierę, solidarność pracownicza, rezerwy osobiste, czyli np. posiadane oszczędności czy możliwość uzyskania alternatywnego dochodu (Goralski, Page, Durnin, 2011).

Proponuję rozszerzenie pojęcia dźwigni strajkowej na cały proces konfliktu. Obu stronom może (na różnych etapach) zależeć na podtrzymaniu lub wygaszeniu sporu, w zależności od posiadanych zasobów siły. Dynamika siły przetargowej sprawia, że gorsza sytuacja wyjściowa jednej strony może ulec zmianie poprzez uruchomienie dodatkowych zasobów, a straty w sile przetargowej spowodowane działaniami przeciwnika można uzupełnić, czerpiąc z innych źródeł — dźwignia ta ulega więc wahaniom na długo przed strajkiem. W dalszej części artykułu, na podstawie badań empirycznych, pokazuję, jak siła pracowników zmieniała się pod wpływem siły pracodawców oraz jak pracownicy próbowali swoją siłę uzupełniać przez różnorodne działania.

Instytucjonalna siła pracowników w Polsce — procedura sporu zbiorowego i prawo do strajku

W Polsce prawo do strajku regulowane jest bezpośrednio ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Ustawa, 1991a) i pośrednio ustawą o związkach zawodowych (Ustawa, 1991b). Legalny strajk może organizować jedynie związek zawodowy działający na poziomie zakładu pracy, a strajk zazwyczaj musi być poprzedzony długotrwałym mechanizmem koncyliacyjnym — procedurą sporu zbiorowego. Monopol na prowadzenie sporu zbiorowego również mają w Polsce związki zawodowe. Sama procedura sporu jest długa, uciążliwa dla związków zawodowych i składa się z kilku etapów:

- 1) złożenia żądań do pracodawcy przez związki zawodowe;
- 2) rokowań, które polegają na wspólnych spotkaniach i negocjacjach między przedstawicielami związków zawodowych a pracodawcą dotyczących przedmiotu sporu. Ustawa nie określa przy tym czasu trwania rokowań, a jeśli strony nie dojdą do porozumienia, ustawowo zobowiązane są do podpisania protokołu rozbieżności;

- 3) mediacji, których celem jest doprowadzenie do ugodowego załatwienia sporu przy pomocy bezstronnego mediatora. Mediator jest wybierany wspólnie przez strony, a w przypadku braku porozumienia, powoływany jest przez ministra właściwego do spraw pracy. Podobnie jak etap rokowań, mediacje nie mają określonego czasu trwania i muszą zakończyć się podpisaniem protokołu rozbieżności;
- 4) arbitrażu (etap nieobowiązkowy) z udziałem przedstawicieli pracodawcy i związków zawodowych;
- 5) referendum strajkowego, w którym wziąć udział musi ponad 50% zatrudnionych, a aby strajk był legalny — większość głosujących musi opowiedzieć się za strajkiem;
- 6) strajku, który jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu zgodnie z wyżej opisaną procedurą¹.

Procedura sporu zbiorowego jest długa i skomplikowana, co sprawia, że droga do legalnego strajku jest żmudna. Prawo pozostawia też szerokie pole do interpretacji, co często prowadzi do walki sądowo-biurokratycznej. Ze względu na długotrwałość i wieloetapowość procesu spór zbiorowy jest dynamiczny, obie strony bowiem podczas procedury próbują zdobyć przewagę nad przeciwnikiem. W dalszej części artykułu na podstawie badań jakościowych przeprowadzonych z przedstawicielami związków zawodowych, pokazuję, jak może zmieniać się siła przetargowa pracowników i pracodawców na każdym etapie sporu w wyniku strategii stosowanych przez obie strony.

Praktyka sporu zbiorowego w Polsce

Metodologia badania

Niniejszy artykuł powstał na bazie pracy doktorskiej pt. „Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych oraz prawo do strajku w Polsce i ich wpływ na siłę przetargową pracowników”², do której zgromadziłam wywiady z liderami i liderkami związków zawodowych. Łącznie wykorzystałam 46 wywiadów narracyjnych prowadzonych w latach 2019–2022. Do analizy wybrałam przypadki typowe, czyli

¹ Strajk może być zorganizowany bez zachowania tych zasad, jeżeli pracodawca dopuścił się bezprawnego zwolnienia działacza związkowego prowadzącego spór zbiorowy. Wprost zakazane są strajki, które zagrażają życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa (wykluczenia przedmiotowe) oraz strajki w określonych zawodach lub miejscach pracy (wykluczenia podmiotowe) (Ustawa, 1991a, art. 19).

² Praca obroniona 29 października 2024 roku na Wydziale Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego.

takie, w których konflikt w miejscu pracy rozwiązywany był w sposób formalny, na gruncie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W celu zbadania przypadków najbardziej informatywnych zdecydowałam się na rozmowy z liderami i liderkami związków zawodowych prowadzących spory zbiorowe. Osoby te wykazują szczegółową wiedzę na temat badanej ustawy oraz obieranych podczas sporów zbiorowych strategii, a także znają praktyki działania wielu instytucji związanych z funkcjonowaniem zbiorowych stosunków pracy, jak Państwowa Inspekcja Pracy czy wojewódzkie rady dialogu społecznego.

Do kategoryzacji danych zastosowałam otwarte kodowanie wywodzące się z teorii ugruntowanej (Strauss, Corbin, 1998; Charmaz, 2006), w którym kody powstawały w ramach zbierania danych i ich analizy, niejako wyłaniały się z badanego materiału, a w miarę postępów w kodowaniu i analizie — układały w koncepty i abstrakty (Strauss, Corbin, 1998). Podczas tego procesu wyłoniłam kody dotyczące zachowań pracodawców i związków zawodowych, co pozwoliło na wyodrębnienie schematów stosowanych przez obie strony, czyli taktyk i strategii w zbiorowym konflikcie pracy. Do procesu kodowania, analizy i interpretacji danych użyłam oprogramowania wspomagającego proces badawczy oparty na danych jakościowych — CAQDAS (Flick, 2014; Glesne, 2016). Cytowane w artykule fragmenty, w celu zachowania anonimizacji, oznaczyłam literą W i numerem wywiadu w nawiasie kwadratowym.

Dynamika sporu zbiorowego

Spór zbiorowy i strajk są procesami relacyjnymi, a strategie i taktyki stosowane przez ich strony wynikają z posiadanej siły przetargowej oraz posunięć przeciwnika i jego siły, zależą więc od wzajemnej dynamiki konfliktu. W wyniku analizy materiału badawczego zidentyfikowałam strategie stosowane przez pracodawców i związki zawodowe na poszczególnych etapach sporu zbiorowego, jak również generalnie, podczas trwania konfliktu, niezależnie od jego formalnego momentu. Strategie te mogą budować lub uderzać w różne rodzaje siły przetargowej naraz, co może radykalnie zmienić układ sił.

Instytucjonalna siła przetargowa. W polskich warunkach związki zawodowe zaczynają konflikt z niską instytucjonalną siłą przetargową. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych znacznie zawężyła pole działania pracowników, sprawiając, że droga do legalnego strajku jest żmudna i długa. Pracodawcy uderzają w i tak już ograniczoną instytucjonalną siłę przetargową pracowników i pracowników na trzy sposoby. Po pierwsze, przez obstrukcję procesu i przeciwdziałanie przechodzeniu przez jego kolejne etapy. Związki zawodowe nie mogą skorzystać ze swoich praw ze

względu na to, iż pracodawcy np. odmawiają negocjacji, przekładają terminy spotkań lub nawet jednostronnie nie uznają zaistnienia sporu zbiorowego:

[...] dyrektor odmówił rokowań, termin ustalony spotkania 6 kwietnia. 20 kwietnia pracodawca na piśmie odmówił, 27 kwietnia pracodawca wystosował 2 pisma, w których odmawia rokowań, 30 kwietnia pracodawca odmówił rokowań i podpisania protokołu rozbieżności, on nawet protokołu rozbieżności nie chciał podpisać [W6].

Po drugie, instytucjonalną siłę przetargową związków zawodowych pracodawcy próbują ograniczyć przez represje, szczególnie zwolnienia liderów i lidererek związkowych prowadzących spór zbiorowy. Działanie takie ma często efekt paralizujący wobec związku zawodowego, nierzadko prowadzi nie tylko do wygaśnięcia sporu, lecz także do rozbicia organizacji:

W międzyczasie działacze związkowi zostali zwolnieni, w związku z tym dostali zakaz wchodzenia na teren zakładu pracy, [...] nie mieli już takiej możliwości oddziaływania na załogę i nawet pokierowania tym strajkiem, czy zorganizowania go. Także w praktyce uniemożliwiono kontynuowanie tą decyzją akcji strajkowej [W9].

Po trzecie, instytucjonalna siła przetargowa związków zawodowych jest też ograniczana przez liczne sprawy sądowe, które konsumują finansowe, czasowe i kadrowe zasoby związków zawodowych. Prowadzi to do biurokratyzacji organizacji pracowniczych i wyprowadza konflikt z zakładu pracy. Zjawisko to nazywam jurydyzacją sporu zbiorowego.

Aby zwiększyć swoją instytucjonalną siłę przetargową, związki rozwijają biurokrację, skrupulatnie dokumentują każde posunięcie i zbierają dowody na wypadek przyszłych spraw sądowych: *Zawsze pisaliśmy swoje protokoły [...], bo jeśli my coś napisaliśmy, to oni to zmieniali, co według nas [...] było niezgodne z rzeczywistością [W3].* Związki zawodowe starają się także zwiększyć stopień przestrzegania ustawy poprzez próby pociągnięcia do odpowiedzialności prawnej tych pracodawców, którzy stosują obstrukcję procesu. Działania te często jednak okazują się mało skuteczne. Tak opisują to związkowcy i związkowczynie:

Natomiast no nie ma tu takich narzędzi, że pracodawca będzie się bał tego. [...] No my zgłosiliśmy do sądu utrudnianie działalności [związkowej], no ale ku naszemu zdziwieniu otrzymaliśmy z prokuratury to, że umorzyła sprawę [W4].

[...] prawnik przygotował mi doniesienie do prokuratury i oczywiście złożyłam całą dokumentację z tego sporu. [...] I prokurator, ponieważ jest to nieduże miasto, w związku z tym, że się wszyscy znają, no to umorzyli mi to wszystko [W5].

