



OSWAJANIE , NIEPEWNOŚCI

**Studia społeczno-ekonomiczne
nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi**

redakcja naukowa

Adam Mrozowicki

Jan Czarzasty



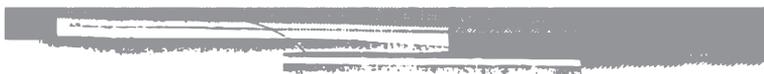
Wydawnictwo Naukowe
SCHOLAR

OSWAJANIE NIEPEWNOŚCI

**Studia społeczno-ekonomiczne
nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi**



Naszym Rozmówcom i Rozmówczyniom



OSWAJANIE NIEPEWNOŚCI

**Studia społeczno-ekonomiczne
nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi**

redakcja naukowa

**Adam Mrozowicki
Jan Czarzasty**



**Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR
Warszawa 2020**

Recenzje:
dr hab. Anna Kiersztyn
prof. dr hab. Danuta Walczak-Duraj

Redaktor prowadzący:
Michał Zgutka

Redakcja i korekta:
Elżbieta Morawska

Projekt okładki:
Maryna Wiśniewska

Ilustracja na okładce:
Adobe Stock / DjiggiBodgi.com

Copyright © by Wydawnictwo Naukowe Scholar Spółka z o.o., Warszawa 2020
Copyright © by Authors

**Publikacja dofinansowana została przez Instytut Socjologii
Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Wrocławskiego
z projektu PREWORK „Młodzi pracownicy prekaryjni w Polsce i Niemczech:
socjologiczne studium porównawcze warunków pracy i życia,
świadomości społecznej i aktywności obywatelskiej”,
finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki
oraz Deutsche Forschungsgemeinschaft,
nr umowy NCN: UMO-2014/15/G/HS4/04476, DFG: TR1378/1-1**

ISBN 978-83-65390-78-3

Wydawnictwo Naukowe Scholar Spółka z o.o.
ul. Wiślana 8 (róg Browarnej), 00-317 Warszawa
tel./fax 22 692 41 18; 22 826 59 21; 22 828 93 91
dział handlowy: jak wyżej w. 108
e-mail: info@scholar.com.pl
www.scholar.com.pl

Wydanie pierwsze
Skład i łamanie: Dariusz Piskulak
Druk i oprawa: MCP, Marki

Spis treści

Od redaktorów (<i>Adam Mrozowicki, Jan Czarzasty</i>)	7
Od zespołu niemieckiego (<i>Vera Trappmann</i>)	13

Część I

Teoretyczno-metodologiczne wymiary badań nad pracownikami sprekaryzowanymi

1. <i>Adam Mrozowicki, Mateusz Karolak, Jan Czarzasty, Juliusz Gardawski, Aleksandra Drabina-Różewicz, Agata Krasowska, Magdalena Andrejczuk</i> – Prekaryzacja pracy a świadomość społeczna i strategie życiowe ludzi młodych: ramy teoretyczne	17
2. <i>Mateusz Karolak</i> – Społeczno-ekonomiczne konteksty prekaryzacji pracy młodych w Polsce	49
3. <i>Jan Czarzasty</i> – Od stoczniowców do prekariuszy. Trzydzieści lat badań nad gospodarką dobrze urządzoną w SGPiS/SGH	73
4. <i>Adam Mrozowicki</i> – Badania biograficzne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi: kontekst metodologiczny	100

Część II

Wybrane aspekty świadomości i strategii życiowych młodych pracowników sprekaryzowanych w Polsce

5. <i>Agata Krasowska</i> – Biograficzne doświadczenie pracy młodych pracowników sprekaryzowanych	117
6. <i>Aleksandra Drabina-Różewicz</i> – Prekaryzacja a proces wchodzenia w dorosłość	135
7. <i>Jacek Burski, Magdalena Andrejczuk</i> – Życie poza pracą młodych sprekaryzowanych pracowników	149

8. <i>Jacek Burski</i> – Prekaryjność jako potencjał trajektoryjny	166
9. <i>Magdalena Andrejczuk</i> – Prekaryzacja pracy a przedsiębiorczość	183
10. <i>Aleksandra Drabina-Różewicz</i> – Prekaryzacja a kobiecość i męskość	199
11. <i>Mateusz Karolak</i> – Odczarowanie i normalizacja migracji. Prekaryzacja pracy młodych Polaków a procesy migracyjne	215
12. <i>Adam Mrozowicki</i> – Świadomość polityczna i zaangażowanie zbiorowe ludzi młodych	236
13. <i>Przemysław Błaszkievicz</i> – Nie wierzę politykom. Społeczne źródła absencji wyborczej studentów	257

Część III

Prekaryjność po polsku i niemiecku: wyniki badań porównawczych

14. <i>Juliusz Gardawski</i> – Wizje gospodarki dobrze urządzonej młodzieży polskiej i młodzieży niemieckiej	277
15. <i>Vera Trappmann, Alexandra Seehaus, Denis Neumann</i> – Młodzi prekariusze w Niemczech	314
16. <i>Agata Krasowska, Adam Mrozowicki, Alexandra Seehaus, Vera Trappmann</i> – Doświadczenie klasy i prekaryzacji w biografiach młodych pracowników w Polsce i Niemczech	329
17. <i>Adam Mrozowicki, Vera Trappmann, Alexandra Seehaus, Mateusz Karolak, Agata Krasowska, Jule-Marie Lorenzen</i> – Typologia strategii życiowych pracowników sprekaryzowanych	349
Zakończenie (<i>Adam Mrozowicki, Jan Czarzasty</i>)	369
Bibliografia	375
Noty o autorach	399
Aneksy	403
Indeks osób	409
Spis tabel	416
Spis wykresów	418
Spis rysunków	419

Od redaktorów

Praca, jej przemiany, warunki, a nierzadko także zjawiska patologiczne, jakie się z nią wiązały w okresie transformacji, stały się w drugiej dekadzie XXI wieku ważnym tematem debat w Polsce. Nie oznacza to oczywiście, że przedstawiciele i przedstawicielki nauk społecznych, ekonomicznych, politycznych czy prawnych wcześniej nie zajmowali się kwestią pracy. Niniejsza książka jest pokłosiem badań zespołu kierowanego przez Juliusza Gardawskiego, który tematyką świadomości społeczno-ekonomicznej robotników i przedsiębiorców zajmował się przez cały okres transformacji (robotnikami zaś już od lat 70.). Mimo iż badaczy i badaczek świata pracy w tym okresie było wielu, jednak niewiele z ich często krytycznych analiz przebijało się do głównego nurtu dyskusji medialnej. Dominowało przekonanie, że niskopłatna praca i niepewne warunki zatrudnienia w Polsce są przejściowe (znikną, gdy wreszcie „dogonimy Europę”), mają podłoże indywidualne (dotyczą tych, którzy zbyt słabo się starają lub mówiąc wprost, są leniwi), a narzekanie na nie jest pokłosiem myślenia roszczeniowego, odziedziczonych po czasach realnego socjalizmu.

Po globalnym kryzysie gospodarczym, który rozpoczął się w 2008 r., coś jednak „pękło” i w świecie, i w Polsce. Najwcześniej, jak zwykle, przemówili przedstawiciele ruchów społecznych, którzy wspólnie ze związkami zawodowymi wprowadzili do dyskursu publicznego kategorię „umów śmieciowych” na określenie umów cywilnoprawnych, pozbawiających pracowników praw gwarantowanych przez kodeks pracy. Pojawiły się szeroko omawiane książki publicystyczne poświęcone pracy: Olgi Gitkiewicz (2017), Kamila Fejfera (2017), Rafała Wosia (2017), Marka Szymaniaka (2018). Wcześniej zespół tłumaczy związanych z „Praktyką Teoretyczną” w składzie Krzysztof Czarnecki, Paweł Kaczmarski i jeden z autorów obecnych w tym tomie, Mateusz Karolak, przetłumaczył na język polski książkę-manifest Guya Standinga *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa* (2014). W 2014 r. ukazała się również analiza poznańskiego socjologa i związkowca z Inicjatywy Pracowniczej, Jarosława Urbańskiego, *Prekariat i nowa walka klas* (2014). Krok po kroku kategoria prekaryzacji, oznaczająca ekspansję zatrudnienia, które jest „niepewne, nieprzewidywalne i ryzykowne z punktu widzenia pracownika” (Kalleberg 2009: 2), stała się elementem dyskursu publicznego w naszym kraju.

Kiedy w 2015 r. młodzi ludzie licznie zagłosowali w wyborach prezydenckich na Pawła Kukiza, część publicystów wprost wskazała na nich jako nowy, polski prekariat poszukujący swojej reprezentacji politycznej (Wildanger 2015). W 2015 r. odbyły się w Polsce „Dni akcji prekarnej”, jednak o wiele większy niepokój części opinii publicznej wzbudziło poparcie udzielane przez młodych ruchom i partiom prawicowo-nacjonalistycznym. Jak pisała wcześniej, w kontekście protestów przeciwko ACTA, Krystyna Szafraniec (2012: 181), w młodych narastać miała „fala krytyki społecznego urzędzenia świata”, której przyczyn upatrywano m.in. w rozbudzonych w młodych ludziach urodzonych w okresie transformacji niespełnionych aspiracjach.

Jednak oprócz okazjonalnych manifestacji niezadowolenia przy wyborczej urnie czy na ulicy Polska po 1989 r. nie stała się areną masowych protestów młodych ludzi. Działo się tak, pomimo spektakularnego wzrostu udziału umów na czas określony i cywilnoprawnych wśród najmłodszych pracowników, z 6% w 1999 do ponad 46% ogółu pracujących w wieku 20–29 lat w 2015 r. (zob. rozdz. 2), co bezpośrednio przekładało się m.in. na wzrost zagrożenia ubóstwem (Kiersztyn 2012). Rodziło się zatem pytanie, czy alarmistyczny ton publicystów, zaniepokojonych perspektywą buntu sprekaryzowanej młodzieży, dobrze oddaje rzeczywiste doświadczenia życiowe młodych ludzi w Polsce. W jakim zakresie świadomość społeczno-ekonomiczna i strategie życiowe młodych ludzi w sferze pracy odzwierciedlają zachodzącą prekaryzację zatrudnienia? Czy młodzi ludzie są wobec niej krytyczni i – choćby potencjalnie – gotowi do wspólnego oporu wobec niej? Czy też ją „oswoili” lub – używając socjologicznego żargonu – „znormalizowali” (Lorey 2015a), a w efekcie zaczęli postrzegać niepewność na rynku pracy jako coś zwyczajnego, przejściowego lub po prostu nieuniknionego?

Okazją do odpowiedzi na tak postawione pytania – i to w polsko-niemieckiej perspektywie porównawczej – stał się realizowany w latach 2016–2019 pod kierunkiem Juliusza Gardawskiego, Adama Mrozowickiego i Very Trappmann projekt badawczy PREWORK – „Młodzi pracownicy prekaryjni w Polsce i Niemczech: socjologiczne studium porównawcze warunków pracy i życia, świadomości społecznej i aktywności obywatelskiej”. Badanie finansowały Narodowe Centrum Nauki i DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft) w ramach programu „Beethoven”¹. Oddawana do rąk Czytelników monografia zbiorowa stanowi pokłosie tego przedsięwzięcia badawczego. Złożyły się nań trzy równoległe moduły badawcze: (1) analizy danych zastanych (tzw. *desk research*, zob. rozdz. 2), (2) oryginalne badania empiryczne nad mentalnością społeczno-ekonomiczną młodych ludzi w Polsce i w Niemczech (próby reprezentatywne Polaków i Niemców w wieku 18–30 lat, technika CATI²,

¹ Finansowanie projektu zapewniał grant NCN UMO-2014/15/G/HS4/04476 oraz DFG: TR1378/1-1. W dalszych częściach książki projekt określamy jego akronimem PREWORK.

² CATI (*computer-aided telephone interview*), wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny. Tym skrótem będziemy oznaczać odwołania do wyników naszych badań ilościowych w całej książce.

liczebność $N=1000$ w każdym kraju, zob. rozdz. 3 i 14), (3) badania jakościowe z wykorzystaniem metody biograficznego wywiadu narracyjnego autorstwa Fritza Schützego (1983) na próbie 123 ($N=60$ w Niemczech, $N=63$ w Polsce) młodych ludzi doświadczających niskopłatnej pracy lub tymczasowych form zatrudnienia, stażystów lub osób przejściowo bezrobotnych³ (zob. rozdz. 4 oraz 5–12, 16–17).

Autorzy koncentrują się przede wszystkim na wynikach badań zrealizowanych w Polsce oraz prezentacji wyników modułu jakościowego. Książka jest zatem w głównej mierze relacją z przeprowadzonych analiz wywiadów biograficznych, obejmujących całościową historię życia badanych uzupełnioną o pytania związane z problematyką projektu. Decyzja o takim zawężeniu tematyki wynikała z trzech względów. Po pierwsze, nie ma obecnie na polskim rynku księgarskim monografii opartej na wynikach empirycznych badań biograficznych poświęconych problematyce pracy i zatrudnienia prekaryjnego młodych ludzi. Po drugie, oprócz naszej pracy powstaje monografia Juliusza Gardawskiego omawiająca wyniki badań CATI oraz książka przedstawiająca wyniki badań uzupełniających PAPI⁴ na próbie młodzieży w województwie mazowieckim (pod redakcją Jana Czarzastego), co pozwoli na upowszechnienie pozostałych wyników badania. Po trzecie, porównawcze badania polsko-niemieckie są nadal w toku, stąd część wyników ma charakter wstępny.

Monografię podzieliliśmy na trzy części. Pierwsza dotyczy teoretycznych i metodologicznych problemów badań nad pracownikami sprekaryzowanymi. Rozpoczyna ją rozdział kilku autorów, który stanowi właściwe wprowadzenie teoretyczne, zawierające omówienie podstawowych pojęć oraz przegląd literatury poświęconej ekonomicznym, politycznym i kulturowym uwarunkowaniom procesów prekaryzacji. Następnie Mateusz Karolak prezentuje analizę danych zastanych (GUS, Eurostat) i dostępnej literatury przedmiotu dotyczącej prekaryzacji ludzi młodych na rynku pracy w Polsce. W rozdziale 3 Jan Czarzasty wprowadza do badań CATI, omawiając tradycje badań nad mentalnością ekonomiczną w zespole SGPiS i SGH.

³ Badania po stronie polskiej były realizowane wspólnie przez Szkołę Główną Handlową w Warszawie (Juliusz Gardawski – lider, Jan Czarzasty) oraz Instytut Socjologii Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Wrocławskiego (Adam Mrozowicki – kierownik zespołu, wykonawcy: Magdalena Andrejczuk, Jacek Burski, Aleksandra Drabina-Rózewicz, Agata Krasowska, Mateusz Karolak oraz na początkowych etapach: Olga Czeranowska, Katarzyna Jarguz i Karolina Szczepaniak). Zespół niemiecki pod kierunkiem Véry Trappmann był afiliowany przy Freie Universität Berlin i Leeds University Business School, a w jego skład oprócz liderki weszły Alexandra Seehaus, Jule-Marie Lorenzen oraz Denis Neumann.

⁴ PAPI (*pen-and-paper interview*), osobisty wywiad ankieterski z kwestionariuszem papierowym. W niniejszej pracy nie zawarliśmy odwołań do wyników tego badania, które znajduje się w fazie opracowania. Badanie PAPI w projekcie PREWORK zrealizowane zostało w 2018 r. jako badanie uzupełniające, na reprezentatywnej próbie młodych (w wieku 18–30 lat) mieszkańców województwa mazowieckiego, z wykorzystaniem pytań zawartych we wcześniejszym kwestionariuszu PREWORK CATI oraz pytań dodatkowych.

Część I kończy wprowadzenie metodologiczne do badań biograficznych w ramach projektu PREWORK autorstwa Adama Mrozowickiego.

Na drugą część książki – „Wybrane aspekty świadomości i strategii życiowych młodych pracowników sprekaryzowanych w Polsce” – składa się dziewięć rozdziałów. Część tę otwiera tekst Agaty Krasowskiej relacjonujący wyniki analizy tematycznej związanej z doświadczeniami i znaczeniami przypisywanymi przez młodych ludzi ich pracy. Aleksandra Drabina-Różewicz, wykorzystując serię studiów przypadków biografii, analizuje konsekwencje prekaryzacji pracy dla procesów wchodzenia w dorosłość (rozd. 6) oraz sposoby doświadczania prekaryjności przez kobiety i mężczyzn (rozd. 10). Relacje między prekaryjnością w sferze pracy a doświadczeniami pozazawodowymi rozpatrują w swoim rozdziale Magdalena Andrejczuk i Jacek Burski (rozd. 7). W rozdziale 8 Jacek Burski analizuje, w jakim zakresie i w jakich warunkach prekaryzacja pracy uruchamia procesy biograficznej trajektorii (głębokiego cierpienia połączonego z niezdolnością do sprawczego działania). Andrejczuk sprawdza natomiast (w rozdz. 9), jak prekaryjność może być przezwyciężana przez orientacje przedsiębiorcze. Adam Mrozowicki (w rozdz. 12) analizuje wzory wycofania i zaangażowania politycznego ludzi młodych. Prezentację wyników analiz zespołu PREWORK uzupełniają dwa rozdziały, które wykraczają poza analizy zrealizowane w ramach projektu. Mateusz Karolak w rozdziale 11 na bazie badań biograficznych z projektu PREWORK i dodatkowych 14 wywiadów biograficznych z migrantami powrotnymi z Wielkiej Brytanii do Polski⁵, rozpatruje powiązania pomiędzy zagraniczną migracją (i jej biograficznym „normalizowaniem” i „odczarowywaniem”) a normalizacją prekaryjności. W rozdziale 13 zaś Przemysław Błaskiewicz prezentuje własne badania nad kulturą polityczną studentów socjologii we Wrocławiu, traktowanych przez autora jako „potencjalni prekariusze”⁶.

Jak już wspomniano, ostatnia część monografii ma charakter porównawczy i zawiera wstępne wyniki analiz polsko-niemieckich. W rozdziale 14 Juliusz Gardawski prezentuje analizę badań CATI w projekcie PREWORK, wskazując m.in. na odzwierciedlenie w ekonomicznej mentalności młodzieży polskiej i niemieckiej wizji gospodarek dobrze zarządzonych, które są charakterystyczne dla porządków instytucjonalnych w obu krajach, i to pomimo prekaryzacji. Rozdział 15, autorstwa partnerów niemieckich (Alexandry Seehaus, Very Trappmann i Denisa Neumanna), dostarcza podstawowych danych o uwarunkowaniach i formach prekaryjności młodych ludzi w Niemczech. W rozdziale 16, napisanym wspólnie przez zespół

⁵ Projekt doktorski Mateusza Karolaka „Return migrants inclusion and employment. Case of migrants returning from the UK to Poland” realizowany w ramach FP7-PEOPLE-2012-ITN „Changing Employment” w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego w latach 2012–2016, projekt nr 317321 (promotorka: Iwona Taranowicz, promotor pomocniczy: Adam Mrozowicki).