Związki zawodowe podejmują w takich przypadkach próby eksternalizacji, czyli wyniesienia sporu zbiorowego poza zakład pracy i szukania wsparcia w instytucjach zewnętrznych, takich jak odpowiednie ministerstwa bądź władze krajowe i samorządowe, w celu ich nagłośnienia, a przez to i wymuszenia na pracodawcy stosowania prawa. Najczęściej jednak słabą wyjściową instytucjonalną siłę przetargową organizacje starają się rekompensować budowaniem pozostałych form swojej siły.

Stowarzyszeniowa siła przetargowa jest kluczową siłą pracowników i pracowników i wywodzi się z ich wspólnoty, solidarności i stopnia zorganizowania. Jest ona atakowana przez pracodawców na wiele sposobów, które można podzielić na dwie grupy: działania wymierzone bezpośrednio w związek zawodowy i jego liderki i liderów oraz działania wymierzone w ogół pracujących. Do tych pierwszych zaliczam represje, wśród których najpoważniejsze, ale zarazem najczęściej występujące, były zwolnienia pracowników lub groźenie zwolnieniem dyscyplinarnym. Kilkoro z rozmówców miało za sobą doświadczenie zwolnienia za działalność związkową, a następnie sądowego przywrócenia do pracy. O powszechności tej strategii świadczą liczne wypowiedzi, takie jak: *No są zwolnienia dyscyplinarne, sędź się człowieku — sąd pracy cię przywróci po trzech latach może, a przez trzy lata co?* [W18]; *No, ale później nas ciągli po sądach, straszili zwolnieniami dyscyplinarnymi* [W17]; a także:

Bo są takie sytuacje nagminnie, że po trzech, czterech latach dopiero przywrócenie do pracy, gdzie jego stanowisko się specjalnie likwiduje przed jego przywróceniem [do pracy przez sąd]. I on nie ma gdzie wracać już po prostu i można sobie... A te trzy lata zawsze on może mieć. To jest po prostu takie, no, działanie też na taki czas, żeby można było ich [związkowców] po prostu łatwiej przez maszynkę przepuścić [W13].

Zwolnienia działaczy związkowych szczególnie dotkliwe są podczas najbardziej nerwalicznej części sporu zbiorowego — strajku:

Poza tym jeśli [...] jest jakiś strajk, to jest im łatwiej taki związek spacyfikować, bo wtedy pracodawcę nawet stać na to, że zwalnia nawet z pogwałceniem prawa, zwalnia przewodniczącego. [...] No i zwalniają, wiedząc, że procedura w sądach trwa bardzo długo. [...] I niestety, ale przez jakiś tam okres możesz, wiesz, czekać, a potem, no, jak nie masz efektów, to musisz podejmować jakąś inną pracę, bo nie będziesz miała za to zapłacone. To skutecznie odstrasza wielu przewodniczących od tego, żeby protestować, bo wiedzą, że to może się skończyć tak, że będzie bolało, nie? [W12]

Zdarza się, że związkowcy, zamiast zwalniania, są przenoszani do innych prac w celu ich izolacji:

Więc pani postanowiła mnie do [innego] zespołu przenieść. Przeniosła mnie. [...] I myśleli, że ja chyba ucieknę na jakieś zwolnienie lekarskie, albo coś [W7].

[...] pan dyrektor sobie wezwał moich członków związku, zarządu, bo organizowali [protest] wspólnie ze mną, żeby podpisali taką lojalkę, że ja ich namawiałem do strajku [...] dostali karę, że pół roku pracowali na [innym stanowisku], czyli za mniejsze pieniądze [W12].

Innym wstrzymuje się podwyżki i awanse:

Wie pani, ja z tego tytułu, że jestem przewodniczącym związku, w ogóle, że działałam w tych związkach, to po 30 latach pracy mam dużo niższą stawkę na przykład zarobkową, niż osoby, które przyszły długo, długo po mnie. Ale to jest konsekwencja mojej działalności [W15].

Strach przed blokadą awansu zawodowego i presja ze strony dyrekcji skłaniają niektórych pracowników do opuszczenia szeregów związku:

[...] później pan dyrektor stwierdził, że jemu się ta sytuacja nie podoba, no i wzywał po kolei nauczycieli młodych, przed którymi kariera, przed którymi awanse, no i nad którymi mógł się troszkę poznęcać, no i część zrezygnowała [Z26].

W tej kategorii działań znajdują się też działania nieformalne, mające charakter naгонki, takie jak oczernianie liderów:

Do nich trafił przekaz [dyrektora], że awantura, znowu zaczął rozsiewać jakieś plotki, że mnie z tym [przewodniczącym związku zawodowego] coś łączy, do tego stopnia, że ten przewodniczący miał naprawdę ciężką sytuację w domu. [...] Mieliśmy też takie spotkanie w siedzibie [nazwa firmy] i przyjechaliśmy z [nazwisko] za wcześniej. [...] i tutaj mówię, muszę zjeść supę, bo już jadę dwie godziny, to jestem zmęczona. On przyszedł, usiedliśmy [...]. I te mendi zaczęły takie plotki jakieś rozsiewać, że my gdzieś razem obiady jadamy, jakieś takie coś. [...] No i tam były wszystkie możliwe [oszczerstwa], tam był mój romans nawet z tym [nazwisko]. [...] On takie rzeczy przekazywał do prasy i do ludzi [W10].

Rozmówcy sugerowali również próby przekupstwa, rzadko finansowego, a częściej przyjmującego postać warunkowanych zakończeniem sporu awansów, wycieczek czy dodatkowego dostępu do szkoleń:

[...] bo to jest próba, żeby czymś tam kupić, no właśnie ten wyjazd do [nazwa kraju]. Ucieszyłam się, że zaproponowano mi ten wyjazd. [...] Jak mi zaproponowano,

no to skorzystałam, no byłabym głupia, żeby nie skorzystała. [...] Ale jak później następnego dnia słyszałam, że ja jestem taka niewdzięczna, że ja nie doceniam. Ja powiedziałam, że ja doceniam ten wyjazd, ale ja nie rozumiałam, że to, to jest próba przekupienia mnie, prawda, za to, żeby ja się zgodziła na niekorzystne zapisy w regulaminach... Mówię, nie, no to nie tędy droga [W4].

Związek zawodowy może być rozbijany przez pracodawcę także przez strategię bocznego toru, czyli ominięcia negocjacji z reprezentacją pracowników oraz przyznanie podwyżek czy innych benefitów poza sporem zbiorowym w celu jego wygaszenia:

Zawsze tak [pracodawca] robi, że nasz postulat jest albo nierealistyczny, albo absolutnie ignorowany [...], no to my to zgłaszamy, oni mówią, że to jest niemożliwe, a za cztery miesiące sami to wprowadzają, ogłaszają, że są super. [...] Na takiej zasadzie, że my tu mamy postulat płacowy, a oni mówią, że to nie z nami będą rozmawiać, [...] ogłosili podwyżki w dniu spotkania z mediatorem. Więc absolutnie po prostu policzek [W4].

W wyniku takich działań sytuacja finansowa zatrudnionych poprawia się, ale z powodu braku formalnego porozumienia ze związkami zawodowymi pracodawcy przypisują sobie wszystkie zasługi. Podkopuje to wiarę pracowników i pracowników w możliwości związków zawodowych, nie zauważają oni bowiem, że przyznane podwyżki miały na celu zapobieżenie eskalacji sporu i zostały wymuszone presją organizacji pracowniczych. Opisywana wyżej strategia przeczekania czy przedłużania sporu także w podobny sposób uderza w stowarzyszeniową siłę przetargową, ponieważ powoduje zniecierpliwienie w szeregach pracowniczych i utratę wiary w skuteczność związku. Ponadto, aby rozbić solidarność pracowniczą, niektórzy pracodawcy powołują lub wspomagają tzw. żółte związki zawodowe, przyjazne pracodawcy, które prowadzą pozorowane negocjacje zmierzające do zaakceptowania wyjściowej oferty pracodawcy:

[...] negocjacje prowadzę na zakładzie, gdzie są tylko dwa związki. Jeden, kurcze, robi takie cuda, że głowa mała. My musimy wtedy walczyć nie tylko z pracodawcą, ale jeszcze z tym związkiem. A to często gęsto jest tak, że pracodawca sam sobie, wiesz, ze swoich ludzi stworzy związek i potem nagle tamten związek podpisuje wszystko, co pasuje, i tak dalej. [...] Na przykład podpisuje porozumienie, z którego wynika, że część pracowników dostaje podwyżkę, a część nie [W12].

Druga grupa działań wymierzona jest w ogół pracowników i pracowników. Do tej kategorii zaliczam wszystkie aktywności komunikacyjne pracodawcy, które mają na celu sianie dezinformacji o sporze zbiorowym lub związku zawodowym.

Ponadto solidarność pracowniczą zmniejsza dzielenie załogi, czyli wybiórcze przyznawanie podwyżek lub przywilejów różnym grupom pracowniczym. Zastraszenie także może dotyczyć wszystkich pracowników i pracowników, nie tylko liderów i liderów związkowych, szczególnie podczas prowadzenia referendum, co zniechęca do głosowania i tym samym przeciwdziała osiągnięciu wymaganej prawem frekwencji:

Ja nawet powiem, że taką sytuację mam, że dyrektor zastrasza przy referendum pracowników, że jak wezmą udział i on komuś zrobi tam fotkę z okna swojego gabinetu, że idzie na świetlicę oddać tę kartę do głosowania. Powiem, że to jest zastraszanie pracowników [W1].

Wyjątkowo dotkliwe dla siły stowarzyszeniowej są radykalne działania pracodawców podejmowane w momencie krytycznym sporu zbiorowego, czyli podczas strajku. Mam tu na myśli, oprócz wrogiej komunikacji, przedłużanie strajku przez obstrukcję negocjacji, które sprawi, że długotrwały brak wynagrodzenia zmusi strajkujących do powrotu do pracy. Najbardziej radykalnym posunięciem pracodawcy uderzającym w stowarzyszeniową siłę przetargową jest, formalnie zakazany, ale stosowany w praktyce, lokaut — zwolnienie strajkujących, często powiązane z zatrudnieniem łamistrajków.

Wszystkie te mechanizmy osłabiają poczucie wspólnoty interesów i solidarności, podważają wiarę w dobre intencje związku zawodowego oraz jego liderów i liderów, wywołują stres i poczucie zagrożenia. Odpowiedzią ze strony związków zawodowych są działania nakierowane na zwiększenie potencjału organizacji oraz działania kolektywne jako efekt posiadanego potencjału. Do pierwszych zaliczyć można te strategie, które mają odpowiadać na posunięcia komunikacyjne pracodawcy, czyli przeciwdziałanie dezinformacji i oczernianiu: *Informowanie ludzi jest o tyle ważne, że my sami strajku nie zrobimy. Musi być o nim słyhać. [...] atmosfera, to musi jednak, kurczę, trzeba tę atmosferę podgrzać [W12].* Mobilizacja jest szczególnie ważna w momentach krytycznych sporu zbiorowego, podczas negocjacji i strajku: *[...] natomiast no tak już po tygodniu strajku zaczęli mi się trochę ludzie łamać i trzeba było jakoś tam nakręcać ich, że no teraz nie możemy odpuścić, bo przecież po tygodniu się nie połamiemy przecież, nie zakończymy tego [W15].*

Dysponując odpowiednią siłą stowarzyszeniową, pracownice i pracownicy mogą przejść do wszelkiego rodzaju działań ofensywnych mających na celu wymuszenie ustępstw na pracodawcy. Obejmują one przede wszystkim przygotowanie wystarczających funduszy strajkowych, konsultacje prawne oraz budowanie strategii służącej eskalacji. Radykalizacja i eskalacja konfliktu to działania pozastrajkowe, które mają wyrzucić dodatkową presję na pracodawcę; do tej kategorii należą również demonstracje, eksternalizacja i szukanie wsparcia w instytucjach i autorytetach oraz pozaustawowe formy strajku, takie jak strajk włoski:

Albo tak, jak niektórzy robili — czynność, która normalnie zajmowała powiedzmy pół godziny, to robili je przez pół dnia. Takie żółwie tempo wszystkiego, ale wszystko zgodnie z literą prawa, z zachowaniem wszystkich procedur, wszystkie kwestie bezpieczeństwa, żadnego odpuszczania [W8].

Strajk właściwy, czyli kolektywna odmowa pracy, wieńczy repertuar strategii budowania stowarzyszeniowej siły przetargowej.

Siła przetargowa miejsca pracy wynika z położenia pracownic i pracowników w procesie produkcji lub dostarczania usług i zależy od ich stanowiska i obowiązków. Jej najwyraźniejszym przejawem jest właśnie strajk. Pracownice i pracownicy o kluczowym znaczeniu dla zakładu pracy, tacy jak specjaliści, operatorzy maszyn czy nawet osoby posiadające dostęp do odpowiednich pomieszczeń, mają większą siłę przetargową niż te osoby, które — wstrzymując pracę — nie zakłócają natychmiast procesu produkcji, jak pracownice i pracownicy biur przyfabrycznych czy działu reklamy. Tak rolę kluczowych pracowników opisywał uczestnik strajku komunikacji miejskiej:

My żeśmy się obawiali takiej rzeczy, że jeśli raz jest tylko sześćdziesięciu, to pracodawca będzie próbował zorganizować tę komunikację z takich możliwości, jakich by miał. Ale okazało się, że cała zajeżdźnia zdecydowała się strajkować, więc nie było komu tych wagonów przygotować. Więc nawet ci motorniczy, którzy chcieli wyjechać, nie mieli czym, bo nie było komu podpisać karty, że ten wagon jest sprawny do wyjazdu. I siłą rzeczy oni [łamistrajk] siedzieli [W15].

Dlatego z punktu widzenia pracodawcy najważniejsze jest przeciwdziałanie strajkowi na kluczowych stanowiskach i zapewnienie płynnego funkcjonowania zakładu pracy. Wszystkie strategie uderzające w siłę stowarzyszeniową nie pozwalają też zrealizować przetargowej siły miejsca pracy, strajk bowiem opiera się na kolektywnym i solidarnym działaniu. Poza tym, gdy już dojdzie do strajku, pracodawcy mogą próbować złamać go represjami, takimi jak zwolnienia liderów i liderów związkowych lub nawet lokaut, czyli zwolnienie wszystkich strajkujących. Oprócz tego w przeprowadzonych wywiadach pojawiały się historie o naginaniu lub łamaniu przez pracodawcę norm pracy w celu utrzymania produkcji, np. niestosowaniu obowiązujących przepisów BHP z zamiarem zwiększenia produktywności okrojonej strajkiem. Łamistrajk, którzy zastępują strajkujące i strajkujących, mają za zadanie podtrzymać produkcję i usługi. Zatrudnieniu łamistrajków czasem towarzyszy lokaut, czyli zwolnienie z pracy strajkujących. W siłę przetargową miejsca pracy uderza również jurydycja, czyli sądowa kontrola nad sporem zbiorowym, która przedłuża procedurę i odsuwa groźbę strajku.

W odpowiedzi na te działania związki zawodowe budują stowarzyszeniową siłę przetargową, ale też podlegają biurokratyzacji i stosują strategię eksternalizacji

konfliktu. Starają się także zaangażować jak najwięcej instytucji, w tym instytucje kontrolne, takie jak PIP, prokuratura, inspekcja sanitarna, a nawet Generalny Inspektor Danych Osobowych czy sądy. Przede wszystkim jednak w obszarze siły przetargowej miejsca pracy, w obliczu blokady procesu dojścia do legalnego strajku, pracownice i pracownicy stosują różnego rodzaju strajki nieformalne. Taki charakter ma masowe przechodzenie na zwolnienie lekarskie. Strajk w formie tzw. absencji chorobowej destabilizuje pracę zakładu pracy na kilka dni, a czasem nawet tygodni. Zwolnienie lekarskie daje też możliwość solidaryzowania się ze strajkującymi tym, którzy boją się wziąć w nim bezpośredni udział, choć nie zawsze taktyka ta spotyka się ze zrozumieniem strajkujących:

Natomiast cały pic się zaczął wtedy, jak była grupa osób, która mi powiedziała: „Ja się boję strajkować”. Ja mówię: „Więc jeśli się boisz strajkować, to idź na zwolnienie, ale po prostu nie rób przeciwko. Uciekaj, żeby nie było widać”. No i ja to zrozumiałem, natomiast osoby, które strajkowały [mówiły]: „A wiesz, wymiękłeś tutaj, byłeś potrzebny, ciebie nie było” [W15].

Rynkowa siła przetargowa ujawnia się w długich przedziałach czasu i jest w głównej mierze zależna od czynników strukturalnych, przejawia się bowiem w mobilności pracowników. Nie znaczy to jednak, że nie odgrywa roli w sporze zbiorowym. Przede wszystkim niska rynkowa siła przetargowa pracownic i pracowników, czyli łatwa ich zastępowalność, utrudnia związkom zawodowym mobilizację. W takiej sytuacji pracodawca może zwolnić całe zbuntowane grupy i wymienić na inne, złożone z bardziej pokornych osób. Poza tym pracodawcy świadomie prowadzą długofalowo strategię uelastyczniania i dywersyfikacji zatrudnienia w przedsiębiorstwach po to, aby przeciwdziałać budowaniu siły przetargowej. Zatrudnienie przez agencje pracy tymczasowej, na umowach cywilno-prawnych czy na umowach czasowych, skutecznie blokuje przed podejmowaniem walki o poprawę warunków pracy, zwłaszcza w branżach niskow kwalifikowanych, o dużej rotacji siły roboczej.

Rynkowa siła przetargowa to jednak broń obosieczna podczas konfliktu. Z jednej strony, pracownice i pracownicy często wybierają strategię wyjścia (*exit*), czyli odejście z pracy. Jeśli w regionie znajduje się wiele zakładów pracy, to zamiast walczyć o podwyżki, można odejść do tych przedsiębiorstw i instytucji, które oferują lepsze warunki pracy i płacy. Zdarza się też, że pracownicy i pracownice zmieniają pracę „dla świętego spokoju”, by niejako uciec przed napiętą atmosferą w miejscu pracy i represyjnymi działaniami pracodawcy, często współwystępującymi podczas sporu zbiorowego:

Oczywiście zmienił się trochę stan osobowy, bo część osób ze związków odeszła. Część osób z jakichś tam powodów została zwolniona. [...] Natomiast summa summarum, o kilka, kilkanaście procent zmniejszył się stan osobowy [W11].

Dla związków zawodowych prowadzących konflikt odejścia z pracy to duże zagrożenie. Rotacja zatrudnionych nie pozwala bowiem zbudować podstawowej siły przetargowej — stowarzyszeniowej. Rezygnacja z pracy, która łączy się z opuszczeniem organizacji zakładowej, zamiast walki o poprawę warunków pracy przynosi przegraną. Podstawową strategią i zadaniem związków zawodowych w takich przypadkach jest zatem przekonanie pracowników i pracowników do pozostania w miejscu pracy i podjęcia walki.

Społeczna siła przetargowa ma charakter pomocniczy wobec innych źródeł siły pracowniczej i warunkuje ona to, jak o interesach i walce pracowniczej się mówi i kto je popiera. Brak sojuszników i zrozumienia dla związków zawodowych może wpłynąć na wynik strajku pośrednio, bo ma wpływ na postawę rządzących, pracodawców i strajkujących. I na odwrót — duże poparcie społeczne dla strajku może skłonić pracodawcę do negocjacji i ustępstw z obawy np. o utratę klientów. Dlatego pracodawcy czasem uciekają się do szeroko zakrojonych działań z obszaru komunikacji kryzysowej, do których wykorzystują nawet wynajętych specjalistów PR. Najślynniejszą w tym zakresie kampanię informacyjną prowadziła Imago Public Relations podczas 46-dniowego strajku w kopalni Budryk w 2008 roku. Firma za swoje działania, mające na celu doprowadzenie do końca strajku, dostała najważniejszą polską nagrodę w zakresie public relations — Złoty Spinacz — w kategorii komunikacja antykryzysowa (*Ślęscy PR-owcy nagrodzeni za strajk*, 2008). Nagrodę przyznaje Związek Firm Public Relations skupiający największe przedsiębiorstwa branży w Polsce.