⁶ Projekt magisterski Przemysława Błaskiewicza „Nie wierzę politykom. Społeczne źródła absencji wyborczej studentów” realizowany pod kierunkiem Adama Mrozowickiego w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego w latach 2018–2019.

polsko-niemiecki, zaprezentowano próbę połączenia analizy biograficznej i badań CATI w rozważaniach dotyczących procesów (auto)identyfikacji (i „dezidentyfikacji”) dokonywanej przez młodych Polaków i Niemców w odniesieniu do klas społecznych. Omawianą część wieńczy rozdz. 17, również autorstwa polsko-niemieckiego zespołu, w którym zawarto propozycję typologii strategii życiowych pracowników sprekaryzowanych w obu krajach.

Książka nie powstałaby bez wielkiego zaangażowania trzech zespołów badawczych (dwóch w Polsce i jednego niemieckiego) i szczodrego finansowania NCN i DFG. Niezwykle pomocny okazał się zespół redaktorów z Wydawnictwa Naukowego Scholar, w tym red. Michał Zgutka, a także red. językowo-merytoryczna Elżbieta Morawska – służyli oni pomocą na każdym etapie prac nad książką. Na ostatnim z nich kluczową rolę odegrał Mateusz Karolak, który wsparł zespół redakcyjny uważną lekturą i pracą redakcyjną nad całością tekstu. Jesteśmy również niezmiernie wdzięczni dwóm Recenzentkom, Annie Kiersztyn oraz Danucie Walczak-Duraj, których cenne uwagi pozwoliły udoskonalić zebrane w książce teksty. Bardzo serdecznie dziękujemy za wkład w dyskusję nad wywiadami narracyjnymi uczestni(cz)kom organizowanych przez nas seminariów biograficznych, w tym przede wszystkim (wymienionym w kolejności alfabetycznej): Markiecie Domeckiej, Dennisowi Eversbergowi, Karolowi Haratykowi, Kai Kaźmierskiej, Alicji Pałęckiej, Fritzowi Schützemu, Gerhardowi Riemannowi, Katarzynie Waniek i Joannie Wygnańskiej. Szczególne podziękowania należą się jednak naszym anonimowym rozmówczyniom i rozmówcom, młodym ludziom w miastach i miasteczkach w Polsce i w Niemczech, którzy zaufali nam i poświęcili swój czas, aby opowiedzieć o często bardzo osobistych szczegółach swojej drogi życiowej, a także odpowiedzieć na nasze skomplikowane niekiedy pytania w badaniach kwestionariuszowych. Ocenę tego, czy sprostaliśmy zadaniu zrozumienia ich doświadczeń i przekazania ich szerszemu gronu odbiorców, pozostawiamy Czytelnikom i Czytelniczkom.

Adam Mrozowicki, Jan Czarzasty przy współpracy Mateusza Karolaka

Wrocław–Warszawa, październik 2019

Od zespołu niemieckiego

Niniejsza książka jest owocem trwającego trzy lata projektu międzynarodowego, w którym badaliśmy młodych ludzi w Polsce i w Niemczech. Wszyscy badacze i badaczki, którzy pracowali w projekcie, swoje kariery akademickie poświęcili analizom zmieniającego się świata pracy. Jako socjologowie i socjolożki pracy byliśmy ciekawi, w jaki sposób zmiany strukturalne wpływają na życie pracowników.

Założyliśmy, że praca jest społecznie i historycznie zakorzeniona w instytucjach, co pozwoliło wyjaśnić wzory zachowania i decyzji oraz strategie poszczególnych pracowników. Wszyscy pracowaliśmy wcześniej z wykorzystaniem metod biograficznych i podzielaliśmy przekonanie, że badacze społeczni mogą się wiele dowiedzieć na podstawie jednostkowych historii, a także wykorzystać je do zrozumienia tego, co społeczne i co wykracza poza doświadczenie jednostkowe.

W obliczu znaczących zmian w krajobrazie politycznym i poważnych wyzwań globalnych chcieliśmy zrozumieć, jaki sens nadają swoim doświadczeniom młodzi ludzie. W ramach projektu PREWORK analizowane są efekty restrukturyzacji rynków pracy – dualizacji w Niemczech, fragmentacji w Polsce – i jak wpłynęło to na kariery, perspektywy i szanse życiowe młodych ludzi.

Chcieliśmy zrozumieć, w jaki sposób prekaryjność młodych dorosłych w pierwszych latach pracy, a także w czasie edukacji, wpłynęła na ich decyzje dotyczące karier, uczestnictwa w ugrupowaniach politycznych, aktywności obywatelskiej, wyboru partnerów życiowych czy zakładania rodziny.

Zebrałiśmy ponad 120 historii życia. Niełatwo było nam niekiedy pozostawić młodych dorosłych bez pomocy, z trudnościami, z jakimi się borykają. Mamy jednak nadzieję, że lepsze zrozumienie stojących przed nimi wyzwań pozwoli również na poprawę polityk społecznych dla ich pokolenia. Bogactwo ich historii znajduje odzwierciedlenie w tej i innych publikacjach, które przygotowujemy. Jesteśmy niezmiernie wdzięczni wszystkim, którzy poświęcili czas i podzielili się z nami swoją osobistą historią i doświadczeniami.

Nasza współpraca była również wyjątkowa ze względu na wykorzystanie w obu krajach narzędzia do badań postaw robotników wobec gospodarki, które opracował Juliusz Gardawski. Pozwoliło to na porównanie poglądów społeczno-ekonomicznych młodzieży w sąsiadujących ze sobą krajach. Siła zależności od

ścieżki jest tu uderzająca. Polsko-niemieckie porównanie było odkrywcze, pouczające i fascynujące.

Jesteśmy wdzięczni Deutsche Forschungsgemeinschaft oraz Narodowemu Centrum Nauki za możliwość zrealizowania naszych wspólnych badań.

Vera Trappmann

Leeds, październik 2019

Część I

**Teoretyczno-metodologiczne
wymiary badań
nad pracownikami
sprekaryzowanymi**

*Adam Mrozowicki, Mateusz Karolak, Jan Czarzasty,
Juliusz Gardawski, Aleksandra Drabina-Różewicz,
Agata Krasowska, Magdalena Andrejczuk*

Rozdział I. Prekaryzacja pracy a świadomość społeczna i strategie życiowe ludzi młodych: ramy teoretyczne

Wprowadzenie

Celem projektu PREWORK było poznanie i zrozumienie efektów procesów prekaryzacji pracy dla kształtowania się świadomości społecznej oraz strategii życiowych młodych ludzi w Polsce i w Niemczech. Warto zaznaczyć, że od samego początku borykaliśmy się z problemami precyzyjnej definicji pojęcia prekaryzacji, a także zastosowania go w kontekście porównawczym. Choć kategoria prekaryzacji zrobiła prawdziwą karierę w dyskursie naukowym oraz publicznym, w Polsce m.in. za sprawą wydania polskich przekładów książek Guya Standinga (2014; 2015) oraz prac polskich autorów (m.in. Urbański 2014), pozostaje wciąż nieostra. Jest tak ze względu na jej uwarunkowanie historyczne (powiązanie z modelem kapitalistycznego *welfare state* i jego rozpadem w toku neoliberalnych reform), polityczne (występowanie w charakterze zasobu dyskursywnego służącego mobilizacji pracowników, m.in. przez związki zawodowe i ruchy społeczne), kulturowe (wplecenie w definicje granic pomiędzy „pracą” i „nie-pracą”, a także antyfordowską ideologię „nowego ducha kapitalizmu” (Boltanski, Chiapello 2015), związaną m.in. z ruchami młodzieżowymi lat 60.) oraz sprawcze (uwarunkowanie stanem świadomości społecznej samych sprekaryzowanych pracowników, którzy mogą, ale nie muszą, postrzegać procesy erozji stabilnego zatrudnienia w kategoriach problemu biograficznego) (Hardy 2015).

Co więcej, kategoria prekaryzacji częściowo pokrywa się z bardziej konwencjonalnymi pojęciami socjologicznymi, jak choćby ekspansja pracy nieformalnej (Cichocki, Tyrowicz 2010) czy wzrost liczebności „pracujących ubogich”, o których – również w polskiej socjologii – napisano sporo (Kozek et al. 2017; Muster

2012; Tarkowska 2006). Wreszcie, pojęcie prekaryzacji pracy nabiera nieco innego wydźwięku w kontekście krajów Europy Środkowo-Wschodniej, w których brakuje doświadczenia „złotej ery fordyzmu”, pojawia się zaś doświadczenie autorytarnego socjalizmu. Pomimo wielu podobieństw (np. w zakresie bezpieczeństwa zatrudnienia czy szczodrych transferów społecznych) socjalistyczny fordyzm nie opierał się na sile przetargowej pracowników i kompromisie pomiędzy kapitałem a pracą, a jego upadek powitany został przynajmniej przez część społeczeństwa polskiego z nadzieją na poprawę warunków życia, a nie ich pogorszenie (Doellgast et al. 2018; Gardawski 2009c; Mrozowicki 2019).

Celem niniejszego rozdziału jest zaprezentowanie ram pojęciowych, które towarzyszyły analizom prowadzonym w projekcie PREWORK, w tym przede wszystkim w jego części opartej na badaniach jakościowych zrealizowanych w Polsce¹. Projekt obejmuje obok zasadniczego modułu poświęconego polsko-niemieckim badaniom jakościowym, skupionym na problematyce biograficznej, także polsko-niemiecki moduł badań ilościowych, realizowanych metodą wywiadów telefonicznych przy wykorzystaniu kwestionariusza prekategoryzowanego (CATI). Dotyczyły one przede wszystkim normatywnej wizji gospodarki (gospodarki dobrze urządzonej) i jej korelatów. Odpowiednie analizy spełniają funkcję pomocniczą wobec modułu biograficznego, są prowadzone z wykorzystaniem aparatu pojęciowego zaczerpniętego głównie z nowej socjologii ekonomicznej (Doktor 1997; Gilejko 2002; Granovetter 1985; Morawski 2011). W dalszej części rozdziału ten pomocniczy moduł będzie określany jako „badania kwestionariuszowe CATI”².

Należy zaznaczyć, że w każdym z rozdziałów zaprezentowanych w częściach II i III książki zawarto uzupełnienie przedstawionych tutaj dyskusji w odniesieniu do konkretnych, rozpatrywanych w nich problemów badawczych. W tym miejscu koncentrujemy się jedynie na głównych pojęciach analitycznych: świadomości społecznej, strategiach życiowych i zasobach, mentalności ekonomicznej, kulturach kapitalizmu i wizjach gospodarki dobrze urządzonej, prekarności (*precariousness*) i prekaryjności (*precarity*). Sytuujemy również problem prekaryzacji pracy w istotnych dla projektu ramach: ekonomicznych, politycznych i kulturowych przemianach kapitalizmu oraz analizach sytuacji młodzieży na rynku pracy i w społeczeństwie.

¹ Ramy te były zbliżone również w odniesieniu do części niemieckiej badań jakościowych, stąd możliwe było przeprowadzenie zaprezentowanych w trzeciej części książki badań porównawczych.

² W przypadku analiz ilościowych uzupełnienie zawartych w niniejszym rozdziale ustaleń dotyczących ram teoretycznych stanowią te, które zaprezentowano w rozdz. 3 i 14.

Świadomość społeczna, strategie życiowe, zasoby – podstawowe pojęcia analityczne w badaniach biograficznych

Zanim przejdziemy do omówienia podstawowych parametrów analizy procesów prekaryzacji wyjaśnienia wymagają dwa pojęcia związane z tytułem naszego projektu. Pojęcie świadomości społecznej rozumieliśmy szeroko. W klasycznej pracy Stanisława Ossowskiego (1957: 11) ma ono charakter „wyrażenia skrótowego”, które wskazuje na „pojęcia, obrazy, przekonania i oceny, które są mniej lub więcej wspólne ludziom pewnego środowiska”. Piotr Sztompka (2002: 307) określa tym mianem „zbiór szeroko rozpowszechnionych i akceptowanych w danej zbiorowości poglądów, idei i przekonań, które stają się wzorcami czy schematami myślenia wpajanych jej członkom i egzekwowanych przez społeczny nacisk”. Najbliższe nam jest podejście Marka Ziółkowskiego (2000: 57), który pojęcie świadomości społecznej wiąże z kategorią uświadamianych i podzielanych interesów (określanych przez autora jako subiektywne cele uznawane za korzystne) i wartości (będących subiektywnymi celami uznawanymi za słuszne, właściwe czy też usprawiedliwione). W ujęciu Ziółkowskiego świadomość społeczna składa się „z takich przekonań indywidualnych, które spełniają w pewnym przynajmniej stopniu trzy idealizacyjnie pojęte kryteria: (1) są to przekonania wspólne dla jakiejś zbiorowości czy kategorii społecznej, (2) przekonania te są uświadamiane (bądź zakładane) jako wspólne przez członków tej zbiorowości, (3) stanowią one przesłanki czy korelaty tych samych działań indywidualnych występujących na skalę masową, a zwłaszcza wspólnych działań zbiorowych” (Ziółkowski 2000: 76).

Przyjęcie takiego rozumienia świadomości społecznej pozwala, po pierwsze, na analizę procesów grupotwórczych, których podłożem jest uświadomienie sobie wspólnoty interesów i wartości, co sprzyjać może np. formowaniu się „prekariatu” jako klasy (Standing 2014). Pytanie o relację między prekaryjnym zatrudnieniem a porządkiem klasowym wciąż jednak rozpala akademickie dyskusje (Savage et al. 2015; Wright 2016). W naszych badaniach kwestię tę pozostawiliśmy otwartą, zakładając, że obiektywne procesy prekaryzacji, obserwowane na różnych poziomach drabiny społecznej, nie muszą prowadzić do procesów klasotwórczych, jednak pozostają kontekstem indywidualnych działań, zróżnicowanych w zależności od klasowej pozycji i aspiracji sprekaryzowanych pracowników. Jak zauważają Alicja Pałęcka i Piotr P. Płucienniczak (2017: 71–72), „[p]ojęcie prekariatu nie jest jedynie narzędziem klasyfikowania ludzi, ale również ich mobilizowania”, czego świadectwem są m.in. działania związków zawodowych i partii politycznych roszcujących sobie prawo do reprezentacji pracowników na umowach cywilnoprawnych. Tożsamości klasowe są jednak tylko jednymi z możliwych korelatów świadomościowych, które mogą się pojawić w warunkach odczuwanej wspólnoty interesów lub wartości. „Gniew, anomia, niepokój i alienacja”, przypisywane przez Standinga (2014: 65) sytuacji prekaryjnej, mogą również prowadzić do mobilizacji ludzi młodych wokół „prostych narracji”, w tym ideologii radykalnie lewicowych i, częściej w Polsce

i Europie Środkowo-Wschodniej, prawicowo-nacjonalistycznych (Szafranec et al. 2017: 213).

Po drugie, proponowane podejście do badań nad świadomością społeczną pozwala na powiązanie jej z przyjętym w projekcie rozumieniem strategii życiowych jako jednostkowych sposobów osiągnięcia pożądanego „sposobu życia (*modus vivendi*)” (Archer 2007: 88). Zdaniem Ziółkowskiego (2000: 77, 80), wchodzące w skład świadomości społecznej podzielane interesy i wartości mogą się bowiem manifestować na wiele sposobów, w tym jako codzienne masowe działania przystosowawcze, działania zbiorowe (w tym wspomniane już aktywności kontestacyjne), manifestujące się w dyskursie potoczonym sposoby postrzegania struktury społecznej (analizowane przez wspomnianego już Stanisława Ossowskiego), zachowania i style życia manifestujące pozycję społeczną (w duchu Pierre’a Bourdieu) czy preferencje i wybory polityczne. Świadomość społeczna, zdaniem Ziółkowskiego, jest również wyrażana poprzez sposoby „mówienia o sobie, o swojej grupie i o społecznej rzeczywistości, podtrzymywania i obrony własnej indywidualnej tożsamości i sensu własnej biografii” (2000: 77). Widać zatem wyraźne punkty zbieżne pomiędzy analizą doświadczeń biograficznych młodych ludzi w warunkach prekaryzacji a badaniem wybranych aspektów ich społecznej świadomości oraz – opisywanych dalej – strategii życiowych.

Drugim z pojęć stosowanych w projekcie, które wymaga wyjaśnienia, jest właśnie kategoria „strategii życiowych”. W przeciwieństwie do ujęć, które strategię życiowe ograniczają do działań świadomych, racjonalnych i długofalowo planowanych (Crow 1989), w naszych badaniach pojęcie to wiążemy z „ogólnymi sposobami organizacji działania” (Swidler 1986: 277) ukierunkowanymi na osiągnięcie kulturowo uwarunkowanych, a zarazem refleksyjnie dobieranych celów i rozwiązywanie różnego rodzaju problemów. Strategie są zatem tożsame ze sposobami życia (*modi vivendi*, por. Archer 2007: 88) powstającymi w wyniku doświadczenia możliwości i ograniczeń zawartych w kontekście strukturalnym i kulturowym, z którymi jednostki konfrontowane były (w przeszłości) i są (obecnie) na przestrzeni swoich doświadczeń biograficznych. Aby zrozumieć formowanie się strategii życiowych, niezbędne jest wprowadzenie pojęcia refleksyjności rozumianej jako „regularna realizacja zdolności mentalnej, podzielanej przez wszystkich normalnych ludzi, do postrzegania siebie w relacji do ich społecznych kontekstów (i *vice versa*)” (Archer 2007: 1). Jak zauważa Archer, refleksyjność względem kontekstu działania, a zatem zastanych warunków strukturalnych i kulturowych, określa, „co zrobimy z ograniczeniami i możliwościami, z którymi się stykamy, jakie koszty możliwości [*działania – A.M.*] gotowi jesteśmy ponieść i czy uznamy za warte zachodu dołączyć do innych w zorganizowanych staraniach na rzecz zmiany lub zbiorowej obrony status quo” (Archer 2003: 52).

Strategie życiowe związane są zatem z dążeniem do osiągnięcia tego, na czym jednostkom zależy w życiu najbardziej, w kontekście ich indywidualnej konfiguracji trosk ostatecznych (Archer 2007: 6). Troski ostateczne „nie służą niczemu poza sobą, będąc wyrazem zaangażowania, które jest konstytutywne dla tego, kim

jesteśmy, oraz ekspresją naszych tożsamości” (Archer 2013: 8). W kontekście badań nad młodymi ludźmi warto zaznaczyć, że zdaniem Margaret Archer, o ile każdy posiada tożsamość jednostkową (*self-identity*), o tyle tożsamość osobista oparta jest na zdolności do refleksyjnej hierarchizacji tego, na czym nam zależy w życiu najbardziej: „tożsamość osobista jest osiągnięciem. Pojawia się ona dopiero w okresie dojrzałości, jednak nie osiągają jej wszyscy: można ją zarówno utracić, jak i ustanowić na nowo” (Archer 2013: 14). Hierarchizacja trosk przywodzi na myśl mechanizm pracy biograficznej (Schütze 2012: 142) rozumianej m.in. jako proces konwersacji ze znaczącymi innymi i samym sobą, której efektem jest podtrzymywanie, a w sytuacjach kryzysów biograficznych – naprawa indywidualnej tożsamości. Ujęcie takie rodzi szereg wartych zgłębienia pytań: jak hierarchizują swoje „troski ostateczne” młodzi ludzie w Polsce, w jakich warunkach możliwe jest ukształtowanie się spójnych strategii życiowych, a w jakich ich rozwój może zostać zablokowany i jakie jest w tych procesach znaczenie prekaryzacji?

Istotnym wymiarem analizy uwarunkowań strategii życiowych w projekcie było odwołanie do kategorii zasobów. Zacerpnięto ją pierwotnie z teorii Pierre’a Bourdieu (1986), gdzie powiązana była z pojęciem pola społecznego ukonstytuowanego przez relacje pomiędzy jednostkami zaangażowanymi w określone formy aktywności i konkurującymi o określone stawki (Bourdieu, Wacquant 2001). Wartość zasobów – czy „kapitałów” (pojęć tych używać będziemy zamiennie³) – wyznaczona jest zatem przez relacje pomiędzy aktorami społecznymi zajmującymi określone pozycje w ramach pól społecznych czy w ujęciu szerszym – toczonych w wielowymiarowej przestrzeni społecznej walk pomiędzy klasami lub frakcjami klasy, „których władza i przywileje związane są z odmiennym rodzajem tego kapitału” (Bourdieu 2005: 160). Warto dodać, że również Margaret Archer (2003: 118) odwołuje się w swojej teorii sprawstwa i refleksyjności do pojęcia zasobów, które wyznaczają pozycję społeczną podmiotów działania.

W pracach Bourdieu (1986, 2005) znajdziemy odwołanie do różnego rodzaju zasobów, w tym do (1) kapitału ekonomicznego, który przekłada się na zasoby finansowe lub posiadanie; (2) kapitału kulturowego, który występuje w formie ucieleśnionej jako praktyczne dyspozycje „umysłu i ciała” (a zatem jako „habitus”⁴),

³ Mówiąc ściślej, można jednak założyć, że zasoby wskazują na „potencjalnie korzystne własności pozycji społecznych zajmowanych przez aktorów społecznych w ramach struktur społecznych, a kapitały to własności, które są aktywnie wykorzystywane przez jednostki zaangażowane w relacje z innymi aktorami społecznymi” (Mrozowicki 2011: 77).

⁴ W naszych badaniach nie odwołujemy się wprost do kategorii habitusu, którego najbardziej zwięzła definicja wskazuje, że są nim głęboko zakorzenione „schematy postrzegania, myślenia i działania” (Bourdieu 1990: 54), wynikające z długotrwałej socjalizacji do możliwości i ograniczeń związanych z zajmowaną pozycją społeczną. Pośrednio kategoria habitusu pojawia się jednak np. w rozważaniach o moralnych aspektach doświadczenia klasy społecznej (por. rozdz. 16), a także odnosi się do zjawiska międzypokoleniowego reprodukcji wizji gospodarki dobrze zarządzanej (por. rozdz. 14).

w formie zobiektywizowanej jako dobra kulturowe, których uznanie wymaga określonego kapitału ucieleśnionego („habitusu”), i w formie zinstytucjonalizowanej, m.in. w postaci formalnych kwalifikacji edukacyjnych (Bourdieu 1986: 243); (3) kapitału społecznego, który w przypadku Bourdieu wskazuje nie tyle na relacje „zaufania” (jak w przypadku teorii Roberta Putnama), ile „posiadanie mniej lub bardziej zinstytucjonalizowanych relacji wzajemnych znajomości i uznania” (Bourdieu 1986: 248). W dziełach francuskiego socjologa możemy odnaleźć również pojęcie kapitału „symbolicznego”, który może przyjąć postać każdej z wymienionych form kapitału w relacji do zajmowanej pozycji społecznej jako wyraz przypisanego jej prestiżu i władzy (por. Weininger, Lareau 2007). W pracach zespołu PREWORK odwoływaliśmy się również do kategorii (4) „zasobów biograficznych”, rozumianych jako całość wcześniejszych doświadczeń życiowych związanych z trajektorią w określonej przestrzeni społecznej (lub przestrzeniach społecznych, w sytuacji migracji), które mogą ułatwiać lub utrudniać realizację strategii życiowych oraz (5) „kapitału emocjonalnego”. Ten ostatni stanowi rodzaj kapitału kulturowego nabywanego w toku socjalizacji, na który składa się „oparta na emocjach wiedza, umiejętności zarządzania oraz zdolności do odczuwania łączące procesy tożsamościowe (*self-processes*) oraz zasoby z przynależnością grupową i położeniem społecznym” (Cottingham 2016: 452).

Badając strategie życiowe w kontekście posiadanych przez ludzi młodych zasobów, zastanawialiśmy się nad ich uwarunkowaniami oraz konsekwencjami biograficznymi (m.in. w odniesieniu do znaczeń przypisywanych przez nich pracy, więziom społecznym, relacjom rodzinnym i przyjacielskim) i społeczno-politycznymi (w związku z aktywnością i wycofaniem politycznym ludzi młodych). W naszych badaniach interesowały nas w szczególności sposoby działania i myślenia o świecie, które mogły być interpretowane jako sposoby radzenia sobie z obiektywnymi doświadczeniami prekaryjności w sferze pracy oraz prekarności poza pracą.

Mentalność ekonomiczna, kultura ekonomiczna, wartości ekonomiczne, wizje gospodarki dobrze urządzonej – podstawowe pojęcia analityczne badań kwestionariuszowych CATI

Jak wspomniano, badania ilościowe w projekcie pełniły funkcję pomocniczą wobec badań biograficznych. Dostarczają one dodatkowych perspektyw, wspomagających wyodrębnianie zbiorowości młodzieży zatrudnionej na warunkach prekaryjnych. Poniżej w skrócie przedstawione zostaną podstawy schematu pojęciowego stosowanego w omawianych badaniach. Należy rozpocząć od odniesienia do przedstawionej na wstępie poprzedniego podrozdziału koncepcji świadomości społecznej. Propozycja ta jest wiążąca dla obu modułów badań PREWORK – badań głównych, biograficznych i pomocniczych, kwestionariuszowych CATI. W ramach drugich badań (por. rozdz. 14) nawiązuje się ponadto do pojęć „mentalność ekonomiczna”, a także „kultura ekonomiczna” i „wartości ekonomiczne”. W polskiej socjologii

ekonomicznej przyjęło się określać ekonomiczny aspekt świadomości społecznej terminem „mentalności ekonomicznej” (o czym pisali np. Witold Morawski, Wiesława Kozek, Leszek Gilejko, Juliusz Gardawski, por. rozdz. 14). W analizach danych z badań kwestionariuszowych CATI będzie stosowany ten termin.

Definicje „kultury ekonomicznej” i „wartości ekonomicznych” są wzorowane głównie na definicjach Jana Szczepańskiego. Z kolei kluczowe pojęcie „wizji gospodarki dobrze urządzonej” nawiązuje pośrednio do „ideologii ekonomicznych” (por. Marody, Lewicki 2010). Pojęcie „wizji gospodarki” jest podstawowe z punktu widzenia wieloletnich badań prowadzonych przez socjoekonomistów ze Szkoły Głównej Handlowej (por. rozdz. 3). Definicja kultury ekonomicznej została szerzej omówiona w rozdz. 14. Obecnie odnotowane zostaną jej główne elementy. Będzie ona ograniczona do dwóch aspektów: po pierwsze, do postaw wobec realnych zjawisk ekonomicznych, dotyczących produkcji, wymiany i konsumpcji, a także postaw wobec zjawisk składających się na społeczny kontekst gospodarki (w weberowskim rozumieniu). Po drugie, będą to aspiracje odnoszące się do gospodarki, zwłaszcza mniej czy bardziej koherentne wyobrażenia dotyczące tego, jak powinna być urządzona gospodarka. Pozwalają one m.in. interpretować stosunek do gospodarki na skali poczucia między usatysfakcjonowaniem a deprzywacją. Wizje te, jeśli są usystematyzowane, mogą przybierać postać wspomnianych „ideologii ekonomicznych”. Za Janem Szczepańskim przyjmuje się, że komponenty takich wizji lub ideologii to wartości ekonomiczne, w stosunku do których jednostki lub zbiorowości przyjmują postawę szacunku, przypisują im ważną rolę w życiu i o ile nie są obecne w praktyce gospodarczej, postulują wprowadzenie ich do tej praktyki. Podobnie jak w omawianej wcześniej definicji świadomości społecznej Marka Ziółkowskiego, w wartościach znajdują swój wyraz raczej grupowe niż indywidualne interesy ekonomiczne. Przy takim ujęciu wizje gospodarki dobrze urządzonej mogą być jednym ze wskaźników prekaryjności.

Na marginesie należy dodać, że badania wizji gospodarki dobrze urządzonej można interpretować jako analizy refleksyjności względem zastanych strukturalnych ograniczeń, zawartych w ekonomicznym segmencie życia społecznego, z którymi konfrontowane są jednostki. Wizje gospodarki dobrze urządzonej, wykryte w badaniach kwestionariuszowych, można interpretować zarówno jako odzwierciedlenie pozycji na rynku pracy (w tym prekaryjności w sferze pracy), jak i habitusów w znaczeniu nadanym przez Bourdieu (por. komentarz dotyczący kategorii habitusu w poprzednim podrozdziale).

Pojęcie i problem prekaryzacji pracy: wyzwania i propozycje teoretyczne

Jak już wspomniano we wstępie, zarówno samo pojęcie prekaryjności, jak i jego pochodne koncepcje prekaryjności, prekaryzacji czy prekariatu nie posiadają jednej jasnej i powszechnie przyjętej definicji (Arnold, Bongiovi 2012; Polkowska 2018).

Sytuację dodatkowo komplikuje niespójność i niekonsekwencja w przekładach na język polski istniejących już badań i opracowań. Aby uporządkować ten koncepcyjny chaos, w kolejnych akapitach najpierw podsumujemy toczone w literaturze dyskusje związane z prekaryjnością, a następnie przedstawimy definicję, którą wypracowaliśmy na potrzeby projektu PREWORK.

Na początek warto sięgnąć do prac Judith Butler (2009: 25), która wprowadza istotne rozróżnienie prekarności (*precariousness*) i prekaryjności (*precarity*)⁵. Dla Butler prekarność to nieodłączna cecha ludzkiej kondycji (względnie niezależna od rynku pracy i sytuacji zawodowej) wynikająca z ograniczeń ludzkiej cielesności i ryzyka, na jakie człowiek jest wskutek tych ograniczeń narażony (cierpienie, choroba, niepełnosprawność, śmierć). Rolą instytucji społecznych i politycznych jest ograniczenie warunków sprzyjających prekarności i dążenie do minimalizacji związanych z nią zagrożeń. Szeroko rozumiane instytucje nie gwarantują jednak bezpieczeństwa socjalnego w równym stopniu wszystkim kategoriom pracowników. Prowadzi to do sytuacji, w której dla pewnych grup prawdopodobieństwo aktualizacji prekarności (*precariousness*) – czyli doświadczenie kruchości i cierpienia – staje się znacznie większe niż dla innych. Prekaryjność (*precarity*) określa zatem

politycznie wywołaną sytuację, w której pewne grupy społeczne (*populations*) tracą dostęp do społecznych i ekonomicznych sieci wsparcia i stają się w różnym stopniu podatne na zranienie, przemoc i śmierć. Grupy takie są bardziej narażone na ryzyko chorób, ubóstwa, głodu, wysiedlenia i podatne na przemoc, przy pozbawieniu ich ochrony. Prekaryjność to również wynikający z decyzji politycznych stan wyjątkowej bezbronności (*vulnerability*) i narażenia na arbitralną państwową przemoc i inne formy pozapaństwowej agresji, w obliczu której państwo nie zapewnia odpowiedniej ochrony (Butler 2009: 25, tłum. M.K.).

Można zatem powiedzieć, że prekaryjność to aktualizacja prekarności w warunkach, w których, mówiąc językiem Karla Polanyiego, radykalna ekspansja mechanizmów rynkowych pozbawia jednostki i grupy społeczne „warstwy ochronnej, jaką stanowią wytworzone przez kulturę instytucje” (Polanyi 2010: 89). Proces

⁵ Należy zaznaczyć, że konwencję tłumaczenia pojęcia *precarity* jako prekaryjności oraz *precariousness* jako prekarności przyjmujemy za Ryszardem Szarfenbergiem (2016), choć w polskich przekładach znajdziemy również propozycje odmienne. Na przykład Alicja Pałęcka i Piotr Płucienniczak (2017) proponują tłumaczyć słowo *precarity* jako prekarność, *precariousness* zaś jako niepewność. W polskim tłumaczeniu *Ram wojny* autorstwa Agaty Czernackiej (Butler 2011) *precariousness* tłumaczone jest jako „kruchość”, a *precarity* odwrotnie – jako „niepewność”, co zacierza umocowanie tych pojęć na gruncie socjologii pracy, również w Polsce. W projekcie PREWORK uznaliśmy, że propozycja Szarfenberga jest najbardziej przekonująca, ponieważ pozwala na ukazanie stopniowości prekaryzacji jako procesu selektywnego pozbawiania jednostek i całych grup społecznych immunizacji (Lorey 2015a) czy ochrony przed prekarnością przez społeczno-ekonomiczne instytucje i sieci wsparcia (Butler 2011: 72).

prekaryzacji jest zatem nieodłącznie związany z rozwojem neoliberalnej odmiany kapitalizmu (Castel 2003; Dörre 2015).

W nowoczesnych społeczeństwach indywidualna praca zarobkowa stała się jednym z podstawowych filarów i mechanizmów zapewniania stabilności oraz ontologicznego bezpieczeństwa, zwłaszcza w obliczu indywidualizacji, demontażu państwa opiekuńczego oraz przejścia z *welfare* do *workfare* (Castel 2003). Zatrudnienie prekaryjne – czy szerzej praca prekaryjna⁶ – to zatem praca, która w relatywnie mniejszym stopniu niż inna praca zarobkowa niweluje ryzyko aktualizacji prekarności⁷, a w ekstremalnych przypadkach nawet je zwiększa. Należy podkreślić, iż z perspektywy socjologicznej praca zarobkowa, choć istotna, nie jest jedynym elementem mechanizmu ochrony przed prekarnością, na który składają się dostępne jednostce kapitały: społeczny (nieformalne i formalne sieci wsparcia), ekonomiczny (całkowity dochód społeczny, w tym dostęp do mieszkania), kulturowy (umiejętności oraz doświadczenie zawodowe), emocjonalny i biograficzny. Stąd też obiektywnie dwie identyczne sytuacje zawodowe mogą, w zależności od pozazawodowego kontekstu, mieć diametralnie różny wpływ na ogólną sytuację życiową danej osoby.

Mechanizmem immunizacji (Lorey 2015a) czy też ochrony przed prekarnością stało się nowoczesne państwo dobrobytu (Castel 2003). Nie należy przy tym zapominać, że jego instytucje stanowiły od początku formę kontroli obywateli i pracowników w imię ochrony przed niebezpieczeństwami „z zewnątrz” (tj. kulturowymi i politycznymi „innymi”) i „od wewnątrz” (m.in. „niezdolnymi do integracji”, jak zdefiniowano choćby osoby unikające pracy) określonej wspólnoty politycznej (Lorey 2015a: 43–45). W ujęciu Roberta Castela (2003) rosnąca „niepewność”, którą utożsamiać można z prekaryzacją (Lorey 2015a: 52), skazuje na sytuację, w której instytucje państwa dobrobytu, gwarantujące bezpieczeństwo socjalne większości opartego na pracy najemnej społeczeństwa, ulegają stopniowej erozji. Krzyżując dwie osie opisujące mechanizmy integracji społecznej, integrację poprzez pracę (lub jej brak) i integrację poprzez więzi społeczne (lub pozbawienie znaczących więzi),

⁶ W projekcie dla uproszczenia przyjęliśmy, że zatrudnienie prekaryjne oraz praca prekaryjna to pojęcia tożsame, przy czym kiedy mówimy o zatrudnieniu prekaryjnym, włączamy w nie zarówno opisane dalej formy pracy najemnej (odbiegające od pełnoetatowego zatrudnienia na czas określony), jak i samozatrudnienie, w tym w szczególności fikcyjne jego odmiany (wykonywanie zleceń dla jednego pracodawcy pod jego kontrolą i w wyznaczonym przez niego czasie).

⁷ Spektrum bezpieczeństwa płynącego z pracy rozciąga się od zapewnianego przez nią fundamentalnego bezpieczeństwa materialnego (przetrwania) po bezpieczeństwo psychologiczne oraz umacnianie tożsamości. Podobne sugestie odnajdziemy w prakseologicznej definicji pracy autorstwa Tadeusza Kotarbińskiego, dla którego jest nią „splot czynów mający charakter pokonywania trudności dla uczynienia zadość niektórym potrzebom istotnym” (1982: 80), przy czym potrzeby istotne to takie, których niezaspokojenie może grozić, jak zaznaczają Henryk Januszek i Jan Sikora (1998: 9), utratą „życia, zdrowia, źródeł utrzymania, wolności osobistej, pozycji społecznej, czci, spokoju sumienia, życzliwości istot kochanych, radości życia itp.”

Castel (2000: 525–526) wyróżnia cztery zasadnicze sfery życia społecznego: sferę integracji (opartą na stabilnej pracy i silnych więziach społecznych), sferę dezafiliacji (łązącą brak pracy i wykluczenie społeczne), sferę wsparcia (*assistance*, wiążącą brak pracy z integracją i wsparciem społecznym) oraz najbliższą prekaryjności sferę niepewności (*vulnerability*). Ta ostatnia, która w warunkach neoliberalnych ulega systematycznemu poszerzaniu, określona jest jako „pośrednia, niestabilna strefa, która współistnieje z prekaryjnością pracy i kruchością bezpośredniego wsparcia” (Castel 2003: xvi).

Przegląd istniejących badań i opracowań dotyczących prekaryzacji pracy pozwala na podział istniejących definicji według dwóch podstawowych kryteriów: jedno- lub wielowymiarowości rozpatrywanego zjawiska oraz znaczenia czynników obiektywnych i subiektywnych (poczucia niepewności) w jego definiowaniu (por. tabela 1). Część badaczy i badaczek rynku pracy pomija szerszy kontekst prekaryjności i jednowymiarowo utożsamia prekaryjną pracę z niestandardowymi formami zatrudnienia, tj. każdą pracą zarobkową wykonywaną na podstawie innej niż umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu i na czas nieokreślony. Wynikać to może ze swistej mody i zastępowania ukutych już określeń coraz popularniejszymi derywatami prekaryzacji. Powodem jednowymiarowego definiowania pracy prekaryjnej może być też chęć zdyskredytowania samego pojęcia i udowodnienia jego analitycznej bezużyteczności w myśl logiki, iż praktycznie każdy doświadcza jakiejś formy niepewności zatrudnienia (Pawłowski 2015). Jednak działanie takie traktowane jest jako niezbędne do operacjonalizacji prekaryjności na potrzeby badań ilościowych, zwłaszcza w przypadku analizy danych zastanych pochodzących ze zestandaryzowanych badań (np. Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności czy Europejskiego Sondażu Społecznego).