Podobne działania, zmierzające do poprawy swojej społecznej siły przetargowej, stosują pracownice i pracownicy, choć ich możliwości są bardziej ograniczone niż pracodawców ze względu na mniejsze zasoby kapitału finansowego. W tym celu szukają oni wsparcia wśród polityków i instytucji państwowych, ale też tworzą rozmaite sojusze, np. z innymi związkami zawodowymi, partiami politycznymi i organizacjami społecznymi (m.in. organizacje feministyczne). Ciekawą nową formą protestu jest wykorzystanie nośników reklamy zewnętrznej:

Robiliśmy akcję, gdzie wóz jeździł po danej miejscowości i taka szcękaczka informowała o tym, że trwa protest pracowników i tam wzywamy prezydenta miasta do tego, żeby się zajął sprawą. Ostatnio ciekawą mamy sprawę, gdzie po raz pierwszy umieściliśmy wizerunek jednej dyrektor [...] na bilbordzie, nie. No i mamy ciekawą sprawę, która zawędrowała do sądu, bo sąd nam wydał zabezpieczenie, że nie możemy publikować wizerunku pani poza obrębem tej miejscowości, w której jest siedziba pracodawcy, nie [W14].

Jak ważne jest nagłośnienie protestu, ilustrują słowa doświadczonego związkowca-górnika:

Kiedys jeszcze to jeździliśmy do kolegów, którzy strajkowali w cukrowni. [...] oni strajkowali już, ja wiem, pół roku, czy ponad pół roku. Pół roku strajk, ja mówię, ja cię sunę, gdzie to? Przecież to jest nienormalne! Myśmy czterdzieści sześć dni strajkowali i już myślałem, że to jest jakiś kosmos, który zrobiliśmy. Zresztą rekord, jeśli chodzi o górnictwo, nie wiem, czy nie w Europie. A oni pół roku. [...] Nikt nie słyszał, nikt nie wiedział. Nie mieli żadnych akcji z tym związanych. Nie wychodzili na drogę, nie palili opon, nie chodzili pod domy prezesów, nie stukali gdziekolwiek i tak dalej, i tak dalej... [...] podczas strajku trzeba robić dużo hałasu, żeby być widocznym. Bo samo strajkowanie i siedzenie cichutkie jak mysz pod miotłą nic nie daje, tylko kończy się tym, że przejadamy swoje oszczędności, no i potem wracamy do pracy [W12].

Dźwignia strajkowa. Dynamika siły przetargowej wymaga od związków zawodowych ciągłej analizy swojego położenia i posunięć pracodawcy i pozwala ustalić posiadaną dźwignię strajkową. Ogólnie rzecz biorąc, im większą dźwignię strajkową dysponują strony sporu, tym większa jest ich siła przetargowa i tym dłużej są skłonne i mogą podtrzymywać spór zbiorowy oraz strajk lub spowodować lokaut (Goralski, Page, Durnin, 2011). Mimo że spór zbiorowy i strajk uderzają w pracodawcę, to jednocześnie uderzają w same prowadzące go osoby. Jeśli pracodawca ma odpowiednie zasoby, np. zgromadzony materiał w magazynach, lub może przenieść część produkcji do niestrajkujących zakładów, to zdoła stosować politykę braku ustępstw i dążyć do strajku, ponieważ spodziewa się, że go przetrwa, a związkowcy i związkowczynie — nie. Proponuję rozszerzenie pojęcia dźwigni strajkowej na cały proces sporu zbiorowego, każdy bowiem jego etap przybliża lub oddala potencjalny strajk. Zarazem obu stronom może (na różnych etapach) zależeć na podtrzymaniu lub wygaszeniu konfliktu, w zależności od posiadanych zasobów siły. Jak pokazuje w powyższych przykładach, straty zadane przez pracodawcę w jeden rodzaj siły przetargowej bywają zrekompensowane przez inne źródło siły przetargowej. Dlatego dźwignia strajkowa może przechylać się raz na jedną, raz na drugą stronę podczas trwania konfliktu.

Wnioski

Jak pokazałam, spór zbiorowy jest procesem dynamicznym i relacyjnym, w którym posunięcia obu stron konfliktu — pracodawców i związków zawodowych — wzajemnie na siebie oddziałują, a ich siła przetargowa ulega ciągłym zmianom. Na spór zbiorowy należy patrzeć jak na serię obustronnych reakcji i dostosowań strategii i taktyk w czasie trwania konfliktu. W trakcie każdego konfliktu siła przetargowa obu stron nie jest stała, lecz zmienia się w zależności od podejmowanych działań

i czynników zewnętrznych. Warto pamiętać, że jednocześnie można uderzać w różne rodzaje siły. Na przykład represje w postaci zwolnień liderów lub liderzek związkowych wpływają na siłę instytucjonalną, ponieważ uniemożliwiają im faktyczną reprezentację załogi, w tym wejście do zakładu pracy i negocjowanie, a co za tym idzie — dalsze prowadzenie sporu zbiorowego. Jednocześnie zwolnienia takie wywołują strach i powodują demobilizację, skutkują nawet śmiercią organizacji zakładowej. W oczywisty sposób utrata pracy wyklucza jej odmowę, czyli strajk. Ponadto, mimo że zazwyczaj chronieni działacze i działaczki prowadzący spór zbiorowy po zwolnieniu wygrywają w sądach pracy sprawy o bezprawne rozwiązanie umowy, prawomocne wyroki w tych sprawach zapadają po kilku latach. W tym czasie ciągnie się za nimi fama „dyscyplinarnie zwolnionych”, co osłabia społeczną siłę przetargową w postaci zaufania opinii publicznej do związku zawodowego i jego postulatów.

Utrata siły przetargowej w jednym obszarze może być jednak kompensowana przez inne źródła siły. Zarówno pracodawcy, jak i związki zawodowe nieustannie analizują działania przeciwnika i w odpowiedzi dostosowują swoje strategie i taktyki. Przykładowo: próby złamania solidarności pracowniczej związku mogą intensyfikować przez wysiłki mobilizacyjne i informacyjne. Obie strony podejmują więc zarówno działania ofensywne, mające na celu realizację własnych interesów i wywarcie presji, jak i działania defensywne, służące ochronie przed posunięciami przeciwnika i minimalizowaniu strat.

Kombinacje siły przetargowej przedstawione w tym artykule nie są kompletne i skończone — każdy konflikt jest inny, dynamiczny, specyficzny, wymaga ciągłej refleksji, rewindykacji strategii i (re)planowania. Co więcej, przebieg i dynamikę sporu zbiorowego kształtują również czynniki zewnętrzne, takie jak sytuacja gospodarcza, polityczna i prawna, oraz system zbiorowych stosunków pracy w danym kraju, które wpływają na pozycję stron. Podsumowując, spór zbiorowy to żywiołowy proces ciągłych interakcji, adaptacji i zmian, w którym siła przetargowa i strategie obu stron ulegają nieustannemu kształtowaniu pod wpływem wzajemnych działań i kontekstu zewnętrznego. Zrozumienie tej dynamiki jest kluczowe do analizy przebiegu i potencjalnych wyników konfliktów zbiorowych pracy.

Artykuł został napisany na podstawie badań zakończonych trzy lata temu, jednakże wnioski z niego płynące pozostają aktualne. W trakcie pracy nad tym tekstem, w lipcu 2025 roku, po 41 dniach zakończył się jeden z najdłuższych strajków w historii III Rzeczypospolitej — strajk OZZ „Inicjatywa Pracownicza” w fabryce Jeremias, a strajkujących Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wyróżniła Honorową Odznaką Primus in Agendo (TVP, 2025). W trakcie strajku Minister złożyła zawiadomienie do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przez spółkę przestępstwa przeszkadzania w prowadzeniu sporu zbiorowego zgodnie z prawem (OZZIP, 2025). Wcześniej tego samego roku podobne zawiadomienie Minister złożyła wobec działań spółki Kaufland wobec związku zawodowego OPZZ Konfederacja Pracy (Konfederacja Pracy, 2025). W Polsce rocznie trwa kilkaset sporów zbiorowych

(PIP, 2024), a w części z nich, tak jak w dwóch wymienionych powyżej, pracodawcy atakują w różny sposób opisane w artykule źródła siły przetargowej. Problem dynamiki sporu zbiorowego i siły przetargowej pozostaje więc aktualny, a ponieważ spory zbiorowe i strajki są elementem ustroju demokratycznego (Musiała, 2013; Florek, 2017), ich analiza jest częścią badań nad stanem polskiej demokracji.

Bibliografia

- Bacharach S.B., Lawler E.J., 1981: *Power and Tactics in Bargaining*. „Industrial and Labor Relations Review”, vol. 34, s. 219—233. <https://doi.org/10.1177/001979398103400204>.
- Charmaz K., 2006: *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide through Qualitative Analysis*. London—Thousand Oaks—New Delhi: Sage Publications.
- Flick U., 2014: *The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis*. Los Angeles, London—New Delhi—Singapore: Sage Publications.
- Florek L., 2017: *Demokracja zakładowa a zbiorowe prawo pracy*. W: *Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne*. Red. Z. Hajn, M. Kurzynoga. Warszawa: Wolters Kluwer, s. 73—86.
- Gallas A., 2016: *There is Power in a Union: A Strategic-Relational Perspective on Power Resources*. W: *Monetary Macroeconomics, Labour Markets and Development: Festschrift for Hansjörg Herr*. Red. A. Truger, F. Hein, M. Heine, F. Hoffer. Marburg: Metropolis, s. 195—210.
- Glesne C., 2016: *Becoming Qualitative Researchers: An Introduction*. Boston—Columbus—Indianapolis: Pearson.
- Goralski M.A., Page R.A. Jr., Durnin E., 2011: *International Differences in Labor Conflicts: The Predominance of Strike Leverage Versus Pattern Bargaining*. „The Journal of Business Management and Change”, vol. 6, s. 75—95.
- Katz H.C., Kochan T.A., Colvin A.J., 2017: *An Introduction to U.S. Collective Bargaining and Labor Relations*. 5th edition. Ithaca: ILR Press, an imprint of Cornell University Press.
- Kelly J., 1998: *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves*. London—New York: Routledge.
- Kochan T.A., Cappelli P., McKersie R.B., 1984: *Strategic Choice and Industrial Relations Theory and Practice*. „Industrial Relations”, vol. 23, s. 16—39.
- Konfederacja Pracy, 2025: *Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej zawiadamia prokuraturę*. <https://www.facebook.com/opzzkpKaufland/posts/634631989549764> [dostęp: 7.12.2025].
- Korpi W., 1985: *Power Resources Approach vs. Action and Conflict: On Causal and Intentional Explanations in the Study of Power*. „Sociological Theory”, vol. 3, s. 31—45.
- Leap T.L., Grigsby D.W., 1986: *A Conceptualization of Collective Bargaining Power*. „Industrial and Labor Relations Review”, vol. 39, s. 202—213. <https://doi.org/10.2307/2523459>.