Tabela 1. Przegląd definicji pracy prekaryjnej

Wymiary pracy prekaryjnej / Dominujące kryteria prekaryjności	Ujęcia jednowymiarowe	Ujęcia wielowymiarowe
subiektywne (podmiotowe)	poczucie niepewności zatrudnienia	– niska i nieregularna płaca – niepewność pracy – ograniczony dostęp do zabezpieczeń społecznych
obiektywne	niestandardowe zatrudnienie	– ograniczona reprezentacja interesów zbiorowych

Źródło: opracowanie własne.

Niemniej, w większości badań – zarówno jakościowych, jak i ilościowych – sięga się do wielowymiarowych definicji prekaryjnego zatrudnienia, co pozwala uchwycić i wskazać jego różne aspekty oraz wewnętrzne zróżnicowanie. Podobne

próby podjęto w kwestionariuszowym module badań PREWORK (CATI), które są przedstawione w rozdz. 14. Wielowymiarowe ujęcie może również uwzględniać subiektywne aspekty prekaryjności zatrudnienia i odwoływać się do deklarowanego przez pracowników i pracownice odczucia niepewności. Na czynniki subiektywne zwraca uwagę w swojej definicji Arne L. Kalleberg (2009: 2), dla którego prekaryjne zatrudnienie jest „niepewne, nieprzewidywalne i ryzykowne z punktu widzenia pracownika”. Jednocześnie jednak, opisuje on wiele obiektywnych uwarunkowań prekaryjności, w tym znaczne ryzyko utraty pracy, brak alternatywnych możliwości zatrudnienia oraz utrzymania lub zdobycia poszukiwanych na rynku kwalifikacji (2009: 2). Istotną rolę indywidualnych doświadczeń pracowników podkreślają Pałęcka i Płucienniczak (2017: 75), wskazując, że prekarność (w naszej nomenklaturze: prekaryjność) to „nierówno dystrybuowana niepewność, zawsze implikująca określone, klasowe urządzenie społeczeństwa”. Czynniki subiektywne i obiektywne krzyżują się również w ujęciu Jana Sowy, który uznaje, że

prekariat to brak pewności, stałości i stabilności, to chroniczna niemożliwość przewidzenia przyszłości i nieustanny lęk, że przyniesie ona tylko pogorszenie sytuacji. Jest to kondycja kruchej i niepewnej egzystencji, na jaką skazana jest spora część światowej populacji, również w krajach kapitalistycznego rdzenia (Sowa 2010: 108).

Zwrócenie uwagi na znaczenie subiektywnych doświadczeń pracowników ma sens tylko o tyle, o ile podejmowane są próby operacjonalizacji obiektywnych wymiarów prekaryjności. Jest tak, ponieważ prekaryjność nie musi być doświadczana w kategoriach problemu biograficznego czy zaburzenia indywidualnych planów życiowych. Po pierwsze, na co zwraca uwagę Isabell Lorey, w warunkach neoliberalnych prekaryzacja dotyczy nie tylko „marginesu” rynku pracy, ale również jego centrum, stając się „fundamentalnym rządowym instrumentem zarządzania” (Lorey 2015a: 63). Jest ona „normalizowana” m.in. za sprawą rosnącego nacisku na indywidualne „zarządzanie” niepewnością, autonomią i sprawstwo, które wymagają elastyczności od wszystkich kategorii pracowników. Po drugie, destandardyzacji zatrudnienia na poziomie instytucjonalno-prawnym towarzyszy, jak zauważył m.in. Karol Muszyński (2019), rosnąca zbieżność warunków pracy na umowach standardowych i niestandardowych (ich konwersja). Jej efekty w postaci zacierania odczuwanych przez pracowników różnic między zatrudnieniem pracowniczym (w ramach umowy o pracę) i pozapracowniczym (samozatrudnieniem i umowami cywilnoprawnymi) odnotował w swoich badaniach m.in. Paweł Poławski (2012). Po trzecie, zmianie ulegają wzory „normalnej biografii” (Kohli 1988), które konstytuują oczekiwania wobec życia zawodowego przy rosnącym znaczeniu mobilności zawodowej i budowania zróżnicowanego portfolio doświadczeń zawodowych i kompetencji (Gold, Fraser 2002). Jest to istotne szczególnie w przypadku ludzi młodych pracujących w sektorach kreatywnych, zachęcanych do stania się „przedsiębiorcami swojej tożsamości i życia” (Bove et al. 2017: 4). Przemiany kultury

i ideologii pracy w późnym kapitalizmie, opisywane bardziej szczegółowo w kolejnej części rozdziału, stanowią zatem bardzo istotny wymiar analiz prekaryjności.

Uogólnienie dotychczasowych wielowymiarowych definicji pracy prekaryjnej (Rodgers 1989; Standing 2014; Vosko 2010) pozwala wyróżnić cztery powracające wymiary prekaryzacji, które przyjęliśmy w badaniach. Są to: (1) niska oraz zazwyczaj nieregularna pod względem częstotliwości oraz wysokości płaca; (2) wysoki poziom niepewności zatrudnienia (pracy); (3) ograniczony dostęp do zabezpieczeń społecznych; (4) brak lub słaba reprezentacja interesów zbiorowych w stosunkach pracy. Każdy z tych wymiarów wymaga doprecyzowania, co więcej, może zostać potraktowany obiektywnie lub subiektywnie. Prekaryjność jest pojęciem z gruntu relacyjnym, ponieważ (a) odnosi się zawsze do określonej wizji zatrudnienia uznawanego za standardowe w danym porządku instytucjonalnym lub szerzej, ideału integracji społecznej opartej na stabilnej pracy i silnych więziach społecznych (Castel 2000); (b) jest narzędziem społecznej kontroli i dyscyplinowania pracowników niezależnie od ich statusu zatrudnienia (Dörre 2015: 50). Część badaczy, na przykład zespół Mike'a Savage'a (2015), pojęcie prekariatu i sprekaryzowanego zatrudnienia ogranicza do osób o najniższym kapitale ekonomicznym, kulturowym i społecznym, co więcej, do brytyjskiej klasy określonej mianem prekariatu zaliczają oni osiem konkretnych grup zawodowych⁸. Klaus Dörre wskazuje natomiast, że prekaryjne zatrudnienie wykracza poza warstwy ekonomicznie zmarginalizowane, a związane z nim doświadczenie niepewności przecina różne segmenty społeczeństwa.

Prekaryjność nie oznacza zupełnego wykluczenia z rynku pracy, absolutnego ubóstwa, kompletnej izolacji społecznej i wymuszonej apatii politycznej – choć zjawiska takie mogą zostać ujęte [w jej definicji – *A.M.*]. Jest ona raczej kategorią relacyjną, której wartość poznawcza zależy znacząco od tego, jak zdefiniowano standardy normalności w danym społeczeństwie. Tam, gdzie praca niepewna staje się stałym doświadczeniem (*permanent situation*) i gdzie wykonywanie takich prac staje się określonym doświadczeniem społecznym (*social situation*) dla całych grup w społeczeństwie, obserwujemy rozwój *Zone der Verwundbarkeit*, jak nazwał ją Robert Castel w tym kontekście, tj. „sfery niepewności” (Dörre 2011: 2).

Przychylając się do stanowiska Klaus Dörrego, przyjrzyjmy się poszczególnym wymiarom prekaryjności. Pisząc o płacach, Guy Standing (2014: 49) zauważa, że na bezpieczeństwo dochodu składa się jego regularność oraz adekwatność. Na regularność zaś – obiektywna częstość oraz wysokość nawet minimalnego, zazwyczaj comiesięcznego, dochodu. Definiując wysokość dochodu wskazującą na prekaryjność, badacze i badaczki często sięgają po arbitralne progi (np. płaca minimalna, granica ubóstwa itd.). Adekwatność dochodu jest jednak również

⁸ Są to: sprzątający(-e), kierowcy(-e) samochodów dostawczych, pracownicy(-e) opieki, cieśle i stolarze, opiekunowie(-e), pracownicy(-e) branży turystycznej, sklepikarze(-e), kasjerzy(-e).

sprawą subiektywną, dlatego mierzy się ją, pytając wprost o to, czy obecne zarobki pozwalają wieść pożądaną sposob życia⁹, co pozwala uchwycić różnice wynikające z ogólnego statusu materialnego danej osoby. Na przykład w Polsce istotną okazuje się kwestia warunków mieszkaniowych oraz związanych z tym opłat, które pochłaniają średnio 25% dochodów statystycznych Polaków (Eurostat COICOP 2019). Co więcej, uwzględnienie subiektywnego wymiaru adekwatności dochodu wskazuje również na wspomnianą już relacyjność prekaryjności, która jest zależna również od standardów uznanych za normę w danym społeczeństwie.

Poziom (nie)pewności pracy ujmować można dwojako. Z jednej strony jako wynikającą z rozwiązań prawnych pewność kontynuacji zatrudnienia oraz ochronę przed arbitralnym zwolnieniem (np. poprzez okres wypowiedzenia). W tym przypadku zależą one od formy zatrudnienia, np. w Polsce umowa o pracę zapewnia obiektywnie większy poziom bezpieczeństwa niż umowa cywilnoprawna. Z drugiej strony bezpieczeństwo zatrudnienia rozumieć można jako subiektywny poziom pewności, że utrzyma się obecną pracę, a w przypadku zwolnienia znajdzie się nowe zatrudnienie na podobnych warunkach. W literaturze rozróżnia się kognitywne i afektywne bezpieczeństwo zatrudnienia. Podczas gdy pierwsze określenie dotyczy szacowanego przez pracownika ryzyka utraty pracy, drugie dotyczy odczuwalnych obaw związanych z ewentualnym zwolnieniem (Berglund et al. 2014, za: Kiersztyn 2018a: 97). Osoby, które uważają, że istnieje duże prawdopodobieństwo utraty przez nie obecnej pracy, a jednocześnie są sceptyczne wobec szans znalezienia nowej o podobnych zarobkach, doświadczają niepewności zatrudnienia (*employment insecurity*) (Dixon et al. 2013; Kiersztyn 2018a). Prowadzić to może do sytuacji, gdy utraty pracy najbardziej obawiają się osoby na umowach na czas nieokreślony, podczas gdy pracownicy w peryferyjnym segmencie rynku pracy, do których często należą ludzie młodzi, choć mogą spodziewać się zwolnienia, sądzą, że bez problemu znajdą równie złą, a więc jakąkolwiek pracę (Kiersztyn 2018: 98).

Jak zauważa Anna Kiersztyn (2018a: 97–98), koncentracja badaczy wyłącznie na subiektywnym odczuciu niepewności pracy niesie ze sobą ryzyko przeoczenia rzeczywistej skali problemu. Wynika to m.in. z psychologicznego mechanizmu radzenia sobie z dysonansem poznawczym i niepewnością, a w efekcie racjonalizacji oraz poszukiwania pozytywnych stron niezależnej od jednostki sytuacji. Z perspektywy projektu PREWORK ważne jest, że zwłaszcza młodzi ludzie wykazują skłonność do bagatelizowania doświadczanej niepewności zatrudnienia. Wskazuje się m.in. postrzeżenie przez młodych ludzi pracy niestabilnej jako pomostu do

⁹ Na przykład w przeprowadzonym na potrzeby projektu PREWORK badaniu kwestionariuszowym PAPI oprócz pytania o wysokość dochodów pytaliśmy również o określenie, które najlepiej opisuje obecną sytuację gospodarstwa domowego rozmówcy, dając w kafeterii cztery możliwości: 1. Żyjemy dostatanio przy obecnym poziomie dochodów; 2. Dajemy sobie radę przy obecnym poziomie dochodów; 3. Z trudem dajemy sobie radę przy obecnym poziomie dochodów 4. Praktycznie nie dajemy sobie rady przy obecnym poziomie dochodów.

stabilnego zatrudnienia, często podejmowanego na czas nauki (Giermanowska 2013: 225) czy znaczenie finansowego wsparcia ze strony rodziny pochodzenia w warunkach subosłonowego systemu zabezpieczeń społecznych (ibidem: 241). Warto zauważyć zarazem, że w świetle badań porównawczych, w przeciwieństwie do Niemiec, gdzie dominują wartości postmaterialistyczne związane z pracą zawodową (satysfakcja zawodowe, rozwój osobisty, dobra atmosfera w pracy), młodzi Polacy cenią sobie bardziej wysokie dochody i stabilne zatrudnienie (Szafraniec et al. 2017: 155). Ze względu na zróżnicowane oczekiwania wobec pracy, które wyznaczają społeczne definicje pracy „dobrej” (nieprekaryjnej), przyjęliśmy, że konieczne jest zwrócenie uwagi zarówno na obiektywne, jak i subiektywne aspekty pewności zatrudnienia.

Kolejny wymiar prekaryjnego zatrudnienia – ograniczony dostęp do zabezpieczeń społecznych – wiąże się z powiązaniem pewnych praw (np. do urlopu) i zabezpieczeń (np. emerytalnego czy zdrowotnego) z określonymi formami zatrudnienia, co występuje w reżimach zabezpieczenia społecznego (*welfare state*) niemających charakteru uniwersalnego państwa dobrobytu (por. Bergh 2004). Zarówno Polska, jak i Niemcy zaliczają się do tej grupy, choć jakościowo oferty zabezpieczenia społecznego w każdym z tych krajów dzieli wiele, a co za tym idzie, różny jest przeciętny poziom ochrony przed prekarnością. W obu państwach postępuje segmentacja rynku pracy (por. rozdz. 15 na temat Niemiec), skutkująca coraz ostrzejszym podziałem na „wewnętrzną” i „zewnątrzną” siłę roboczą (z pracującymi w formach nietypowych i prekaryjnych), co stanowi część szerszego procesu „dualizacji”, czyli „strukturalnego trendu wzrostowego nierówności w zaawansowanych społeczeństwach postindustrialnych” (Emmenegger et al. 2012: 30). Jednak – co trzeba podkreślić – poziom ochrony czy immunizacji jednostki w Polsce jest istotnie słabszy niż w Niemczech. Badacze wskazują, że w warunkach polskich „[w] ciągu ostatnich dekad obserwuje się wzrost udziału pracowników, których okres aktywności zawodowej zawiera przerwy w zatrudnieniu i skumulowany kapitał na rachunkach w ZUS i OFE będzie przez to istotnie niższy w porównaniu ze zgromadzonymi składkami pracowników zatrudnionych na pełen etat w ciągu całej kariery zawodowej” (Oczki 2012: 212). Nie tylko nieregularność zatrudnienia (a więc przerwy w opłacaniu składek na ubezpieczenie społeczne), ale przede wszystkim praca w atypowych i bardzo atypowych (Eurofound 2015) formach może skutkować w przyszłości nawet faktyczną utratą świadczenia emerytalnego. Fenomen „emerytur groszowych”, który odnotowuje się w Polsce od 2015 r., mimo że nie dotyczy bezpośrednio naszej grupy docelowej, należy uwzględnić jako wczesny sygnał ostrzegawczy dla niej, ponieważ daje możliwość antycypowania sytuacji, która może w perspektywie około 40 lat stać się udziałem starszej części spośród obecnych „młodych pracowników sprekaryzowanych”. Pośrednią konsekwencją niestandardowych form zatrudnienia mogą być również utrudnienia w dostępie do usług finansowych (np. kredytu mieszkaniowego), choć realizowane w Polsce badania sugerują, że istotniejszym niż forma zatrudnienia czynnikiem ograniczającym ich dostępność jest dochód na głowę

w rodzinie (Teisseyre 2012). Co ważne, omawiany wymiar prekaryjności zależy także od prawnego i instytucjonalnego kontekstu danego państwa, co od specyfiki danej branży (sektory osadzone na peryferiach rynku pracy częściej korzystają z pracy sprekaryzowanej, przyczyniając się do jej rozprzestrzeniania), ale także decyzji poszczególnych pracodawców. Przykładem mogą być polskie przedsiębiorstwa, w których pomimo braku takiego obowiązku, przyznaje się płatny urlop osobom pracującym na podstawie umowy zlecenia. Prekaryjność pod względem dostępu do zabezpieczeń społecznych można zatem określać, pytając o zagwarantowany prawnie (*de iure*) i rzeczywisty (*de facto*) dostęp do poszczególnych zabezpieczeń.

Ostatnim wymiarem charakteryzującym prekaryjne zatrudnienie jest brak lub słaba reprezentacja interesów zbiorowych w stosunkach pracy. Tradycyjnie rolę reprezentanta interesów pracowniczych pełniły związki zawodowe, które przede wszystkim chroniły pracowników w fordowskiej strukturze przemysłu. Badaczki reprezentujące nurt feministyczny jako jedne z pierwszych zwróciły uwagę, że „tradycyjny ruch związkowy stosował oligarchiczne i hegemoniczne strategie ochrony i zamykania się przez outsiderami, takimi jak kobiety, pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy i mniejszościowe grupy etniczne w celu zabezpieczenia homogeniczności kulturowej i klasowej oraz dostępu do zasobów i wynagrodzenia” (Ledwith, Colgan 2002: 10). Do dziś statystyczny związkowiec w wielu krajach europejskich, w tym w Polsce, to biały mężczyzna w średnim wieku zatrudniony na umowę o pracę na czas nieokreślony (Gardawski et al. 2010).

W obliczu przemian w świecie pracy i postępującego uelastycznienia zatrudnienia związki stanęły przed trudnym wyzwaniem restrukturyzacji i uwzględnienia w swoich strategiach interesów marginalizowanych pracowników (Heery, Abbott 2000; Mrozowicki, Maciejewska 2017; Trif et al. 2016). Istnieją dowody, że wyzwanie to podjęły. Za Keunem (2013) możemy wymienić następujące strategiczne działania związków zawodowych z Europy ukierunkowane na młodych pracowników prekaryjnych: rokowania zbiorowe, oddziaływanie na kształtowanie polityki państwa oraz legislację poprzez dialog społeczny lub kampanie społeczne, spory sądowe, organizowanie młodych pracowników prekaryjnych i dostarczanie im usług oraz mobilizowanie opinii publicznej. Jednak efekty tych działań są raczej ograniczone (Keune, Pedaci 2019), co sugeruje, że założenie o deficycie reprezentacji pracowniczej jako jednej z cech definiujących prekaryjne zatrudnienie jest trafne. Deficyt ów może być obecny na różnych poziomach (państwa, branży, zakładu pracy) oraz wynikać wprost z obowiązujących w danym państwie rozwiązań prawnych lub praktyki instytucjonalno-społecznej (Keune 2013; Pedersini 2010). Co ważne, czynnikiem o zasadniczym znaczeniu dla skuteczności działań związkowych adresowanych do sprekaryzowanych pracowników wydaje się posiadanie przez związki zawodowe odpowiednio dużych zasobów (*power resources*), na które składają się m.in. „poziom uzwiązkowienia, stopień centralizacji (konsolidacji) ruchu związkowego, współpraca międzyzwiązkowa oraz instytucjonalna pozycja związków w rokowaniach zbiorowych i dialogu społecznym” (Keune, Pedaci 2019: 3).

W międzynarodowych badaniach porównawczych ocenie często podlegają formalne możliwości reprezentacji interesów pracowniczych, jednak badania lokalne pokazują, że stan *de iure* nie zawsze pokrywa się z możliwościami reprezentacji *de facto*¹⁰. Istniejąca literatura (Kretsos 2011; Kubisa, Ostrowski 2014; Marino et al. 2019) wskazuje, że oprócz strategii obranej przez związki zawodowe, kluczowe jest również nastawienie do związków samych pracowników. Wśród polskiej młodzieży z poparciem dla zasady wpływu związków zawodowych na gospodarkę łączy się niechęć do osobistego zaangażowania się w ich działalność (Czarzasty 2018: 147). Podobnie jak w przypadku pozostałych wymiarów prekaryjnej pracy ostateczna możliwość reprezentacji interesów okazuje się wypadkową regulacji prawnych i stopnia ich egzekwowania (działania państwa), postaw pracodawców oraz związków zawodowych, a także postaw samych pracowników.

W świetle powyższych rozważań prekaryjne zatrudnienie jest dla nas pojęciem zbiorczym określającym *continuum* sytuacji zawodowych, które w porównaniu z sytuacją w grupie odniesienia wiążą się z obiektywnie niższymi i mniej regularnymi zarobkami, większą niepewnością pracy (wynikającą z typu kontraktu lub faktycznych stosunków pracy w miejscu pracy), niższym poziomem zabezpieczeń społecznych oraz słabszą reprezentacją interesów zbiorowych. Sami pracujący kwestie te mogą, ale nie muszą postrzegać jako problematyczne, przy czym interesującą nas w projekcie kwestią (por. rozdz. 17 dotyczący typologii strategii życiowych) było, w jakich warunkach obiektywnie prekaryjne zatrudnienie wiąże się z subiektywnie odczuwaną niepewnością. Istotną konsekwencją przyjętej definicji jest stwierdzenie, że prekaryjne zatrudnienie jest stopniowalne i relacyjne. Innymi słowy, dana praca może być bardziej prekaryjna niż inna, a kluczowe znaczenie mają standardy „normalnej” pracy w danym społeczeństwie.

Wypracowana przez nas w toku badań definicja pracy prekaryjnej miała charakter ogólny. Dla celów analizy doświadczeń młodych sprekaryzowanych pracowników w Polsce wymagała konkretyzacji i operacjonalizacji. Uznając relacyjność i stopniowalność prekaryzacji pracy, za główny indyktor prekaryjności zatrudnienia przyjęliśmy niski w skali lokalnej dochód (społeczny)¹¹, który szedł w parze z formalną niestabilnością zatrudnienia wynikającą z formy świadczenia

¹⁰ W tym kontekście pogłębionej analizy domaga się przypadek Polski, w której jeszcze do niedawna niemożliwe było zrzeszanie się w związki zawodowe osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na podstawie innej niż stosunek pracy. Choć od 1 stycznia 2019 r. osoby takie mogą przystępować do związków zawodowych, jest jeszcze za wcześnie, by ocenić, jaki wpływ zmiana regulacji prawnych będzie miała na uzwiązkowienie.

¹¹ Na wstępie poszukiwaliśmy osób, które zarabiały poniżej mediany zarobków netto (przyjęto roboczo, że poniżej 2500 zł), choć w toku teoretycznego doboru próby kryterium to nie było traktowane jako absolutne. Poziom zarobków uznawanych przez naszych rozmówców za wystarczający do codziennego funkcjonowania znacznie różnił się w badanych miejscowościach. Dodatkowo część badanych deklarowała niskie dochody z pracy, ale uzyskiwała wsparcie z innych źródeł (m.in. ze strony rodziny).

pracy zarobkowej (tj. umowy cywilnoprawnej, samozatrudnienia, pracy poprzez agencję pracy tymczasowej, krótkoterminowej umowy na czas określony, pracy nieformalnej, odbywania odpłatnego lub nieodpłatnego stażu zawodowego, pracy w niepełnym wymiarze godzin). Dwa pozostałe wymiary ogólnej definicji prekaryjnej pracy okazały się pochodnymi formy zatrudnienia, tzn. formalny dostęp do zabezpieczeń społecznych oraz możliwość uzwiązkowienia zależały bezpośrednio od formy zatrudnienia. W toku badań jakościowych, realizując zasadę teoretycznego doboru próby (Glaser, Strauss 2009) i maksymalizacji kontrastu między przypadkami, przeprowadziliśmy również wywiady biograficzne z osobami, które mogły zostać potraktowane jako skrajne przypadki *continuum* prekaryzacji, w tym z pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę i wykazującymi względnie niski dochód (społeczny), ale również pracującymi na podstawie niestandardowych form zatrudnienia, a cieszącymi się względną stabilnością i adekwatnością dochodu do swoich potrzeb. Ze względu na procesualny charakter prekaryzacji pracy w toku karier zawodowych, poddaliśmy również analizie biografie osób tymczasowo bezrobotnych, które w przeszłości miały doświadczenia pracy prekaryjnej¹².

Przyjęcie relacyjnego podejścia w badaniach prekaryjności i prekaryjnego zatrudnienia pozwala na osadzenie tych zjawisk w ich kontekście społeczno-ekonomicznym, politycznym i kulturowym. Umożliwia również spojrzenie na nie z perspektywy sytuacji młodzieży na rynku pracy i w społeczeństwie (wchodzenia w dorosłość i na rynek pracy), przy uznaniu, że dla jego zrozumienia konieczne jest określenie sytuacji w rówieśniczych grupach odniesienia istotnych dla naszych rozmówców. Z tego względu w kolejnych częściach rozdziału omawiamy krótko wskazane wyżej konteksty prekaryzacji.

Społeczno-ekonomiczne konteksty prekaryzacji

W literaturze przedmiotu rozpatrującej społeczno-ekonomiczne konteksty prekaryzacji zatrudnienia zjawisko to odnosi się czasem do trzech porządków: temporalnego, przestrzennego i społecznego (Hardy 2015). Po pierwsze, wpisujący się w nurt ekonomii politycznej badacze i badaczki za punkt odniesienia przyjmują charakterystyczną dla danego państwa czy regionu sytuację pracowników z przeszłości. Dla zwolenników tezy, że prekaryzacja jest zjawiskiem jakościowo nowym, jest to zwykle charakteryzująca się stabilnością i rozwojem „obywatelstwa epoki przemysłowej” era powojennego fordyzmu (Standing 2014: 49). Krytycy takiego stanowiska, do których zaliczyć można np. Jane Hardy (2015), sugerują natomiast, że prekaryjność jest immanentną cechą kapitalizmu wynikającą m.in. z cykliczności zachodzących w nim kryzysów oraz towarzyszących dążeniom do akumulacji kapitału przesunięć przestrzennych (ekspansji na nowe obszary geograficzne w poszukiwaniu

¹² Por. rozdz. 4 dotyczący metodologii badań biograficznych, w którym opisano dobór próby.

tańszej siły roboczej i nowych rynków) i technologiczno-organizacyjnych (innowacji mających na celu m.in. obniżanie kosztów pracy) (Harvey 1975; Silver 2009). Warto zauważyć, że istnienie pracowników funkcjonujących na marginesie rynku pracy również w Polsce nie jest zjawiskiem nowym. O „ludziach luźnych” we wczesnym okresie industrializacji w Polsce pisała m.in. Nina Assorodobraj (1966: 41), opisując ich jako zbiorowość „nieuchwytną, nie dającą się przytwierdzić do miejsca, żyjącą z dorywczego zarobku, z przechodzenia ze służby na służbę, z jałmużny czy okazyjnej kradzieży”. Stefan Czarnowski (1956) posługiwał się z kolei pojęciem „ludzi zbędnych”, dodając, że tworzyli oni grunt (bazę społeczną) pod kiełkowanie przemocy jako żywiołu przejmującego kontrolę nad społeczeństwem, co jest poniekąd zbieżne z tezami Polanyiego (2010) o wahadle wprawianym w ruch w przeciwliberalnym kierunku paniczną ucieczką od rynku ludzi wykorzenionych przez brutalną marketyzację.

Po drugie, społeczno-ekonomiczne uwarunkowania prekaryjności mają również bardzo istotny wymiar przestrzenny, a punktem odniesienia stają się inne społeczeństwa i charakterystyczne dla nich warunki pracy. Zwraca się tu m.in. uwagę na konieczność ponownego przemyślenia kategorii prekaryjnego zatrudnienia w odniesieniu do państw globalnego Południa, w których wciąż dominuje praca nieformalna, z definicji pozbawiona wszelkich zabezpieczeń i gwarancji (Scully 2016). Sytuacja w krajach niezachodnich potwierdza tezę, że prekaryjna praca jest uniwersalną normą kapitalistyczną: „[p]rzez większość ludzkiej historii, praca występowała w warunkach niestabilności, ograniczonych regulacji prawnych i niewielkich oczekiwań, co jej długotrwałej kontynuacji” (Mosoetsa et al. 2016: 6). Nie oznacza to, że oblicza prekaryjnego zatrudnienia są identyczne w różnych częściach świata. Na globalnym Południu kategorią bliskoznaczną pracy prekaryjnej jest często praca nieformalna, w której to formie – np. w Indiach – zarobkuje zdecydowana większość pracujących¹³.

Analogicznie warte rozważenia jest znaczenie prekaryzacji pracy w krajach postsocjalistycznych, w których regulacje instytucjonalne ograniczające prekaryjność nie były efektem kompromisu między kapitałem i pracą, ale odgórnego działania państwa w warunkach likwidacji klasy kapitalistycznej i autonomicznej reprezentacji interesów pracowników (Mrozowicki 2019). Można założyć, że odmiany prekaryzacji w Europie Środkowo-Wschodniej uwarunkowane są zarówno przez zróżnicowane w punkcie wyjścia modele reżimów socjalistycznych, jak i odmienne ścieżki kapitalistycznej transformacji, wyłonione w ich efekcie porządku instytucjonalne oraz towarzyszące im formy indywidualnego i zbiorowego sprawstwa

¹³ Na trudności definicyjne zwracają uwagę Sarah Mosoetsa, Joel Stillerman i Chris Tilly, przytaczając wypowiedź Akui Britwumy, badaczki z Ghany, która podczas prezentacji dotyczącej zatrudnienia prekaryjnego w czasie konferencji Global Labour University w Johannesburgu, stwierdziła: „To, co nazywacie pracą prekaryjną, brzmi jak to, co u nas, w Ghanie, nazywamy po prostu pracą” (Mosoetsa et al. 2016: 8).

pracowników i innych aktorów stosunków pracy (np. Bohle, Greskovits 2012). Karol Muszyński (2018), który dokonał analizy sytuacji na rynku pracy w Polsce, Czechach, Słowacji i na Węgrzech, konkluduje, iż w krajach tych zastępowanie umów o pracę umowami niestandardowymi oraz przyzwolenie pracodawców i rządów na naruszenia prawa pracy stały się mechanizmami uzyskiwania przewagi konkurencyjnej w warunkach „zależnej gospodarki rynkowej”¹⁴. Aurora Trif, Aristeia Koukiadaki i Marta Kahancová (2016), analizując sytuację w dziewięciu krajach Europy Środkowo-Wschodniej, podkreślają natomiast znaczenie słabości związków zawodowych i egzekwowania prawa pracy jako mechanizmów prekaryzacji zatrudnienia w regionie.

Po trzecie, prekaryjne zatrudnienie można również analizować z perspektywy danego społeczeństwa i jego wewnętrznego zróżnicowania pod względem warunków pracy. W tym kontekście punktem odniesienia stają się jednostki i grupy na rynku pracy w relatywnie lepszej i wiążącej się z większym bezpieczeństwem sytuacji zawodowej. Takie ujęcie prekaryjnego zatrudnienia idzie często w parze z sięganiem do teorii segmentacji rynku pracy i analiz rozmaitych konsekwencji wynikającego z nich podziału na uprzywilejowanych *insiderów* i nieuprzywilejowanych *outsiderów* (Kozek 2013). Jak podsumowuje Ewa Giermanowska (2013: 233), „[g]rupę *insiderów* stanowią doświadczeni i wydajni pracownicy przedsiębiorstw, mających wysokie kwalifikacje i umiejętności zawodowe. Grupa *outsiderów* obejmuje bezrobotnych, ale także tych pracujących, którzy mają niestabilne miejsca pracy, często w sektorze nieformalnym”. Zarówno w Polsce (Kiersztyn 2015), jak i w innych krajach w Europie (Broughton et al. 2016) i na świecie (Furlong 2013), pozycja na rynku pracy często koreluje z wiekiem, a młodzi ludzie na starcie swojej kariery znajdują się częściej w nieuprzywilejowanej sytuacji. Dodatkowo ryzyko prekaryjności ma charakter wielowymiarowy i intersekcyjny, pozostając w związku z innymi czynnikami nieuprzywilejowania społecznego na starcie kariery, w tym m.in. z płcią (większe ryzyko w przypadku kobiet), etnicznością i obywatelstwem (silniejsze ryzyko w przypadku mniejszości etnicznych oraz imigrantów) oraz pochodzeniem klasowym (większe podatność na prekaryjność wśród osób z niższym kapitałem edukacyjnym) (Witteveen 2018).

Niezależnie od przyjętego stanowiska, można przyjąć, że prekaryzacja uwarunkowana jest wieloma zjawiskami i procesami o podłożu społeczno-ekonomicznym, które w Europie Zachodniej i USA uległy intensyfikacji od lat 70. XX w., w krajach Europy Środkowo-Wschodniej zaś po upadku realnego socjalizmu (Dörre 2015; Lorey 2015a; Standing 2014). Kontekstem historycznym jest tutaj kryzys powojennego

¹⁴ Mianem „zależnej gospodarki rynkowej” Andreas Nölke i Arjan Vliegthart (2009: 672) określają odmianę kapitalizmu, w której „przewaga komparatywna bazuje na komplementarności instytucjonalnej między wykwalifikowaną, lecz tanią siłą roboczą, transferem technologicznych innowacji poprzez transnarodowe przedsiębiorstwa oraz dostępem do kapitału poprzez bezpośrednio inwestycje zagraniczne”.

fordyzmu, zarówno w jego odmianie kapitalistycznej, jak i socjalistycznej. Poddane coraz większej presji konkurencyjnej gospodarki krajowe, za pośrednictwem swoich rządów, oraz przedsiębiorstwa zwróciły się ku zróżnicowanym formom elastyczności: zatrudnienia, czasu pracy, płac i podaży pracy (Urbański 2014). Opisuując przyczyny wzrostu pracy prekaryjnej w USA, Arne L. Kalleberg (2009) wskazuje na rosnącą integrację ekonomiczną w skali globalnej, wzrost konkurencji między firmami, rosnące możliwości outsourcingu pracy do krajów o niższych dochodach i wzrost podaży pracy za sprawą imigracji. Inni autorzy uwarunkowań tych szukają m.in. w rozwoju zjawiska „wyścigu na dno”, który polega na relokacji produkcji i inwestycji do krajów o tańszej sile roboczej, w wyniku czego na poszczególne kraje wywierana jest „presja, aby znosiły zabezpieczenia socjalne i inne czynniki kępujące maksymalizację zysków na ich obszarze” (Silver 2009: 25).

W wyniku presji konkurencyjnej w sektorze prywatnym oraz zachodzących w nim zmian organizacyjnych, m.in. wprowadzaniu produkcji oszczędnej (*lean production*) (Stewart et al. 2016), w połączeniu z przemianami w sektorze publicznym, w tym prywatyzacji, liberalizacji i komercjalizacji usług publicznych (Kozek 2011), w wielu krajach następowała stopniowa erozja siły związków zawodowych. W okresie powojennego fordyzmu ruchy pracownicze gwarantowały ochronę pracowników głównych sektorów gospodarki i dużych fordowskich fabryk przed prekarynością, niwelując asymetrię kapitalistycznych stosunków pracy (Doeringer, Piore 1971). Ich osłabianie oznaczało stopniowy demontaż podstaw powojennego systemu neokorporacjonistycznego opartego na istnieniu zinstytucjonalizowanych kanałów osiągania kompromisu między kapitałem i pracą (Doellgast et al. 2018). Prekaryjny status zatrudnienia w peryferyjnych sektorach i małych przedsiębiorstwach stopniowo rozszerzał się na całą gospodarkę. Zmiany pogłębiały się w warunkach rozwoju gospodarki cyfrowej, opartej na krótkotrwałej pracy zapośredniczonej przez platformy internetowe (*gig economy*), która osłabia tradycyjny stosunek pracy, a wraz z nim oparte na nim związkowe formy reprezentacji interesów (Adamczyk, Surdykowska 2018).

W zakresie relacji między państwem a gospodarką ważnymi kontekstami prekaryzacji są również: (a) przejście od systemu opartego na uniwersalnych zabezpieczeniach społecznych w ramach państwa opiekuńczego (*welfare state*) do systemu opartego na *workfare* – gotowości do pracy, co powoduje uzależnienie wsparcia socjalnego od aktywności ekonomicznej (McDowell 2001); (b) polityczny nacisk na liberalizację i – częściową – prywatyzację usług publicznych, czemu towarzyszy ograniczanie kosztów płacowych i pozapłacowych, częsty spadek jakości świadczonych usług oraz jakości pracy (Kozek 2011); (c) presja na obniżanie kosztów pracy w sektorze publicznym m.in. w ramach *nowego zarządzania publicznego*, czego efektem jest rozwój zjawisk takich jak zlecenie firmom zewnętrznym części zadań i podwykonawstwo (Duda 2016).

Choć w projekcie PREWORK, analizując prekaryjność pracy, odwołujemy się do trzech wspomnianych porządków (temporalnego, przestrzennego i społecznego),

w tej książce kluczowe są społeczne wymiary prekaryjności. Polską historię prekaryzacji zatrudnienia, opisaną w kolejnym rozdziale, traktujemy jako istotny kontekst zrozumienia rozmaitych reakcji młodych osób na niepewne zatrudnienie. Z kolei w trzeciej części pracy poszerzamy geograficzną perspektywę i opierając się na wynikach badań niemieckich partnerów projektu, porównujemy doświadczenia prekaryzacji pracy młodych osób w Polsce i Niemczech – państwach uznawanych za przykłady dwóch różnych wariantów kapitalizmu, odpowiednio: liberalnej i koordynowanej gospodarki rynkowej, zgodnie z dychotomicznym podziałem Halla i Soskice’a (2001).