- Miles L.L., Croucher R., 2016: *Malaysian Labour and the Theory of Interdependent Power*. „Global Labour Journal”, vol. 7, s. 297—314.
- Mrozowicki A., Maciejewska M., 2017: *Bricolage Unionism. Unions' Innovative Responses to the Problems of Precarious Work in Poland*. W: *Innovative Union Practices in Central-Eastern Europe*. Ed. M. Bernaciak. Brussels: European Trade Union Institute, s. 139—159.
- Murray G., 2017: *Union Renewal: What Can We Learn from Three Decades of Research?*. „Transfer: European Review of Labour and Research”, vol. 23, s. 9—29. <https://doi.org/10.1177/1024258916681723>.
- Musiała A., 2013: *Porozumienie zbiorowe jako źródło prawa pracy*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- OZZIP, 2025: *O 11 dzisiaj w gnieźnieńskim ratuszu...* <https://www.facebook.com/InicjatywaPracownicza/posts/1211609000998657> [dostęp: 7.12.2025].
- Perrone L., 1983: *Positional Power and Propensity to Strike*. „Politics & Society”, vol. 12, s. 231—261. <https://doi.org/10.1177/003232928301200205>.
- PIP, 2024: *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy — 2023*. Warszawa.
- Refslund B., Arnholtz J., 2022: *Power Resource Theory Revisited: The Perils and Promises for Understanding Contemporary Labour Politics*. „Economic and Industrial Democracy”, vol. 43, s. 1958—1979. <https://doi.org/10.1177/0143831X211053379>.
- Schmalz S., Dörre K., 2018: *The Power Resources Approach*. <https://www.fes.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=32816&token=e509820f9daab00a4fe1be4f4d052f9ef7085fc9> [dostęp: 20.03.2026].
- Schmalz S., Ludwig C., Webster E., 2018: *The Power Resources Approach: Developments and Challenges*. „Global Labour Journal”, vol. 9, s. 113—134.
- Silver B., 2009: *Globalny proletariat*. Przeł. M. Starnawski. Warszawa: Wydawnictwo Książka i Prasa.
- Strauss A.L., Corbin J.M., 1998: *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Thousand Oaks, Sage Publications.
- Ślascy PR-owcy nagrodzeni za strajk, 2008. [katowice.wyborcza.pl](https://katowice.wyborcza.pl/katowice/7,35063,6013671,slascy-pr-owcy-nagrodzeni-za-strajk.html?skad=rss) <https://katowice.wyborcza.pl/katowice/7,35063,6013671,slascy-pr-owcy-nagrodzeni-za-strajk.html?skad=rss> [dostęp: 11.21.2022].
- TVP, 2025: *Koniec strajku w dużej firmie. Zostali odznaczeni*. <https://poznan.tvp.pl/87887923/koniec-strajku-w-jeremiasie-w-gnieznie-jeremias-gniezno> [dostęp: 7.12.2025].
- Ustawa, 1991a: Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. 1991, nr 55, poz. 236).
- Ustawa, 1991b: Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 1991, nr 55, poz. 234).
- Wright E.O., 2000: *Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise*. „American Journal of Sociology”, vol. 105, s. 957—1002.

RECENZJE



Edward Sołtys

The Canadian Polish Research Institute

 <https://orcid.org/0000-0003-0477-8787>

Wspomnienia i refleksje na marginesie książki Jolanty Gwioździk, Grażyny Pasternej, Ewy Żurawskiej, „A źródło wciąż bije...”. NSZZ „Solidarność” w Uniwersytecie Śląskim w latach 1980—2020, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2022

Jest kilka powodów, dla których książka „A źródło wciąż bije...”. NSZZ „Solidarność” w Uniwersytecie Śląskim w latach 1980—2020 zasługuje na miano dzieła. Ma bardzo dobry tytuł. Już jej pierwsze zdanie wprowadza czytelnika w niezwykle czas: „Rok 1980 z perspektywy czasu może być uznany za jedną z najważniejszych dat w bogatej dwudziestowiecznej historii Polski” (s. 13). I dalej, strona po stronie, prezentuje niezwykle organizację, jaką był Niezależny Samodzielny Związek Zawodowy „Solidarność”, i niezwykle ludzi, którzy go tworzyli i rozwijali. Najważniejsze były lata 1980—1989, gdyż wtedy „Solidarność” się narodziła i potęgniała, a potem została ciężko zraniona wprowadzeniem stanu wojennego. Rzucił on cień, który trwał do końca tej dekady. Dlatego temu okresowi Autorki poświęciły 175 stron, podczas gdy trzem pozostałym dekadom tylko 97 stron, czyli dwa razy mniej.

Kilkanaście miesięcy legalnego istnienia „Solidarności”, nazywane karnawalem, mają znaczenie szczególne, to bowiem właśnie wtedy pojawił się i rósł mit tego związku zawodowego, który w rzeczywistości przeistoczył się w ogromny ruch społeczny, nie tracąc jednocześnie cech związku zawodowego. Pierwsza część nazwy,

czyli „Niezależny Samodzielny Związek Zawodowy”, nawiązuje do tak typowych nazw związków zawodowych na całym świecie, które sprowadzają się do skrótów literowych. Druga część nazwy, czyli „Solidarność”, to właśnie ten ruch wykraczający znacznie poza profil związkowy.

Książka ma dobrze przemyślany układ, czyniący ją atrakcyjną nie tylko dla uczestników przedstawianych wydarzeń, lecz także dla przyszłych pokoleń. To owoc żmudnej, godnej szacunku pracy Autorek. Przede wszystkim jest to imponujące szczegółowością kompendium wiedzy o uniwersyteckiej organizacji. To podstawa, fundament książki. Co więcej, zawiera ona relacje i wspomnienia uczestników, przybliżających historię oraz pokazujących „Solidarność” z perspektywy osobistej. Tekst przeplatany jest oryginalnymi dokumentami, zdjęciami i tekstami pieśni i piosenek.

Wysokiej klasy książka nakłada na recenzenta obowiązek włożenia należytej pracy. Wstyd byłoby zbyć to zadanie powierzchownym potraktowaniem. Moja recenzja w żaden sposób nie może być nietaktownie krótka.

Uwagę przyciąga oprawa książki. Jest ona elegancka, ma twardą okładkę z 2 mm tektury, wewnątrz szyte, grzbiet zaokrąglony. Są też kapitałka i tasiemka. Nic to, że nie ma uszlachetnienia okładki.

Główne liternictwo użyte przez autora okładki jest zastanawiające. Nawiązuje do charakterystycznego liternictwa logo „Solidarności” autorstwa Jerzego Janiszewskiego, studenta PWSSP w Gdańsku. Zrobione jest to w sposób wysoce niepokojący. Na okładce ukazane są bowiem tylko pierwsze litery ikonicznego logo, i to w wersji okrojonej, ich dolna część została odcięta. Okaleczenie logo powoduje, że znika sens połączonych liter: tłum strajkujących ludzi, którzy się nawzajem wspierają, przez co są solidarni. Uderza zmiana koloru z czerwonego na niebieski. Nie sposób na to nie zareagować. Kolory w symbolice mają znaczenie fundamentalne, nie wolno dokończyć na nich artystycznych wariacji. Przecież w dalszej części logo jest też polska flaga narodowa, która od wieków ma kolor biało-czerwony, a nie biało-niebieski. Czerwień na polskiej fladze symbolizuje waleczność i odwagę. W logo, podobnie jak na całym świecie, symbolizuje krew obrońców ojczyzny czy walczących o swoje prawa robotników. W efekcie potęgę symboliki „Solidarności” zastąpiono banalną łaciatowością. Autor solidarnościowego logo, Janiszewski, po latach zareagował na zamierzone, choć udające frywolność pomysły różnych artystów i aktywistów, oceniając je jako żerowanie na wartościach i nadużycia.

Na przedniej i tylnej okładce tło stanowią linijki typowe dla zeszytów używanych w szkołach podstawowych. A w rzeczywistości co my tu mamy? Uniwersytet mamy, nawet Śląski.

Brakuje mi w książce wyjścia poza ogólne sformułowania w pokazaniu atmosfery w kraju w trzech kluczowych miesiącach powstawania „Solidarności”: wrzesień—listopad 1980 roku. Był to okres stale rosnącego napięcia budowanego przez władze. Już w sierpniu wprowadzono zagrożenie interwencją sowiecką w Polsce

w postaci prowokacji polegających na bezczeszczeniu grobów żołnierzy radzieckich. W dniach 4–12 września 1981 roku przeprowadzano manewry wojskowe „Zachód ‘81” i dalej serwowano wieści nie tylko o nowych manewrach, lecz także o stałej obecności dużej ilości wojsk sowieckich zgromadzonych przy granicy z krajem. Prezydent Stanów Zjednoczonych Jimmy Carter poinformował, że Rosjanie właśnie zakończyli przygotowania do interwencji w Polsce. Nieprzyjemnie wypowiadali się przywódcy sowieccy. Dzień po dniu stawiane było pytanie: „Wejdą, nie wejdą?”. Męczący był chroniczny brak poczucia bezpieczeństwa zarówno działaczy, jak i szeregowych członków związku. Co rusz pojawiały się informacje o brutalności wobec ludzi z „Solidarności”. Przykładowo, zaginął nauczyciel Krzysztof Zagierski, który założył koło „Solidarności” w Choroszczy. Jechał do Białegostoku, wioząc dokumenty związkowe, i zaginął. Ciała do dziś nie znaleziono. W samym Białymstoku MO zatrzymała członka „Solidarności” Zbigniewa Simioniuka. Następnie został pobity, obłany benzyną i podpalony. Widać towarzysze z resortu siłowego w Białymstoku nie tylko się nie lenili, ale wręcz przodowali w pracy na rzecz Ludowej Ojczyzny. W okolicy też nie próżnowano, pobity został Zenon Chachula, członek KZ „Solidarność” w Hucie Katowice, złamano mu szczękę i połamano żebra. Atmosfera była bardzo nieprzyjemna, nerwowa, a w niektórych dniach — wręcz dramatyczna. W 1981 roku jeszcze to się nasiliło. I tak było aż do dnia, w którym wprowadzono stan wojenny.