Należy jednak opatrzyć zastosowanie wobec Polski tej – wyjątkowo popularnej na przestrzeni ostatnich niemal dwóch dekad – typologii, leżącej u podstaw szkoły różnorodności kapitalizmu (*varieties of capitalism*, VoC), paroma zastrzeżeniami. Pierwsze dotyczy dynamiki świadomości społecznej, w tym ekonomicznej, kryjącej w sobie potencjał uruchomienia procesu zmian instytucjonalnych mogących przesunąć Polskę w stronę gospodarki koordynowanej (por. rozdz. 3), podczas gdy Niemcy, pomimo zachodzących w nich zmian charakter tego typu gospodarki zachowują. Drugie ma związek z istnieniem licznych wpływowych schematów teoretycznych, zarówno wyrastających z nurtu VoC i uzupełniających, w sposób krytyczny, jego klasyczną wersję (np. Hancké, Rhodes, Thatcher 2007; Hall, Thelen 2009; Bruff 2011; Jessop 2011), jak i formułowanych z pozycji odmiennych. W tym drugim przypadku szczególnie ważne są koncepcje postwallersteinowskie, operujące różnymi wariantami podziału świata na rdzeń (gdzie stale umieszcza się Niemcy) i peryferia, z łączącym je ogniwem „półperyferii” – gdzie zwykle sytuowana jest Polska. Jako kraj spoza twardego rdzenia, Polska określana bywa mianem „zakorzonego kapitalizmu neoliberalnego” zajmującego pozycję „półcentralną” (*semi-core*) wraz z pozostałymi państwami Grupy Wyszehradzkiej (Bohle, Greskovits 2012), „zależnej gospodarki rynkowej” (Nölke, Vliegenthart 2009), a ostatnio „kapitalizmu patchworkowego” (Rapacki 2019)¹⁵, łączącego w sobie w sposób niekiedy wręcz dialektyczny elementy różnych porządków instytucjonalnych.

Jakie ma to znaczenie w kontekście naszych badań nad prekaryzacją? Otóż, pozycja świata pracy w krajach centrum i poza nim jest odmienna. Guglielmo Meardi (2018: 134) zwraca uwagę na to, że proces konwergencji europejskich krajów „półcentralnych/półperyferyjnych” – a więc tych z południa i wschodu Europy (m.in. Polski) – może prowadzić do osłabiania partnerów społecznych, pogarszania koordynacji rynku pracy, migracji pracowników wykwalifikowanych, a wreszcie powiększania się sektora nieformalnego gospodarki. A jak zauważono wyżej w odniesieniu do tzw. globalnego Południa, konsekwencją tego ostatniego jest poszerzanie się zasięgu pracy sprekaryzowanej.

¹⁵ Wyczerpującego przeglądu literatury poświęconej kształtowaniu się i przeobrażeniom kapitalizmu w Polsce u schyłku XX i na początku XXI w. dokonuje Jasiecki (2013).

Kulturowe i polityczne konteksty prekaryzacji

To, jak ludzie, zarówno na poziomie jednostkowym, jak i grupowym – doświadczają prekaryzacji pracy, jest uwarunkowane nie tylko ekonomicznie, lecz również kulturowo. Z jednej strony prekaryjność może się stać kategorią mobilizacji politycznej, której towarzyszą procesy społecznego konstruowania prekariatu jako „klasy dla siebie” poprzez ruchy społeczne i partie polityczne roszcujące sobie prawo do reprezentacji pracowników sprekaryzowanych (Standing 2014). Z drugiej strony doświadczeniu różnych wymiarów prekaryjności nie musi towarzyszyć definiowanie ich jako problemu indywidualnego lub tym bardziej zbiorowego, na co wskazuje przywoływana już wcześniej kategoria „normalizacji prekaryzacji”¹⁶. Oba te problemy rozważane są bardziej szczegółowo w kolejnych rozdziałach w odniesieniu do zebranych przez nas danych empirycznych; w tym miejscu skoncentrujemy się jedynie na ich wstępnej prezentacji, koniecznej do omówienia ram teoretycznych projektu PREWORK.

Prekariat: między „klasą w procesie tworzenia” a ruchem społecznym

Warto rozpocząć nasze rozważania od konstatacji, że badania nad prekaryjnością i prekaryjnym zatrudnieniem stanowią klasyczny przykład sytuacji, w której język analiz socjologicznych przedostaje się do sfery publicznej, stając się narzędziem mobilizacji zbiorowej. Takie znaczenie należałoby chyba przypisać dyskusji na temat formowania się prekariatu jako odrębnej klasy społecznej. Guy Standing (2014: 43) sugeruje, że „prekariat jest klasą w procesie tworzenia, jeszcze nie klasą dla siebie w rozumieniu Marksowskim”. Jednak przejście od „klasy w sobie”, złożonej z jednostek pozostających w zbliżonym położeniu klasowym¹⁷, do posiadającej wspólną świadomość klasową „klasy dla siebie”, wymaga spełnienia przynajmniej trzech warunków: uświadomienia sobie interesów klasowych, powstania więzi między członkami danej klasy oraz powstania organizacji reprezentujących ich interesy (Wesołowski, Słomczyński 1999: 27). Jak sugeruje Erik O. Wright, warunki takie w przypadku pracowników sprekaryzowanych są trudne do spełnienia, przede wszystkim ze względu na odrębność obiektywnych interesów potencjalnych prekariuszy i prekariuszek.

Po pierwsze, interesy materialne ludzi należących do prekariatu i klasy robotniczej nie są względem siebie wystarczająco przeciwstawne, by stanowiły one dwie różne

¹⁶ Fragmenty tego rozdziału ukazały się wcześniej w języku angielskim w pracy opublikowanej w „Warsaw Forum of Economic Sociology” (zob. Karolak, Mrozowicki 2017).

¹⁷ Pojęcie klasy społecznej odnoszone jest, jak wiadomo, do posiadanych zasobów rynkowych w przypadku nurtu weberowskiego i relacji wyzysku w marksizmie, jednak przychyłamy się do stanowiska Erika O. Wrighta, który podkreśla zbieżność obu podejść ze względu na ich koncentrację na dystynktywnych, odmiennych interesach materialnych członków różnych klas społecznych (Wright 2016: 7).

klasy; po drugie, w różnych segmentach prekariatu optymalne strategie zapewnienia środków do życia nie są wystarczająco podobne (*unified*), by prekariat mógł konstituować klasę społeczną (Wright 2016: 123).

Problemy z uznaniem prekariatu jako odrębnej klasy społecznej prowadzą do poszukiwań innych sposobów jego conceptualizacji. Alicja Pałęcka i Piotr P. Płucienniczak (2017: 72), odwołując się do socjologii ruchów społecznych i pojęcia ramowania zaczerpniętego z socjologii Ervinga Goffmana, proponują, by o prekariacie mówić jako „symbolicznej ramie działania zbiorowego”. Jak pisze Marek Czyżewski (2010: xxiv), rama, czyli stosowany przez jednostkę schemat interpretacyjny, „zwykle nie jest przez nią wytwarzany, lecz pochodzi z zasobu kulturowo uwarunkowanych definicji sytuacji”. Z punktu widzenia badań nad prekaryzacją i prekariatem kluczowe znaczenie ma zatem proces, w wyniku którego pojęcia te zostają włączone w dostępne sprekaryzowanym pracownikom sposoby zdefiniowania ich położenia. Sytuacja taka może prowadzić do „stworzenia zbiorowej tożsamości, do której mogą poczuwać przynależność ci, którzy cierpią z powodu braku życiowej stabilności” (Pałęcka, Płucienniczak 2017: 73).

Można założyć, że prekariat jako „symboliczna rama odniesienia” ma szansę zaistnieć, gdy pojawią się organizacje polityczne, związki zawodowe i ruchy społeczne, które posiadają nie tylko zdolność zdefiniowania problemów pracowników sprekaryzowanych i siłę przetargową konieczną do ich rozwiązywania, lecz również będą w stanie przekonać do swojej wizji samych zainteresowanych (Schmalz et al. 2018). W istniejącej literaturze zwraca się jednak uwagę na słabość organizacyjną pracowników sprekaryzowanych, w szczególności w odniesieniu do reprezentacji ich interesów przez związki zawodowe. Wśród przytaczanych problemów uzwiązkowania potencjalnego prekariatu pojawiają się takie jak: 1) słaba siła przetargowa pracowników sprekaryzowanych w ich miejscach pracy, która wynika z ich znacznej mobilności zawodowej oraz tymczasowego charakteru kontraktów; 2) odmienne i często sprzeczne interesy pracownicze; 3) procesy fragmentacji, prywatyzacji i indywidualizacji strategii życiowych; 4) niechęć związków zawodowych do inwestowania ograniczonych zasobów związkowych w organizowanie pracowników sprekaryzowanych ze względu na duże koszty; 5) osłabienie rozwiązań związanych z ponadzakładowymi układami zbiorowymi pracy związanych z możliwością pośredniej reprezentacji interesów zbiorowych pracowników przez związki zawodowe w ramach instytucji systemu rokowań zbiorowych (Czarzasty 2016; Heery, Abott 2000; Kretsos 2011; Mrozowicki, Maciejewska 2017).

Wskazane powyżej bariery nie oznaczają, że związki zawodowe są bierne wobec problemów pracowników na niskopłatnych czy niestandardowych umowach oraz tych pracujących w gospodarce nieformalnej. Jednak coraz częściej w miejsce tradycyjnych form reprezentacji interesów, pojawiają się również inne formy związane ze staraniami na rzecz przeciwdziałania procesom prekaryzacji. Do form tych zaliczyć możemy: 1) stowarzyszenia i ruchy społeczne reprezentujące interesy

prekariatu (z prawdopodobnie najstynniejszą, włoską siecią San Precario); 2) nowe partie polityczne, które stawiają sobie za bezpośredni cel przedstawicielstwo prekariuszy i prekariuszek, czego przykładem była na początku swojego istnienia Partia Razem w Polsce; 3) działania związane z samoorganizacją prekariatu w wymiarze ekonomicznym (np. różnego rodzaju spółdzielnie). W niektórych przypadkach (np. freelancerów – tłumaczy, artystów), rolę przedstawicielstwa związkowego zaczynają pełnić stowarzyszenia zawodowe dążące do lepszego uregulowania form wykonywania pracy przed daną grupę pracujących (Czarzasty 2016). Warto podkreślić również, że w przypadku pracownic i pracowników sprekaryzowanych pojawiają się coraz częściej zupełnie nowe, operujące na poziomie codziennych zachowań formy „słabego” oporu wobec prekaryzacji, którego przedmiotem jest „przemocowy, kolonialny i patriarchalny konstrukt hegemonicznej podmiotowości Zachodu” (Majewska 2019: 11). Obejmować mogą one różnego rodzaju „polityki stylu życia” (Portwood-Stacer 2013), z których część opiera się na odrzuceniu logiki „przedsiębiorczego ja” na rzecz logiki nierynkowej wymiany i komunikacji z innymi (Lorey 2015a), inne zaś na „odmowie pracy” (zarówno produkcyjnej, jak i reprodukcyjnej, do czego nawiązuje koncepcja strajku opiekuńczego, por. Lorey 2015a: 97).

Osobnym wątkiem jest kwestia „roszczenia do reprezentacji” (Saward 2006) ze strony istniejących partii politycznych o charakterze populistycznym. W warunkach polskich chodzi tu przede wszystkim o populizm prawicowy, jednak w niektórych krajach (np. w Portugalii czy w Grecji) podobne formy działania podejmowane są przez populistyczne partie lewicowe. Autorzy, którzy opisują dojście prawicowych partii populistycznych do władzy w Europie i poza nią, odwołują się często do poczucia wykluczenia ekonomicznego części populacji, której niechęć do liberalnych elit zagospodarowywana jest przez takie właśnie ugrupowania (Kalb 2009; Ost 2007). W Polsce krytykę takiego podejścia przedstawił niedawno Maciej Gdula z zespołem (Gdula et al. 2017), wskazując na swoje ustalenia z badań w małej miejscowości na Mazowszu („Miastku”). W świetle wskazanych badań głosowanie na partie populistyczne (w tym przypadku utożsamione z Prawem i Sprawiedliwością) nie jest domeną jedynie nieuprzywilejowanych segmentów społeczeństwa. Jak piszą autorzy raportu, sukces „dobrej zmiany” tłumaczyć można „neoautorytaryzmem”, który „łączy przedstawicieli różnych klas, obiecując rozliczenie establishmentu, stworzenie dumnej wspólnoty narodowej i wzrost poczucia mocy zarówno wobec elit, jak i grup o słabszej pozycji, np. uchodźców” (Gdula et al. 2017: 3). O strategiach dyskursywnych służących konstruowaniu kulturowego Innego, przeciw któremu skierowana jest mobilizacja skrajnej prawicy, pisała również Justyna Kajta (2017). Powraca więc problem skutecznego „ramowania”, które pozwoliłoby na zdefiniowanie i zagospodarowanie gniewu młodych prekariuszy i prekariuszek. Wrócimy do niego w dalszych rozdziałach książki¹⁸.

¹⁸ Por. w szczególności rozdz. 12 oraz 13 dotyczące świadomości politycznej ludzi młodych.

Normalizacja prekaryzacji i przemiany ideologii pracy

Jedną z zasadniczych barier definiowania interesów zbiorowych pracowników sprekaryzowanych są wspomniane już procesy normalizacji prekaryzacji, w wyniku których niepewność na rynku pracy staje się coraz powszechniejsza, a zarazem akceptowana jako zinstytucjonalizowany wzór doświadczeń zawodowych. Normalizacja prekaryzacji może być tymczasowa lub permanentna. W pierwszym przypadku chodzi o sytuację, w której zakłada się, że jakiegokolwiek zatrudnienie, nawet tymczasowe czy nieformalne, pozwoli w przyszłości podjąć stałą pracę i jest obecnie koniecznym, powszechnym i akceptowanym krokiem na ścieżce kariery, zwłaszcza dla osób dopiero wchodzących na rynek pracy. W drugim przypadku mamy na myśli szersze zjawisko związane ze specyficzną dla neoliberalizmu ekspansją prekaryjnych warunków życia i pracy na obszary wcześniej przed nimi chronione, czemu towarzyszy rosnąca akceptacja zatrudnienia prekaryjnego jako „normalnego” dla współczesnych rynków pracy.

Poprzez permanentną normalizację prekaryzacji rozumiemy złożony i osadzony w głębokich przemianach kapitalizmu oraz nowoczesnych form podmiotowości proces celowego odrzucenia przez jednostki fordowskiego, zbiurokratyzowanego i sztywnego modelu pracy oraz postępujący nacisk na ich kreatywność i autonomię. Widać tutaj odmienność od większości przytaczanych wcześniej przez nas analiz, w których dyskusja koncentrowała się na polityczno-ekonomicznych warunkach i negatywnych konsekwencjach erozji standardowego zatrudnienia w późnym kapitalizmie. W nurcie postoperaistycznym, wywodzącym się z włoskiego marksizmu lat 60., większy nacisk położony jest natomiast na zmiany kulturowe, których wyrazem jest „żądanie wolności od standaryzowanego czasu pracy (odbijania karty, *clocking in and out*) i miejsca pracy (biuro, fabryka)” (Bove et al. 2017: 3).

W obu przypadkach normalizacja prekaryzacji wiąże się z wieloznaczną kategorią ideologii pracy (Krasowska 2017). Mirosława Marody i Mikołaj Lewicki (2010: 89) ideologią pracy określają wszystkie sposoby nadawania znaczenia pracy, „które służą utrwalaniu własności systemowych analizowanych w terminach nierówności, legitymizując je, a zarazem motywując jednostki do zachowań podtrzymujących owe własności w obszarze pracy”. Zasadniczym nośnikiem ideologii jest „język życia codziennego, komunikacja, w której i poprzez którą przeżywamy nasze codzienne doświadczenia (Thompson 1990: 25, za: Marody, Lewicki 2010: 89). Ideologia jest częścią kultury, a jej istotną funkcją jest „stabilizowanie systemu i uzwyczajnianie występujących w rzeczywistości podziałów społecznych” (ibidem: 90). Podobnie można interpretować pojęcie *doxa*, które w socjologii Pierre’a Bourdieu oznacza wytworzone w strukturach pola sposoby myślenia i działania, których nie podaje się w wątpliwość (Bourdieu, Egelton 1992).

W warunkach postfordyzmu istotnymi aspektami ideologii pracy są m.in. indywidualizm i elastyczność, indywidualna motywacja do pracy, samorozwój i autonomia w pracy mające prowadzić do samorealizacji, a także wiara w merytokrację

(Sennett 2006; Strzelecki 2012; Marody, Lewicki 2010). Przywodzi to na myśl kapitalistyczny etos pracy, oparty na silnej wierze w autonomię jednostki „postrzeganej i jako wartość, i jako rzeczywistość psychiczna” (Berger 1995: 185). Postfordowska ideologia pracy związana jest również z instrumentalizacją i ekonomizacją podstawowych wartości etycznych, jak zaufanie, odpowiedzialność czy lojalność. Kluczową wartością, która obowiązuje w życiu ekonomicznym, jest maksymalizacja zysku. Danuta Walczak-Duraj (2015: 56) określa upowszechnienie się takiego typu ram ideologicznych mianem rozwoju kontrideologii pracy, którą definiuje jako „zespół wartości, norm i postaw często nieustrukturalizowanych, wewnętrznie niespójnych, zawierających treści związane z niską oceną bądź deprecjacją pracy jako wartości”. Pojęcie kontrideologii, jak się wydaje, ma szczególne zastosowanie w kontekście prekaryzacji pracy, ponieważ kontrideologiczne są te wszystkie postawy, wartości i normy, które wiążą się z niskopłatną, niepewną pracą, gdzie praca jest swoistym ekonomicznym przymusem i nie pozwala na godne życie.

Kwestie normalizacji elastycznego zatrudnienia ugruntowane są także w koncepcji nowego ducha kapitalizmu Luca Boltanskiego i Ève Chiapello (2015). Egzystencja ludzka ma być zgodna z wymogami akumulacji, które narzuca kapitalizm w myśl poglądu, że „indywidualna część zysku służy interesowi ogółu”, bo wszystko, co służy jednostce, służy społeczeństwu (Boltanski, Chiapello 2015: 14–16). „Duch kapitalizmu (...) wyraża się zatem w przekazywanej kadrom pewności dotyczącej «słusznych» działań, jakie należy podjąć dla osiągnięcia zysku” (ibidem: 20). Przemiany ducha kapitalizmu są zatem ściśle związane z głębokimi modyfikacjami warunków życia i pracy. „Pierwszy” duch kapitalizmu był powiązany z postacią mieszczańską, gdzie los i życie przedsiębiorstwa były związane z losem i życiem rodziny. „Drugi” duch kapitalizmu oznaczał ożywienie wielkich przedsiębiorstw, co zaznaczało pojawienie się dyrektorów (albo etatowych pracowników) i kadry. Znaczącym elementem systemu była biurokratyzacja i zatrudnienie bardziej wykształconego personelu. Z kolei „trzeci” duch stał się odpowiedzią na „zglobalizowany” kapitalizm (ibidem: 23–24). Kluczowe znaczenie dla trzeciego, nowego, ducha kapitalizmu zyskały postulaty indywidualnej wolności, decydowaniu o sobie, elastyczności oraz żądanie oddania przez elity większej władzy zwykłym obywatelom i pracownikom. Wykreowana kultura przedsiębiorczości stawia na ludzi aktywnych i kreatywnych, dla których praca powinna się stać sposobem na realizację indywidualnych pasji.

W kształtowaniu się nowego ducha kapitalizmu kluczowe znaczenie miała jego artystyczna i polityczna krytyka ukształtowana w ramach młodzieżowych ruchów społecznych lat 60. XX w. Podkreślała ona konieczność autonomii, wolności i autentyczności, niemożliwych do osiągnięcia w zhierarchizowanych, zbiurokratyzowanych i opartych na bezpośredniej kontroli strukturach. Żądania te nie tyle zachwiały kapitalizmem, ile doprowadziły do reorganizacji podstawowego modelu zarządzania na bardziej elastyczny. Przejawem tych zmian było m.in. upowszechnienie się tzw. szczupłego zarządzania (*lean management*) i produkcji (*lean production*),

prowadzące nie tylko do większej elastyczności produkcji, lecz również do wzrostu elastyczności zatrudnienia. W efekcie od lat 80. XX w. otwarty opór przeciw kapitalizmowi zaczął słabnąć, a nowy duch stał się od końca lat 90. dominującą ideologią w krajach zachodnich (Stachowiak 2014: 17).

Do podobnych wniosków można dojść na podstawie lektury prac Isabell Lorey (2014). Koncentrując się na sytuacji „wytwórców kultury” (m.in. artystów, ale i pracowników kultury), sięga po aparat pojęciowy Michela Foucaulta i stawia pytanie, „w jakim stopniu „świadomie wybrana” („self-chosen”) prekaryzacja przyczynia się do stworzenia warunków dla aktywnego uczestniczenia w neoliberalnych stosunkach politycznych i ekonomicznych” (Lorey 2014: 134). Niemiecka badaczka korzeni obecnego stanu rzeczy doszukuje się w sięgającej XVIII w. genealogii nowoczesnego zachodniego podmiotu. Jej zdaniem wraz z upowszechnieniem się kapitalistycznych stosunków produkcji, kluczowe dla pomnażania wartości stały się stan zdrowia oraz długość życia populacji. Wyłaniający się w odpowiedzi na te zmiany nowy biopolityczny sposób rządzenia koncentrował się na względnym dobrobycie ludu. Wiedza o przyczynach dobrostanu (np. higiena, dieta, ruch), musiała być jednak uzupełniona przez aktywną partycypację każdej jednostki.

W celu wytworzenia oraz maksymalizacji standardów zdrowej populacji owe bioproduktywne, wspierające życie metody rządzenia wymagają także aktywnej partycypacji każdej jednostki, a zatem rządzenia sobą (Lorey 2014: 136).

Przenosząc swoje rozważania na współczesne stosunki pracy, Lorey wskazuje, że samodyscyplina i samokontrola stają się z czasem znormalizowanymi metodami kapitalistycznego zarządzania, opartego na kontrolowaniu własnego ciała i życia, regulowaniu i zarządzaniu „ja”. „Ujarzmiona” podmiotowość oznacza współgranie dyscypliny i wolności, a „wszyscy ci, którzy nie stosują się do normy i normalizacji wolnego, suwerennego, burżuazyjnego, białego i męskiego podmiotu, jak również charakterystycznych dlań stosunków własności, stają się prekarni” (Lorey 2014: 141). Jednak współcześnie, twierdzi Lorey (2014: 142), prekaryzacja osiąga również przedstawicieli społecznej większości, a jej normalizacja „stanowi w coraz większym stopniu część urzędzeniowych technik normalizacyjnych”.

Podobnie jak Boltanski i Chiapello (2015), Lorey wskazuje na związek między normalizacją prekaryjności a aktywnością ruchów społecznych drugiej połowy XX w.: „świadoma, dobrowolna akceptacja prekarnych warunków życia była często wyrazem nadziei na innego rodzaju nowoczesne doświadczenie niż to związane z normalną sytuacją pracowniczą i patriarchalnym rozdziałem na reprodukcję i pracę najemną” (Lorey 2014: 143). Poszukiwanie samorealizacji i elastyczności zostało jednak włączone w logikę neoliberalnego zarządzania, ulegając samo z czasem normalizacji, a swoistą awangardę stanowią tutaj właśnie wytwórcy kultury, których Kuba Szreder (2016) określa mianem „projektariatu”, zwracając uwagę na charakterystyczną dla wielu z nich formę pracy „od projektu do projektu”. Choć samoprekaryzacji w tej grupie często towarzyszą doświadczenia lęku, utraty kontroli oraz

zaburzenie relacji między życiem zawodowym (pracą produkcyjną) i pozazawodowym (w tym pracą reprodukcyjną), są one normalizowane przez wiarę w wolność i autonomię (Lorey 2014: 145). Co ważne, praca w kulturze staje się zdaniem Lorey modelem dla innych obszarów aktywności zawodowej, budując nową, hegemoniczną formę podmiotowości pracowniczej.

W badaniach projektu PREWORK inspiracje płynące z kulturowych analiz późnego, neoliberalnego kapitalizmu stanowiły ważny punkt odniesienia i „wrażliwości teoretycznej” (Glaser 1978) w rozumieniu zasobu wiedzy towarzyszącemu interpretacji materiału empirycznego. Pytaliśmy m.in., w jakim stopniu „normalizacja prekaryjności” obserwowana być może w różnych kategoriach współczesnych polskich i niemieckich młodych pracowników sprekaryzowanych oraz w jakich warunkach jest ona kwestionowana, prowadząc do wytwarzania się poczucia wspólnoty interesów. Zastanawialiśmy się również, na ile prekaryjność w warunkach polskich jest już symboliczną ramą mobilizacji z perspektywy doświadczeń naszych młodych rozmówców. Ze względu na specyfikę badanej grupy, jaką są ludzie młodzi, konieczne było uwzględnienie kontekstu społecznie definiowanej młodości jako istotnej ramy poszukiwania odpowiedzi na postawione w ten sposób pytania.

Prekaryzacja w kontekście młodości i doświadczeń ludzi młodych

Społeczno-ekonomiczne, kulturowe i polityczne konteksty prekaryjności nabierają dodatkowego znaczenia ze względu na specyfikę badanej grupy, jaką są ludzie młodzi. Badacze zwracają uwagę na fakt, że niezależność ekonomiczna i społeczna, które stanowią fundamenty tradycyjnie rozumianej dorosłości, stają się coraz bardziej nieuchwytnie i trudne do osiągnięcia dla młodych dorosłych (Majerek 2017). Stabilna praca, stałe dochody czy posiadanie i utrzymanie własnego miejsca zamieszkania w obliczu przemian na rynku pracy zostają postawione pod znakami zapytania. Prekaryzacja wdrukowuje w losy życiowe młodych dorosłych bariery objawiające się w postaci braków w aspektach: pewności pracy, mieszkania, a także możliwości założenia własnej rodziny i perspektyw planowania przyszłości w ogóle (Cymbranowicz 2016), a nawet w postaci ogólnego lęku przed przyszłością (Warat, Krzaklewska 2016). Mówiąc bardziej ogólnie, jeśli „praca to tożsamość, poczucie wartości i bezpieczeństwa”, jak wspomina Bożena Majerek (2017), gdy staje się ona niestabilna, wprowadza w życie chaos i nieuporządkowanie, podobne zagrożenia dotyczą poczucia własnej wartości i życiowego bezpieczeństwa.

Badacze i teoretycy społeczni identyfikują najistotniejsze problemy i współczesne wyzwania, wobec których stają młodzi Polacy jako konsekwencje przemian, kryzysów i dysfunkcji w sferze ekonomicznej i politycznej, ale również w sferze przemian społeczno-kulturowych (Szafraniec et al. 2017; Szafraniec 2019). Zarówno w Polsce, jak i w innych krajach na świecie mamy do czynienia ze zjawiskiem przedłużania się i utkwienia młodych ludzi na etapie „wyłaniającej się” czy też

„wschodzącej” dorosłości (*emerging adulthood*) (Arnett 2007). Według teoretyków opisujących to pojęcie, czas trwania tej fazy przypada umownie na okres między 18. a 29. rokiem życia, jednak syndrom opóźnienia dotyczący proces wchodzenia w tożsamość dorosłego w wielu aspektach mogą uprawniać do wydłużenia tego etapu aż do 35. roku życia (Slany 2006). Jak twierdzi autor teorii „wschodzącej dorosłości”, charakterystyczne dla tego etapu biografii jest przede wszystkim eksperymentowanie i odkrywanie, a także doświadczanie wielu możliwości wyboru w takich sferach życia jak: miłość, praca i światopogląd (Arnett 2007). Ze względu na przesuwanie się granicy dorosłości, za grupę docelową w naszych badaniach jakościowych przyjęliśmy osoby w wieku 18–35 lat.

W badaniach młodych dorosłych pojawia się istotny czynnik świadczący o odrębności i wyjątkowości tej fazy, jakim jest tendencja do kształtowania tożsamości opartej na subiektywnym braku poczucia bycia w pełni dorosłym oraz nastawieniu na rozwój wewnętrzny, akceptację siebie, samodzielność i niezależność, nie zaś przyjmowanie ról społecznych i budowanie relacji i więzi (Wiszejko-Wierzbicka, Kwiatkowska 2018; Wysocka 2013). Wspomiane przez badaczy zjawiska towarzyszące trudnościom fazy wschodzącej dorosłości określane są również jako „syndrom opóźniania” wejścia w dorosłość. Krystyna Slany (2006: 17) pisze, że „syndrom generuje nowe, ale masowe zjawisko, jakim jest w konsekwencji opóźnianie wejścia w społeczną dorosłość definiowaną przez podejmowanie pracy i stabilizowanie życia małżeńsko-rodzinnego”. W Polsce i w innych krajach pojawia się coraz bardziej powszechny problem przedłużonego „gniazdowania” w domu rodzinnym (Piszczatowska-Oleksiewicz 2014), co skutkuje trudnościami w ramach negocjacji porządku życia codziennego młodych i rodzin ich pochodzenia.

Faza życia, w której znajdują się badani w projekcie PREWORK, to intensywny etap przechodzenia do nowych sytuacji życiowych i pełnienia nowych ról społecznych, w tym wejścia na rynek pracy, jednej z najbardziej znamiennej tranzycji. Początkujący pracownicy częściej doświadczają pracy w niekorzystnych warunkach oraz intensywnej rywalizacji, dotyczy ich także problem prowizoryczności form zatrudnienia. Sprawia to, iż moment wejścia na rynek pracy rozciąga się w czasie i jest trudniejszy, ponieważ wiąże się z długotrwałymi okresami braku bezpieczeństwa pracy, stabilności, bezrobocia, chaotyczności karier, niskich wynagrodzeń i ograniczania możliwości rozwoju, zdobywania wymaganego bogatego doświadczenia zawodowego (Szafraniec et al. 2017).

Tymczasowe formy zatrudnienia oraz problemy ze stabilizacją i bezpieczeństwem dotyczą zarówno osób wchodzących na rynek pracy, jak i osób z wieloletnim doświadczeniem zawodowym. W sposób szczególnie jednak dotyka tych pierwszych. Choć elastyczne formy zatrudnienia bywają definiowane jako pomost do stabilnej pracy, w rzeczywistości stanowią one bariery w otrzymaniu tej ostatniej i ograniczają możliwości zdobycia wartościowego doświadczenia oraz przechodzenia do kolejnych etapów kariery (Kiersztyn 2015). Ewa Wysocka (2013) postrzega okres „wschodzącej dorosłości” jako realne zagrożenie dla kształtowania tożsamości

młodego pokolenia w ogóle. Według niej zderzenie ponowoczesnych trendów i przemian na rynku pracy może powodować poważne kryzysy i załamania szczególnie w okresie wzmożonego eksperymentowania i poszukiwania, kreacji siebie. Skutki takiego oddziaływania na tożsamość, które wymienia Wysocka, są właściwie zbieżne z efektami doświadczania prekaryzacji: wewnętrzny chaos, frustracja i wewnętrzne „zawieszenie” wynikające z konfliktu między z jednej strony dążeniami do stabilizacji i bezpieczeństwa, z drugiej zaś – do wolności i niezależności. Wydaje się sprawdzać prognoza Zygmunta Baumana (2010), według której nieuchronnie wyczerpaniu ulegną zasoby pozornie nieograniczonych wyborów, np. w ramach funkcjonowania na rynku pracy, ale również w aspekcie swobody i możliwości podejmowania decyzji i budowania stylu życia za pomocą nieograniczonego kredytu.

Kategorie „dorosłości” oraz „wchodzenia na rynek pracy” łączą się w pojęciu „pokolenie”, które może tworzyć dodatkowe pole do analizy procesów prekaryzacji. Naturalne pytanie może brzmieć: na ile doświadczenie niestabilności jest dla młodych Polaków doświadczeniem generacyjnym. Jak zauważa w klasycznej definicji pokolenia Karl Mannheim, „[p]odczas gdy zbliżone usytuowanie pokoleniowe jest tylko czymś potencjalnym, pokolenie rzeczywiste powstaje wtedy, gdy osoby znajdujące się w tym samym usytuowaniu pokoleniowym uczestniczą we wspólnym losie oraz w przynależnych do niego i w pewien sposób ze sobą powiązanych ideach” (Mannheim 1928: 313, za: Rosenthal 2012: 686). Barbara Fatyga twierdzi, że pokolenie w znaczeniu socjologicznym to ludzie, którzy mają pewne doświadczenie kulturowe (wynikające z jakichś doniosłych wydarzeń, choć niekoniecznie) charakterystyczne dla większości z nich i konstruujące ich odrębność do innych kohort wiekowych (por. Fatyga 1999: 126–145).

Najbliższą grupie wskazanej w założeniach badawczych projektu PREWORK jest kategoria „Pokolenia Y/milleniów”. Jest ono kolejną po „Pokoleniu X” oraz „Baby Boomers”, a przed „Pokoleniem Z” grupą opisywaną jako wspólnota generacyjna. Granice wiekowe tej kategorii są płynne, jednak zwykle przyjmuje się, że należą do niej urodzeni w latach 1984–1997, przy czym niekiedy kategoria ta poszerzana jest na lata 1980–2000 (Wrzesień 2007: 135). W warunkach polskich jest ona czasem postrzegana jako efekt dynamiki zmian społeczno-kulturowych zachodzących po 1989 r. „Milleniści”, określane jako „porzucona generacja” doświadczająca „socjalizacji pod własnym nadzorem” (Szafranec 2011: 33), to grupa, którą cechuje m.in. opóźniona stabilizacja życiowa (związana ze strategią jak najdłuższego pozostania w systemie edukacji i opóźnienia wejścia na rynek pracy). Z drugiej strony przedstawiciele pokolenia Y wykazują silną potrzebę wolności (wyboru, autokreacji) i autoafirmacji (Szafranec 2011: 40), ceniąc wartości afiliacyjne (udane życie rodzinne, szczęście osobiste i przyjaźnie), z drugiej zaś traktując „pracę zawodową jako źródło osobistych satysfakcji, wysokich dochodów i gwarancji odpowiedniego poziomu życia” (Szafranec 2011: 41). Jednocześnie zaś pozbawiani są możliwości spełniania tych aspiracji, pomimo osiągniętego wykształcenia, często doświadczając niestabilnej, niskopłatnej pracy. Inne cechy przypisywane temu pokoleniu to m.in.

„wykorzenienie z historii” (m.in. słaba pamięć okresu realnego socjalizmu i niewielkie oparcie w przeszłości, co może potęgować zagubienie) i „nieustanne poddawanie niespotykanemu dotychczas, intensywnemu, wieloźródłowemu wpływowi bodźców zewnętrznych” (powodujące niekiedy problemy z komunikacją interpersonalną i ograniczenie refleksyjności), a także uzależnienie od nieustannego poszukiwania nowych doznań w świecie konsumpcji i nowych technologii (Wrzesień 2016: 231).

Grupę poddaną badaniu w ramach projektu PREWORK odnieść można do kategorii „pokolenia” ze względu na spełnienie niektórych definicyjnych założeń, tj. wspólnoty doświadczeń ze względu na dorastanie w podobnych warunkach społeczno-gospodarczych. Jednocześnie zaś zróżnicowane położenie społeczne osób doświadczających prekaryzacji, jak również przyjęte przez nas szerokie ramy definiowania młodości (18–35 lat) wydają się ograniczać możliwość jednoznacznego przypisania badanych do jednego z popularnych – szczególnie w dyskursie publicystycznym – pokoleń. Jak zawsze, pojawiają się wątpliwości, czy zróżnicowanie wewnątrzpokoleniowe, oparte m.in. na nierównościach klasowych, związanych z płcią czy miejscem zamieszkania, nie jest większe niż podobieństwo w obrębie postulowanych kategorii generacyjnych. Dyskusja nad specyfiką doświadczeń pokoleniowych pozostaje jednak istotna ze względu na zawarte w niej diagnozy przemian wartości ludzi młodych, w tym wartości związanych z pracą, postrzeganiem relacji międzyludzkich czy partycypacją polityczną. Do kwestii tych powrócimy w dalszych rozdziałach książki.

Wnioski

Nasze badania prowadzone od 2016 r. pokazują ponad wszelką wątpliwość jedno: prekariat jako pojęcie możemy traktować tylko jako pewną dyskursywną ramę. Nie znajdujemy dowodów na to, że jest to klasa społeczna, nawet w sensie „klasy w sobie”, ale nie wykluczamy zarazem możliwości wyłonienia się jej przy zaistnieniu pewnych warunków mogących spełnić rolę katalizatora procesów grupotwórczych. Prekaryzację pracy zdefiniowaliśmy jako wypadkową czynników subiektywnych (świadomości społecznej i strategii życiowych) i obiektywnych (zasobów oraz uwarunkowań ekonomicznych, strukturalnych i kulturowych). Przyjrzelismy się więc prekaryzacji w kontekście świadomości społecznej rozumianej w kategoriach uświadamianych i podzielanych interesów oraz wartości. Skupiliśmy się również na prekaryzacji w wymiarze strategii życiowych pojmowanych jako sposoby życia (*modi vivendi*, zgodnie z ujęciem Archer). Spojrzeliśmy wreszcie na prekaryzację przez pryzmat zasobów (kapitałów w duchu nadanym temu pojęciu przez Bourdieu), przy czym klasyczny ich podział (na kapitał ekonomiczny, społeczny i kulturowy z nadatkiem symbolicznego) rozszerzony został przez nas o zasoby biograficzne oraz kapitał emocjonalny. Podjęliśmy wątek uwarunkowań ekonomicznych, politycznych i kulturowych prekaryzacji. Zwróciliśmy uwagę na takie aspekty jak

problem reprezentacji interesów zbiorowych, ideologię pracy, procesy socjalizacyjne w warunkach rynku pracy podlegającego coraz silniejszej segmentacji (normalizacja prekaryzacji), domniemane doświadczenie pokoleniowe (w socjologicznym sensie) oraz bariery blokujące możliwości jego zaistnienia. Proces prekaryzacji pracy przebadaliśmy zarówno jakościowo (o czym niniejsza książka traktuje), jak i ilościowo (co jest wstępnie zasygnalizowane w tej książce, a będzie przedmiotem pogłębionych dyskusji i analiz w odrębnym tomie) oraz przeanalizowaliśmy zebrane dane z wykorzystaniem wprowadzonych w rozdziale kategorii analitycznych. Wyniki są zaprezentowane w dalszej części książki.