Stosunek władz do „Solidarności” oddają słowa Andrzeja Żabińskiego, od 19 września pierwszego sekretarza KW PZPR w Katowicach, który we wrześniu 1980 roku na zebraniu aktywu MO i SB tak zdefiniował „Solidarność”: „przeciwnik, wróg i ostatnie kanalie”. Przy takim nastawieniu nie może dziwić, że w całym kraju stale serwowano różnego rodzaju prowokacje. Sam proces rejestrowania „Solidarności” był serią prowokacji, która zaczęła się listem sędziego Zdzisława Kościelniaka do Lecha Wałęsy. I na koniec tego procesu, 11 listopada 1980 roku, władze zaserwowały prowokację częstochowską, która stała się *modus operandi* władzy, polegającym na tym, że natychmiast po sukcesach nowego związku zawodowego wydarzało się coś drastycznego, pogarszającego atmosferę w kraju.

Porozumienia z międzyzakładowymi komitetami formułowano nieprecyzyjnie, co dawało władzy możliwość gry na zwłokę. Podejmowano decyzje na niekorzyść „Solidarności”. I to też podnosiło napięcie.

W książce wspomniano o oczywistym zagrożeniu dla zapisujących się do nowego związku pracowników Uniwersytetu Śląskiego, jakim było wyrzucenie z pracy. Wszak UŚ był uważany za „czerwony uniwersytet”, i były ku temu niezbita dowody. Prawdę mówiąc, najbliższej oddania prawdy o klimacie psychicznym w tamtych miesiącach był dr Jan Jelonek, który mówił o poczuciu zagrożenia, ryzyku i wewnętrznym rozdarcu (s. 311). Ale też o odwadze, która pomogła mu przezwyciężyć niepewność, nie chciał bowiem być tchórzem. Ja z kolei pamiętam swoją bardzo dużą aktywność, ciągły brak czasu i kumulujące się zmęczenie.

„Solidarność” narodziła się w Uniwersytecie Śląskim we wrześniu 1980 roku. Pracownicy wracali z wakacji na uczelnie, spotykali się i rozmawiali na temat Porozumień Sierpniowych. Robiono też zebrania w węższym i szerszym kręgu. Występowało szerokie spektrum zachowań społecznych i form zorganizowania. W szeregu przypadków były to zebrania grup i oddziałów związkowych Związku Nauczycielstwa Polskiego. Jak stwierdził dr Jan Jelonek: „Na uczelni odbywały się spotkania ZNP, na których rozważaliśmy możliwości reformowania tej organizacji” (s. 311). Niewątpliwie była to bezpieczna forma zachowania w warunkach niepewności. Na zebraniach rozważano rezygnację ze starego związku i powołanie nowego związku zawodowego. To był moment, bo decyzja była jasna. Najaktywniejsze grupy inicjatywne, przede wszystkim z Instytutu Fizyki, w celu zasięgnięcia informacji wysyłały delegatów do Gdańska, Warszawy, Huty Katowice i Jastrzębia-Zdroju. Czyniąc to, nie składano rezygnacji z ZNP ani też nie rejestrowano się w nowym związku zawodowym. Z prawnego punktu widzenia te różne podmioty były *in statu nascendi*, czyli znajdowały się w stanie rodzenia się. Stopień i głębia zapału tych wszystkich aktywnych osób nie zmieniały postaci rzeczy, nie czyniły z nich członków „Solidarności”. Do powstania nowego podmiotu niezbędny był formalny akt rejestracji. To on był warunkiem koniecznym powstania nowego podmiotu.

Proces powstawania „Solidarności” na UŚ był wielowątkowy i do relacji o nim zakradło się sporo niejasności. Książka zawiera dużo szczegółowych informacji na temat narodzin związku, ale stopień ich uporządkowania nie jest wystarczający, by zapewnić niezbędną precyzję. Powinno to być starannie zrobione w Kalendarium znajdującym się na końcu książki, ale w nim wrzesień 1980 roku został potraktowany po macoszemu, październik stanowi wielką lukę, a okres od 3 października do 5 listopada 1980 roku nie zawiera żadnych informacji. Postaram się zrekonstruować porządek chronologiczny na podstawie informacji umieszczonych w różnych miejscach publikacji.

Pierwszym kołem NSZZ „Solidarność” powstałym na UŚ było koło założone przez pracowników Instytutu Filozofii wspartych przez pracowników dwóch innych instytutów, socjologów i historyków. Najpierw, w ostatniej dekadzie września 1980 roku, czteroosobowa grupa inicjatywna pojechała do Huty Katowice i spotkała się z członkami zarządu Międzyzakładowego Komitetu Robotniczego (23 września 1980 roku zmienił on nazwę na MKZ). W wyniku poczynionych wtedy ustaleń filozofowie w poniedziałek 15 września 1980 roku zorganizowali u siebie niezbyt jawne zebranie w kilkunastoosobowym gronie, na które z jakichś względów mnie zaprosili, przerywając mi jedzenie drugiego śniadania. Tam sporządzona została lista uczestników i założono koło nowego związku zawodowego „Solidarność”. Zaproponowano mi, jako rodzynekowi, by moje nazwisko umieścić na pierwszym miejscu tej listy. Nie miałbym nic przeciwko temu, ale nie pozwalała mi na to kurtuazja, wszak nie byłem gospodarzem spotkania, tylko gościem. Kiedy skończyłem jedzenie bułki, lista była gotowa. Na czele, zupełnym przypadkiem, znalazł się pewien

asystent z filozofii. Jak się później okazało, miał za to zapłacić. Mianowicie esbecy, których wiadomość o naszej rejestracji zelektryzowała, wzięli mocno w obroty tego chłopaka (dziś jest profesorem). Nie wytrzymał nacisków i gróźb i po trzech dniach zrezygnował z członkostwa w naszym kole. Trudno jest mieć do niego pretensje. Z radością poinformowała mnie o tym fakcie pewna asystentka z historii, której nie cieszyło nadchodzące nowe. Nawiasem mówiąc, nikt nie zna granic swojej odporności, może poznać je dopiero w zderzeniu z rzeczywistością.

Następnie, powodowani bardzo mocnymi obawami, że nas wyrzucą z pracy, po zebraniu udaliśmy się w gronie kilku osób, wśród których byli dr Ewa Sowa i mgr Mirosława Błaszczak, do Dąbrowy Górniczej. Tam spotkaliśmy się z członkami zarządu Międzyzakładowego Komitetu Robotniczego, który najpierw był Międzyzakładowym Komitetem Strajkowym, Andrzejem Rozpłochowskim i Jackiem Jagiełką. Towarzyszyli im: Kazimierz Świtoń, który z czarną brodą i w białym swetrze-golfie kojarzył mi się z kapitanem-żeglarzem, oraz mgr inż. Jadwiga Chmielewska z Instytutu Automatyki, która do MKR przyłgnęła i pozostała w nim do końca na dobre i złe czasy. Nawiasem mówiąc, nasze obawy miały się okazać słuszne po kilkunastu miesiącach — Ewę, Mirkę i mnie wyrzucono z pracy na uczelni. Mam podstawy przypuszczać, że nie była to sprawka SB, tylko wydziałowych i uczelnianych władz wzmocnionych komisarzami wojskowymi. Na szczęście nie wyrzucono z pracy głównych członków grupy inicjatywnej z Instytutu Fizyki, którzy później weszli do władz uczelnianej „Solidarności”.

Pomysł oddzielenia Instytutu Nauk Politycznych (INP) od Wydziału Nauk Społecznych podsunął mi jeden z dwóch cichych doradców, którzy sami się do mnie zgłosili. Jednym z nich był pewien doktor habilitowany z Instytutu Filozofii, który do „Solidarności” nie należał. Natomiast pomysłodawcą był drugi z nich, doc. Mieczysław Syrek, ekonomista, który pracował w INP i ludzi ze swego instytutu nie lubił. Doradził mi, żeby przeprowadzić zabieg odłączenia INP od Wydziału Nauk Społecznych i połączenia ich z Instytutem Pedagogiki. W zamian za to do nas można byłoby przyłączyć Instytut Psychologii. Rozmawiałem o tym ze dwa razy z dr hab. Zofią Ratajczak z psychologii. Ona też uważała, że w obu przypadkach nie pasujemy do tych sąsiednich instytutów, a bardziej pasujemy do siebie. Po oficjalnym przedstawieniu sprawy na Radzie Wydziału dostrzegłem w rozmowach z kilkoma docentami z INP, że są rozżaleni. Tak właśnie reaguje się na odrzucenie. Najprawdopodobniej właśnie ta sprawa była główną przyczyną wyrzucenia mnie z pracy po wprowadzeniu stanu wojennego.

Fizycy wykonali gigantyczną pracę w zakładaniu i rozwijaniu „Solidarności” na UŚ. Z całą pewnością bez ich udziału związek nie rozwijałby się tak dynamicznie i nie osiągał takich sukcesów, jakie osiągnął. Żadne z pozostałych kół nie było w stanie wykonać takiej pracy. Zupełnie słusznie fizycy z grupy inicjatywnej nosili pierwsze numery na swoich legitymacjach członkowskich. Warunki działania grupy inicjatywnej na fizyce zostały świetnie opisane w recenzowanej książce. Dodam

tylko pewien czynnik, który został pominięty. Mianowicie pracownicy IF zostali silnie zintegrowani także dzięki zachowaniu pewnego docenta, który odwiedzał jeden z rosyjskich ośrodków. Stamtąd przywiózł wyniki badań, które przyniosły mu promocję. Problem polegał na tym, że w tamtym ośrodku, mimo że był radziecki, nie było aparatury, na której rzekomo pracował. Fizyka we wrześniu 1980 roku „żyła” „Solidarnością”. W książce wymieniono dokładnie podejmowane przez fizyków liczne działania. Stanowili oni trzon grupy pracowników uczelni, którzy 30 września 1980 roku zaproponowali utworzenie Tymczasowego Uczelnianego Komitetu Koordynacyjnego (TUKK). W komunikacie wydanym w tymże dniu podano: „Komitet zmierza [...] w dalszej perspektywie do [...] włączenia się w charakterze branżowym do ruchu związkowego reprezentowanego przez NSZZ »Solidarność«” (s. 64). Tak też zrobili 2 października 1980 roku; na zebraniu założycielskim oficjalnie powołano TUKK NSZZ „Solidarność”. Trudno powiedzieć, jak się to miało czasowo do aktu rejestracji w ośrodku w Jastrzębiu-Zdroju. Przypuszczam, że rejestracja mogła nastąpić po 2 października, bo organizacja na UŚ musiała najpierw zostać założona, by móc być zarejestrowaną, a w dodatku zaczęły się zajęcia dydaktyczne i pracownicy mieli mniej czasu niż we wrześniu.