Rozdział 2. Społeczno-ekonomiczne konteksty prekaryzacji pracy młodych w Polsce

Wprowadzenie

Sytuacja młodych osób na polskim rynku pracy doczekała się licznych opracowań naukowych opartych na danych ilościowych (np. Szafraniec 2011; Kiersztyn 2015; GUS 2015). Choć w literaturze zwraca się uwagę na zjawisko nadreprezentacji osób młodych wśród pracujących w niestandardowych formach zatrudnienia oraz wskazuje na negatywne konsekwencje rosnącej niestabilności pracy, analizy skupiają się zazwyczaj na jednej formie niestandardowego zatrudnienia lub konkretnym aspekcie pracy prekaryjnej. Co więcej, wciąż nie pojawiło się kompleksowe opracowanie podejmujące próbę usystematyzowania istniejącej wiedzy na temat wielowymiarowości pracy prekaryjnej młodych Polaków. Wypełniając powyższą lukę, poniższy rozdział stawia sobie trzy cele.

Po pierwsze, ma on za zadanie opisać sytuację młodych Polek i Polaków na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem ilościowej strony czterech obiektywnych wymiarów prekaryzacji obecnych w przyjętej przez nas na potrzeby projektu PREWORK wielowymiarowej definicji pracy prekaryjnej. Mowa tu o wysokości i regularności wynagrodzenia, pewności pracy, dostępie do zabezpieczeń społecznych oraz stopniu reprezentacji interesów zbiorowych w stosunkach pracy (por. Rodgers 1989 oraz rozdz. 1).

Po drugie, rozdział ten ma stanowić kontekst dla będących podstawą tej książki jakościowych analiz subiektywnych doświadczeń pracowników prekaryjnych. Uważamy, że dopiero zestawienie danych ilościowych z jakościowymi pozwala lepiej zrozumieć zmiany zachodzące na rynku pracy. Jest to pomocne zwłaszcza dla zrozumienia zidentyfikowanych przez nas, pozornie sprzecznych procesów osvajania (normalizacji) oraz niezgody na prekaryzację pracy (por. rozdz. 12 oraz 17).

Po trzecie, celem rozdziału jest również przybliżenie historii prekaryzacji pracy w Polsce po 1989 r. Sięgając do wcześniejszych opracowań przygotowanych przez

członków zespołu (por. Mrozowicki, Karolak, Krasowska 2016), argumentuję, że obecna sytuacja jest konsekwencją trzech różnych i następujących po sobie fal prekaryzacji pracy. Chociaż każda ze zidentyfikowanych fal spotkała się z innym typem reakcji ludzi młodych (od lojalności, poprzez wiarę w rynek i edukację po masową emigrację), dopiero po przejściu trzeciej można zauważyć oznaki odwracania się trendu i zjawiska, które za Karlem Polanyim (2010) można nazwać walką o ponowne zakorzenienie rynku w społeczeństwie. Co ważne, ostatnie zmiany przypadają na drugą połowę obecnej dekady, czyli w czasie, w którym prowadziliśmy empiryczną część badania (od wiosny 2016 do końca 2017 r., por. rozdz. 3 i 4).

Niniejszy rozdział oferuje zatem szerszą perspektywę czasową na asynchroniczne z punktu widzenia jednostki procesy prekaryzacji ujawnione w efekcie badań biograficznych. Aby zweryfikować siłę sygnalizowanych już przed kilkoma laty trendów na rynku pracy, zdecydowałem się sięgnąć również do najnowszych dostępnych danych ilościowych, zgromadzonych już po zebraniu przez nas materiału empirycznego. Należy jednak pamiętać, że kluczowa z punktu widzenia książki jest zawodowa sytuacja osób młodych w latach 2016–2017.

Rozdział rozpoczyna się opisem trzech fal prekaryzacji pracy w Polsce po 1989 r., a następnie przechodzi do ilościowego opisu położenia młodych Polek i Polaków na rynku pracy pod kątem różnych wymiarów prekaryzacji.

Trzy fale prekaryzacji pracy¹

Terapia szokowa i pierwsza fala prekaryzacji

Podwalin prekaryzacji pracy w Polsce doszukiwać można się już w końcu lat 80. – na kilka lat przed rozpoczęciem transformacji systemowej, kiedy to dotknięta kryzysem gospodarka, a wraz z nią rynek pracy zmieniały się m.in. wskutek dwóch etapów reformy gospodarczej oraz tzw. ustawy Wilczka (por. Mach, Mayer, Pohoski 1994; Kowalik 2009).

Jednak to dopiero przeprowadzone na początku lat 90. ubiegłego wieku reformy polskiej gospodarki doprowadziły do pierwszej fali prekaryzacji związanej z dramatycznym wzrostem bezrobocia oraz segmentacją rynku pracy. Głęboka restrukturyzacja ekonomiczna (zakładająca m.in. prywatyzację państwowych przedsiębiorstw [por. rozdz. 3]), a także liberalizacja mikroekonomiczna i stabilizacja makroekonomiczna zostały potraktowane jako warunki osiągnięcia obranego za wzór anglosaskiego wariantu liberalnej gospodarki rynkowej (Hardy 2009; Jasiecki 2014). Stopa bezrobocia, oficjalnie nieistniejącego w 1989 r., pięć lat później

¹ Szerzej kwestie te opisaliśmy w pracy *Between commitment and indifference. Trade unions, young workers and the expansion of precarious employment in Poland* (Mrozowicki, Karolak, Krasowska 2016), która stała się podstawą historycznej części niniejszego rozdziału.

wynosiła już 16,4%. Nowy porządek, który w oficjalnym dyskursie przedstawiano jako szansę na uczciwą i merytoryczną konkurencję, dla wielu pracowników wiązał się z pierwszymi w życiu doświadczeniami niepewności zatrudnienia oraz niepewności rynku pracy (por. Dunn 2008; Mrozowicki 2011). Znaczna część tych, którzy utrzymali dotychczasową lub znaleźli nową pracę, doświadczyła istotnego spadku realnych dochodów. Szacuje się, że w latach 1989–1993 średnie realne płace spadły o około 29% (Kieżun 2012: 131). Co więcej, osłabieniu uległa również związkowa reprezentacja interesów pracowniczych. Mało owocne w skutkach okazało się powołanie w 1994 r. Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, która na drodze negocjacji między przedstawicielami związków zawodowych, pracodawców oraz rządu miała ustalać kluczowe dla utrzymania „pokoju społecznego” polityki społeczne, w tym wysokość płacy minimalnej (Gardawski 2009a). Na rozmycie dialogu społecznego na poziomie kraju oraz poszczególnych branż złożyła się z jednej strony niechęć pracodawców oraz następujących po sobie rządów do takiej formy negocjacji, z drugiej zaś obniżający się poziom uzwiązkowienia i realne osłabienie siły przetargowej związków zawodowych² (Ost 2011).

Na poziomie indywidualnym odpowiedzią na zwiększającą się niepewność zatrudnienia stały się indywidualizacja strategii życiowych pracowników i wycofywanie się z aktywności w sferze publicznej w obszar prywatności i rodziny (Ziółkowski 2006). Stopniowo erozji ulegał „mit rynku”, zgodnie z którym to mechanizmy wolnorynkowe miały stanowić remedium na niedostatki realnego socjalizmu (Kolarska-Bobińska 1998). Na początku lat 90., pomimo osłabienia związków zawodowych, przez Polskę przeszła fala protestów pracowników restrukturyzowanych przedsiębiorstw, co przyczyniło się do wyodrębnienia specyficznej dla państw Grupy Wyszehradzkiej odmiany kapitalizmu określanej mianem „patchworkowego”³ (Rapacki 2018) lub „zakorzenionej gospodarki neoliberalnej” (Bohle, Greskovits 2012). Owo zakorzenienie wiązało się z zapewnieniem przez państwo selektywnych mechanizmów minimalnej pomocy społecznej oraz możliwości stosunkowo łatwego przejścia na rentę lub wcześniejszą emeryturę (por. Kozek 2013: 232). „Państwo dobrobytu emerytów” (*pensioners' welfare state*) – jak rozwiązaniem to określili Bohle i Greskovits (2012) – nie było jednak dostępne dla wszystkich pracujących, a zwłaszcza dla osób młodych.

² Podobnie jak w większości państw europejskich, również w Polsce ruch związkowy uległ osłabieniu. Jednak obok powszechnych przyczyn tej zmiany kluczowa w polskim kontekście okazała się utrata przez związki zawodowe legitymizacji ze strony pracowników. Jak wskazuje David Ost (2011), wynikało to bezpośrednio z rozczarowania klasy robotniczej faktem popierania przez część związków (np. NSZZ „Solidarność”) dotkliwych dla pracowników reform rynkowych (por. Mrozowicki, Van Hootegeem 2008).

³ Charakterystyczne dla patchworkowego modelu kapitalizmu są m.in. duża niespójność instytucjonalna, brak całościowej wizji docelowej modelu oraz przejmowanie elementów konstrukcyjnych (instytucji) z różnych porządków instytucjonalnych (Rapacki 2018).

Na początku lat 90. to właśnie osoby w wieku 18–24 lat należały do grupy najbardziej zagrożonej bezrobociem i w 1994 r. w liczbie niespełna miliona (979 118 osób) stanowiły aż 34,5% całej populacji zarejestrowanych bezrobotnych (Kłos 1995). W maju 1994 r. przy stosunkowo wysokim poziomie aktywności zawodowej (36,6% dla osób w wieku 18–19 lat; 69,8% w wieku 20–24 lata) stopa bezrobocia wśród osób młodych dwukrotnie przewyższała stopę rejestrowanego bezrobocia dla ogółu ludności (14%) i odpowiednio wynosiła 52,9% dla 18–19-latków oraz 28% dla 20–24-latków (Kłos 1995). W obliczu tak wysokiego bezrobocia i rosnących nierówności płacowych przy jednoczesnej bierności instytucji państwowych młodzi ludzie zaczęli stosować dwie podstawowe strategie mające na celu awans społeczny. Część młodych, dając wyraz silnej wierze w możliwości rynku, próbowała swoich sił jako drobni przedsiębiorcy. Dominującą strategią okazała się jednak inwestycja w wykształcenie wyższe oraz powszechny wzrost aspiracji edukacyjnych. Współczynnik skolaryzacji netto dla osób wieku 19–24 lata wzrastał dynamicznie z 9,8% w roku szkolnym 1990/1991 do 30,6% w 2000/2001⁴. Jak zauważa Wiesława Kozek (2012: 231), ponieważ nauka była w dużej mierze finansowana przez rodziny studentów, również te o stosunkowo niskich dochodach, upowszechniło się zjawisko łączenia studiów i pracy zarobkowej. Studenci często znajdowali zatrudnienie w sektorze prywatnym, w ramach którego stopniowo wyłaniał się peryferyjny segment rynku pracy charakteryzujący się niestabilnymi warunkami zatrudnienia oraz niskimi płacami (Gardawski 2001).

Faktyczne uelastycznienie zatrudnienia, czyli druga fala prekaryzacji pracy

Choć w wyniku pierwszej fali prekaryzacji istotnemu nadwątleniu uległa część spośród czterech podstawowych wymiarów definiujących prekaryjne zatrudnienie (tj. płace, bezpieczeństwo rynku pracy oraz reprezentacja interesów zbiorowych w stosunkach pracy), polscy pracownicy cieszyli się stosunkowo wysokim poziomem formalnego bezpieczeństwa zatrudnienia (Drahokoupil, Myant 2015: 329) oraz równym, choć niekoniecznie wystarczającym dostępem do zabezpieczeń społecznych związanych z pracą najemną. Zaczęło się to zmieniać wraz z końcem lat 90. i zalegalizowaniem szerszego spektrum elastycznych form zatrudnienia, co pogłębiło polaryzację polskiego rynku pracy. Do drugiej fali prekaryzacji, jak zbiorczo określamy przemiany na polskim rynku pracy na przełomie wieków, doprowadziło wiele czynników.

⁴ W roku szkolnym 2018/2019 współczynnik ten wynosił 35,6%, co oznaczało spadek w porównaniu z rokiem 2009/2010, gdy osiągnął 40,9%. Współczynnik skolaryzacji netto w szkolnictwie wyższym określony jest jako „relacja liczby osób (w grupie wieku 19–24 lata) uczących się (stan w dniu 31 grudnia) na tym poziomie kształcenia do liczby ludności (stan w dniu 31 grudnia) w grupie wieku określonej jako odpowiadająca temu poziomowi nauczania (19–24 lata)” (por. GUS 2019: 15).

Po pierwsze, po nieudanej próbie budowy narodowego kapitalizmu, zarówno w Polsce, jak i pozostałych państwach regionu, nastąpiło przeorientowanie strategii gospodarczych na przyciąganie bezpośrednich inwestycji zagranicznych (Bohle, Greskovits 2012; Jasiecki 2014; Hardy 2009). Relatywnie niskie koszty pracy, średni poziom elastyczności zatrudnienia oraz wykwalifikowana siła robocza złożyły się na komparatywną przewagę „zależnych gospodarek rynkowych”, których sposobem na wzrost stało się przyciąganie zagranicznego kapitału (Nölke, Vliegenthart 2009: 672). Choć międzynarodowe korporacje wywierały mniejszą niż rodzime przedsiębiorstwa presję na uelastycznienie prawa pracy (Drahokoupil, Myant 2015), uważa się, że ich siła strukturalna wpłynęła pośrednio na obowiązujące przepisy (Bohle, Greskovits 2012: 168–169). W celu przyciągnięcia inwestycji zagranicznych rządy państw Europy Środkowej zaczęły konkurować ze sobą w tworzeniu warunków „przyjaznych dla biznesu”. W Polsce działania te przybrały formę m.in. specjalnych stref ekonomicznych, powstających w zdeindustrializowanych regionach i umożliwiających wszystkim inwestorom istotne oszczędności podatkowe. Co ważne, zatrudnienie w specjalnej strefie ekonomicznej często wiązało się z niepewnością oraz niskimi zarobkami, charakterystycznymi dla peryferii rynku pracy (por. Maciejewska 2012).

Po drugie, uelastycznienie zatrudnienia było traktowane jako sposób na przeciwdziałanie historycznie wysokiej stopie bezrobocia notowanej na początku XXI w. W 2002 r. poziom bezrobocia wśród ogółu aktywnych zawodowo wynosił 20% i aż 39,6% wśród osób w wieku 15–24 lata. W oczach ówczesnych pracodawców obowiązujące wtedy prawo pracy było wyjątkowo rygorystyczne i wymagało liberalizacji, która miała doprowadzić do wzrostu zatrudnienia (Czarzasty 2002).

Postulaty pracodawców zbiegły się z kolejnym elementem drugiej fali prekaryzacji – przystosowaniem polskich przepisów do towarzyszących negocjacom przedakcesyjnym oraz zazwyczaj wyrażonych wprost, ale też nieformalnych, oczekiwań ze strony Unii Europejskiej (por. Meardi 2015). Zdaniem badaczy wpływ Unii Europejskiej na polskie prawo pracy był ambiwalentny. Z jednej strony oczekiwano wprowadzenia licznych rozwiązań (m.in. przepisów antydyskryminacyjnych, uregulowania działania agencji pracy tymczasowej czy nowych form zarządzania stosunkami pracy) mających na celu wcielenie w życie Europejskiego Modelu Społecznego. Z drugiej strony wprowadzenie i egzekwowanie wymaganych przez Unię przepisów było raczej wybiórcze i często zależne od lokalnej gry interesów (Drahokoupil, Myant 2015: 332). Wymownym przykładem są mające miejsce na przełomie wieków zmiany przepisów dotyczących umów na czas określony. W 2002 r. zawieszono ograniczenie maksymalnej liczby następujących po sobie umów na czas określony, co w krótkim czasie doprowadziło do czterokrotnego wzrostu udziału pracujących na podstawie tej formy zatrudnienia (z 5,6% w 2000 do 22,4% w 2004 r. (Eurostat LFS 2019)). Kiedy w 2004 r. dostosowywano polskie prawo pracy do unijnej dyrektywy EC 99/70 nakazującej przekształcenie trzeciej z kolei umowy na czas określony zawieranej z tym samym pracodawcą w umowę na czas nieokreślony, nie wprowadzono ograniczenia trwania umowy na czas określony. Umożliwiło

to utrzymanie jedynie dwutygodniowego okresu wypowiedzenia i skutkowało dalszym wzrostem udziału wśród zatrudnionych osób pracujących na podstawie umów tymczasowych (Mrozowicki, Karolak, Krasowska 2016).

Co istotne, druga fala prekaryzacji dotknęła przede wszystkim ludzi młodych. Wchodzące na przełomie wieków na rynek pracy pokolenie wyżu demograficznego z początku lat 80. musiało zmierzyć się z wyjątkowo wysokim bezrobociem, niesprzyjającymi warunkami zatrudnienia oraz aktywnymi politykami aktywizacji zawodowej nakierowanymi na nisko- lub bezpłatne staże (Kozek 2012). Tylko w 2004 r. spośród 6,03 mln osób w wieku 20–29 lat 71% była aktywna zawodowo. Spośród nich 30% pozostawało bez pracy, a niespełna 25% pracowało na podstawie umów na czas określony (jeden z najwyższych wyników w Europie, Eurostat LFS 2019) (por. wykresy 1 i 2).

Umasowienie szkolnictwa wyższego i rosnące w związku z tym aspiracje osób młodych sprawiły, że zderzenie z rzeczywistością polskiego rynku pracy okazało się dla nich wyjątkowo bolesne. W obliczu doświadczanych czy też spodziewanych problemów na rynku pracy wielu młodych zdecydowało się zastosować strategię „rozstania” (Meardi 2012) i wyemigrowało do państw UE, które w 2004 r. otworzyły swoje granice i rynki pracy. W samej tylko Wielkiej Brytanii liczba Polaków wzrosła z 24 tys. w 2002 do 690 tys. w roku 2007. W tym samym czasie w całej Unii przybyło 1,4 mln polskich emigrantów (GUS 2013). Kluczowy dla zrozumienia wagi migracji w kontekście prekaryzacji miejsc pracy dostępnych dla młodych osób jest fakt, iż ponad połowa poakcesyjnych emigrantów miała mniej niż 34 lata, a mediana ich wieku wynosiła 28 lat (Kaczmarczyk 2012)⁵. Co więcej, duża część z nich posiadała wyższe wykształcenie (np. 31,9% migrantów w Wielkiej Brytanii, zob. Kaczmarczyk, Tyrowicz 2015). Część badaczy dopatruje się w poakcesyjnej migracji swoistego wentyla bezpieczeństwa, dzięki któremu częściowo rozładowane zostały napięcia i frustracje wynikające z niespełnienia potransformacyjnej obietnicy merytokracji i sensu inwestowania w edukację. Ta swoista ucieczka przed prekaryzacją⁶ często okazywała się sukcesem połowicznym, zwłaszcza że większość Polaków oraz pozostałych migrantów z krajów regionu trafiała do najsłabiej opłacanego i cechującego się największą niestabilnością zatrudnienia peryferyjnego segmentu rynku pracy (por. Currie 2007; Wills 2010).

Jak pisaliśmy szerzej w poprzednim rozdziale, prekaryjność jest relacyjna. W związku z tym o ile obiektywna i mierzalna ocena poszczególnych wymiarów

⁵