Tak czy inaczej, Koło Instytutów: Filozofii, Historii i Socjologii NSZZ „Solidarność” przez ponad dwa tygodnie tak burzliwego w Polsce, obfitującego w liczne wydarzenia września 1980 było jedynym prawnie istniejącym kołem na całym Uniwersytecie Śląskim. Wszystkie inne pozostawały *in statu nascendi*.

W październiku dokończono dzieła i do organizacji uczelnianej należało już 20 kół. Dwa z nich powołano 1 października 1980 roku. Były to Komitet Założycielski Koła Polonistów (tam wrzało prawie tak jak na fizyce i mieli oni wsparcie samodzielnych pracowników naukowych) oraz koło Wydziału Nauk o Ziemi. Bardzo specyficzny był proces konstituowania się koła na Wydziale Prawa i Administracji. Prawnicy okazali się niezwykle ostrożni i tygodniami zwlekali. Najpierw zorganizowali zebranie 7 października 1980 roku, na którym głosowali niejawnie, i koło nie powstało, gdyż nie było nawet listy obecności. Później koło powstało, ale mimo kilkukrotnych pytań na zebraniach TUKK nie dołączyli oni do centralnej organizacji „Solidarności” na uczelni. Odpowiadali, że czekają na oficjalną rejestrację związku. Atmosfera w kraju była napięta w związku z obstrukcją Sądu Wojewódzkiego w Warszawie na czele z niesławnej pamięci sędzią Kościelniakiem. Dokumenty potrzebne do rejestracji przedstawiciele „Solidarności” złożyli 24 września 1980 roku. Związek wywierał presję, najpierw w postaci jednogodzinnego strajku ostrzegawczego, a później, ogłaszając gotowość strajkową we wszystkich regionach. NSZZ „Solidarność” został ostatecznie zarejestrowany dopiero 10 listopada 1980 roku, po półtoramiesięcznej nerwówce. Prawników z UŚ to wszystko dotyczyło tylko w stopniu ograniczonym. Ustawili się w wygodnej pozycji, wszak formalnie do „Solidarności” nie należeli i w razie gdyby władza zmieniła zdanie, to prawnicy mogliby odżegnać się od nowego, niebezpiecznego dla władz PRL związku zawodowego.

Autorki książki przywołały historię ratowniczą, czyli „dylematy oraz wybory” (s. 28—29), a stąd jest tylko krok do „alternatywnych scenariuszy”. Zgodnie z zachętą Auterek staram się, by moja recenzja była nie tylko źródłem nowych i uzupełniających informacji, lecz także „refleksją nad opisywanymi wydarzeniami”, a nawet „swoistym rozliczeniem z przeszłością”. Tak więc uznałem, że najbardziej fundamentalną oraz wymagającą bliższego oglądu sprawą jest wybór MKR w Jastrzębiu-Zdroju jako miejsca rejestracji organizacji związkowej UŚ, i później, krok po kroku, kiedy na światło dzienne wychodziły nowe informacje, pomimo różnych zdarzeń i okoliczności, uporczywie trwanie przy tej decyzji. Nie chodzi tu tylko o losy samego TUKK, który później zmienił nazwę na Komisję Zakładową NSZZ „Solidarność” Uniwersytetu Śląskiego. Jak mówią, „bez jednego żołnierza wojna się odbędzie”, gdzie tym żołnierzem byłaby organizacja związkowa w Uniwersytecie Śląskim. Szło o coś znacznie ważniejszego — losy kraju. Region Śląsko-Dąbrowski „Solidarności” był najliczebniejszym regionem w kraju, tu do „Solidarności” należało 1,4 mln członków (według danych z I tury Krajowego Zjazdu Delegatów w Gdańsku na początku września 1981 roku). Do tego należy dodać znaczenie gospodarcze dla Polski — to nie jakiś region lubuski, pilski czy białostocki. Władze, konfliktując region, grały o najwyższą stawkę.

Książka nie daje odpowiedzi na pytanie o motywy stojące za pominięciem MKZ Huta Katowice i wyborem MKR w Jastrzębiu-Zdroju. Można się jedynie dowiedzieć, że różni przedstawiciele z Instytutu Fizyki jeździli najpierw do Gdańska i Warszawy, a później do Dąbrowy Górniczej i Jastrzębia-Zdroju, co świadczy o rozważadze i starannym podejmowaniu ważnej decyzji. Wszystko to zostało skwitowane w książce bardzo krótką informacją o podjęciu decyzji bez podania motywacji za nią stojących. Bez najmniejszych wątpliwości informacja o nich należała i do dzisiaj należy się czytelnikom.

Zanim dotrę do zrekonstruowania racji stojących za podjętą decyzją, dokonam bardzo krótkiego przeglądu czynników, których z pewnością nie uznano za ważne. Jest to przede wszystkim odległość dzieląca Katowice od lokalizacji dwóch głównych ośrodków organizowania „Solidarności” w regionie. Jak wiadomo, Dąbrowa Górnicza znajduje się w pobliżu, podczas gdy znajdujące się w Rybnickim Okręgu Węglowym Jastrzębie-Zdrój dzieli od Katowic odległość prawie 80 km. Gdyby chodziło tylko o akt rejestracji, nie miałoby to większego znaczenia. Jednak, jak sądzę, z perspektywy ambicji liderów „Solidarności” na UŚ szło o coś więcej — pomaganie robotnikom przez inteligentów. A jeżeli tak, to konieczne byłyby kontakty obu stron, w tym przypadku możliwie częste odwiedziny akademików w siedzibie robotników.

Inną okolicznością było to, że w jastrzębskim MKR w oczy biła jego branżowość, skupiał on przede wszystkim kopalnie węgla i przedsiębiorstwa z nimi związane. W pewnym momencie należało do niego 91 kopalń, 118 przedsiębiorstw górniczych i 112 przedsiębiorstw innych branż. Stosunek firm górniczych do reszty wynosił 209:112. W wielu kołach na UŚ prowadzący zebrania wręczali

kolegom do podpisania otrzymane od TUKK formularze deklaracji przystąpienia do NSZZ „Solidarność” Regionu Polski Południowej i Resortu Górnictwa z siedzibą w Jastrzębiu-Zdroju.

Natomiast MKZ Huta Katowice skupiał znacznie szerszą gamę przedsiębiorstw i innych instytucji, w tym także kopalnie (np. KWK „Wujek” i KWK „Lenin”), nawet tak w tych okolicznościach egzotycznych jak „Siarkopol” z Tarnobrzegu czy Kopalnia Węgla Brunatnego w Bełchatowie. Dość powiedzieć, że prawie wszystkie organizacje związkowe „Solidarności” z terenu Katowic, a było ich bardzo dużo, zgłosiły swój akces do MKZ Huta Katowice. Jako przykład podam, że wykłady szkoleniowe szefów Komisji Zakładowych w ramach Ośrodka Spraw Społeczno-Zawodowych prowadziłem z adiunktem z Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Katowicach, która to uczelnia też była zarejestrowana w MKZ Huta Katowice. Wcześniej, prowadząc agitacje we wrześniu i październiku 1980 roku w przyjacielskim duecie z mgr. Krzysztofem Bednarkiem z Instytutu Filozofii, gościliśmy m.in. u architektów, nauczycieli i w innych firmach „inteligentnych”.

Jednak chyba największym przeoczeniem liderów „Solidarności” na UŚ był silny „zapach” rozsiewany przez MKR Jastrzębie-Zdrój. Najpierw dostrzegli to ludzie z MKZ Huta Katowice, którzy jeszcze we wrześniu odwiedzili kolegów mających pierwotnie swoją siedzibę w KWK „Manifest Lipcowy”. Później, w październiku, sam tego doświadczyłem. Otóż na jednym z czwartkowych zebrań przedstawicieli kół i komisji z zarządem MKZ, które odbywały się w sali Domu Kultury Zakładów Cynkowych „Silesia” w Katowicach, stojąc gdzieś z tyłu, zaproponowałem, żeby podjąć kroki zjednoczeniowe. Poparł mnie natychmiast Michał Luty, który też stał, tyle że z przodu po lewej stronie sali. Pomysł spodobał się zebranym, więc kierując się zasadą, że należy kuć żelazo, póki gorące, zapytałem, czy dają mi uprawnienie do przedstawienia propozycji na zebraniu MKR w Jastrzębiu-Zdroju. Andrzej Różpłochowski się zgodził i tak zaczęło się to przedsięwzięcie. Szczęśliwy traf chciał, że właśnie wybierała się do Jastrzębia mała grupka osób z TUKK. Ja poprosiłem, a ci dobrzy ludzie zgodzili się zabrać mnie w czteroosobowym samochodzie. Z pozostałych trzech osób zapamiętałem tylko dr Alicję Ratuszną z Instytutu Fizyki. Na zebraniu zarządu z przedstawicielami Zakładowych Komitetów Założycielskich i Zakładowych Komisji Robotniczych z ponad 200 przedsiębiorstw w amfiteatralnej sali gospodarze zajmowali się tym, co najważniejsze. W tym przypadku było to triumfalne nawoływanie do skorzystania ze wspaniałej propozycji prezesa NIK, tow. Mieczysława Moczara. Szef MKR, zły duch „Solidarności” na Śląsku, Jarosław Sienkiewicz, zapewniał, że każdy, w każdej chwili, może dostać legitymację uprawniającą do kontrolowania sklepów. Faktem jest, że jak się później okazało, niektórzy związkowcy skorzystali z „wielkoduszności” bardzo silnego esbeka z Warszawy i przystąpili do kontrolowania. Jak się już zebrani nacieszyli, to wykorzystałem lukę i udałem się na mównicę, by przekazać zebranym to, co miałem do przekazania. Sala zareagowała entuzjazmem. Wyglądało na to, że sprawy mają się dobrze. Jednak

po zakończeniu zebrania okazało się, że wcale tak nie jest. Przewodniczący Sienkiewicz w czasie rozmowy w małym pokoju koło sali, w której odbywało się zebranie, zbył mnie jednym zdaniem: „Czy pan wie, że górnicy piszą na bramach: »Wstęp dla psów i Świtonion zabroniony«?”. Uderzenie „zapachu” było tak mocne, że uzmysłowiłem sobie, że możliwości pogodzenia dwu śląskich central związkowych znajdują się, jak to mówią, „south of zero”. Miałem wycucie, gdyż mimo różnych późniejszych prób integracji działacze MKZ i MKR połączyli się dopiero latem 1981 roku w czasie Walnego Zjazdu Delegatów.

Demaskowanie Sienkiewicza, agenta Służby Bezpieczeństwa, zajęło górnikom-związkowcom cztery miesiące. Jak później tłumaczył w wywiadzie prasowym jeden z członków MKR, górnikom sfera inwigilacji przez bezpieczeniaków była obca. Oni po prostu pracowali i zarabiali pieniądze na chleb. Prawda wychodziła na jaw stopniowo. Już na początku było wiadomo, że Sienkiewicz spotyka się nie tylko z Moczałem, lecz także z sekretarzem PZPR Żabińskim. Dopiero później wyszło na jaw, że złożył też wizytę w konsulacie ZSRR w Krakowie.

Przewodniczący MKR otoczył się niewielką, ale oddaną sobie grupką ludzi, z których część była esbekami. Szczelnie odgradzili się od osób z zewnątrz, tzw. doradców. Dopuszcili tylko trójkę działaczy katolickich PAX z Katowic. Ci byli zgodliwi, bo mieli swoje cele polityczne. Brakowało prawników, którzy mogliby ułatwić pracę organizacyjną. A ta nie tyle szwankowała, co leżała. W końcu października 1980 roku do MKR należało 450 organizacji „Solidarności” z 12 województw. Ośrodek nie wyrabiał kadrowo i organizacyjnie. Działacze bywali bezradni. Przydaliby się np. prawnicy z Uniwersytetu Śląskiego. Miejscowym działaczom to nie przeszkadzało, oni, zgodnie z propagandą komunistyczną, cenili sobie „robotniczość”, a odrzucali „politykierstwo”. W wywiadzie dla „Gościa Niedzielnego”, Sienkiewicz z kolegami z zarządu powiedzieli z dumą: „[...] opieramy się na naszych doświadczeniach, własnych »robotniczych ekspertach«” (*Tylko-Solidarność*, 1980, s. 4).

Natomiast MKZ (nazwa od 23 września) sam prosił o pomoc. Stąd znalazło się tam kilku doradców politycznych: Kazimierz Świtoń od samego początku, potem doszedł Andrzej Czuma i jeszcze później — ekonomista doc. Stefan Kurowski. Bogato było, jeśli chodzi o prawników: pomagali mecenasowi Wiesław Chrzanowski, Władysław Siła-Nowicki i Janusz Krzyżewski. Przed ośrodkiem nowego związku zawodowego czekała masa roboty. Wystarczy powiedzieć, że do końca września 1980 roku wpłynęło ponad 4 tys. postulatów z terenu, którymi należało się zająć.

Sienkiewiczowi można było postawić zarzuty w sprawach mniejszej i większej wagi. Wśród tych drugich najbardziej niebezpieczny był konflikt z władzami krajowymi „Solidarności” — bardzo poważny konflikt z władzami centralnymi. Sienkiewicz ze swoimi ludźmi atakował władze „Solidarności” z Gdańska. Rozbijano „Solidarność” nawet w Wałbrzychu, gdzie kopalnie należały do jastrzębskiego MKR, skłócano je z resztą organizacji związkowych „Solidarności” na tamtym terenie. Jednocześnie wykazywano dużą ugodowość wobec władz.

Ten konflikt rozwinął się tak dalece, że Sienkiewicz starał się stworzyć alternatywny związek zawodowy, najpierw obejmujący południe kraju, który miał stawić konkurencję, a w razie powodzenia zastąpić właściwą „Solidarność”. Wystarczy popatrzeć na nazwę: NSZZ „Solidarność” Regionu Polski Południowej i Resortu Górnictwa z siedzibą w Jastrzębiu-Zdroju. Oczywiście ten zamysł władz realizowany rękoma ich agenta Sienkiewicza był przejrzysty dla obserwatorów w całym kraju.

Mniejsze znaczenie miało, choć demaskowało to Sienkiewicza, zniechęcanie górników do wypisywania się z branżowego związku zawodowego, do którego dotąd należeli, i zapisywania się do „Solidarności”. Kiedyś w czasie picia ze związkowymi kolegami Sienkiewicz postraszył: „Jak wejdą Ruscy, to powystrzelają nas jak kaczkę”.

Do ostatecznego upadku Sienkiewicza przysłużyła się ulotka „Kto komu służy?”, rozpowszechniana 5 stycznia 1980 roku w Jastrzębiu-Zdroju. Jej autorami byli dwaj członkowie MKR, Tadeusz Jedynak i Stefan Palka. Trzy dni później Sienkiewicz zrezygnował z funkcji przewodniczącego. Ale to nie był jeszcze koniec, zaraz potem, jeszcze w styczniu, nachalny Sienkiewicz próbował bowiem zakładać Związek Zawodowy Górników Gwarek. Ten człowiek ciągle miał oparcie w części działaczy w Jastrzębiu-Zdroju. Latem 1981 roku wybrano go na delegata jednej z kopalni na Walny Zjazd Delegatów Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność”.

Przywódców KZ „Solidarność” UŚ nie zachęciło nawet przekazanie MKZ nowej siedziby przez Zjednoczenie Hutnictwa Żelaza i Stali. Była to zabytkowa willa przy ul. Stalmacha 17, do której z uniwersytetu można było dojść piechotą. Tam związkowcy dysponowali nowoczesnym sprzętem drukarskim otrzymanym z Norwegii i Japonii. Natomiast MKR mieścił się w ruderowatym lokalu z kilkoma meblami przy ul. 1 Maja w Jastrzębiu-Zdroju.

Chyba ostatnim dzwonkiem dla KZ „Solidarność” UŚ powinien stać się bardzo widoczny odpływ organizacji związkowych z MKR w Jastrzębiu-Zdroju i przenoszenie się do katowickiej MKZ. Dołączali tam również związkowcy z innych ośrodków. Było nawet tak, że do katowickiego MKZ przeniósł się MKZ z Siemianowic Śląskich — po prostu przekazali swój dokument rejestracyjny. Pod koniec września do MKR przy Hucie Katowice należało 413 zakładów, miesiąc później — już 700. Przez cały czas istnienia MKZ przystąpiło doń ponad 1 tys. zakładów pracy. Ludzie czuli „zapach” unoszący się nad centrum w Jastrzębiu-Zdroju. Ważna była też sprawność działania. Nawet esbecy zauważali, że działacze MKZ „wykazują dużą operatywność”.

Wypada zadać pytanie: czyżby działacze „Solidarności” z UŚ nie widzieli, że znaleźli się w złym towarzystwie? Wybrali ośrodek umiarkowany, który okazał się niebezpieczny. A jeżeli zauważali, to może kierowali się roztropną zasadą: „See No Evil, Hear No Evil”, co oznacza ignorowanie zła.

Myślę, że na niechęć wobec uniwersyteckich działaczy „Solidarności” w UŚ wpłynęła bardzo silna propaganda przeciwko MKZ. Na wstępie bolało katowickie SB,

że pierwszy w kraju Komitet Założycielski Wolnych Związków Zawodowych został założony przez Kazimierza Świtonia i Władysława Suleckiego w lutym 1978 roku w jaskini lwa, w regionie macierzystym samego tow. Edwarda Gierka. MKZ był bardzo wojowniczy. Radykalizm polegał na podnoszeniu celów ogólnospołecznych i antykomunistycznych. Esbecy biadolili też, że „brak jest bezpośredniego kontaktu operacyjnego” w katowickim MKZ. Tym mocniej pracowali nad tworzeniem mocnej przeciwwagi dla MKZ, w której kluczową rolę odgrywał jastrzębski MKR.

Zakończę konstatacją — co by było, gdyby władzy udało się rozbić ogólnopolskie struktury? Zniszczono by wielki, piękny ruch i KZ NSZZ „Solidarności”; UŚ miałby w tym swój — niewielki, ale zawsze — udział. Od strony finansowej wyglądało to tak, że wpłaty z uniwersytetu na rzecz MKR wynosiły: 25% z 80% wpłacanych do KZ NSZZ „Solidarność” UŚ przez koła.

Bibliografia

Gwioździk J., Pasterna G., Żurawska E., 2022: „A źródło wciąż bije...”. NSZZ „Solidarność” w Uniwersytecie Śląskim w latach 1980—2020. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

Tylko-Solidarność, 1980. „Gość Niedzielny”, nr 41, s. 4.

Redakcja tekstów polskich: Anna Piwowarczyk
Redakcja tekstów angielskich: Aleksandra Kalaga
Projekt okładki: Justyna Kijonka
Opracowanie graficzne okładki: Paulina Dubiel
Korekta: Marzena Marczyk
Łamanie: Paulina Dubiel

ISSN 2353-9658

Publikacja na licencji Creative Commons Uznanie Autorstwa-Na tych samych warunkach 4.0
Międzynarodowe (CC BY-SA.4.0)



Czasopismo wcześniej ukazywało się w formie drukowanej z identyfikatorem ISSN 0272-5013

Wersją pierwotną referencyjną pisma jest wersja elektroniczna

Czasopismo dystrybuowane bezpłatnie

Wydawca
Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego
ul. Jordana 18, 40-043 Katowice
<https://wydawnictwo.us.edu.pl>
email: wydawnictwo@us.edu.pl

Ark. druk. 13,5. Ark. wyd. 16,0.

Egzemplarz bezpłatny

ISSN 2353-9658



55

Więcej informacji

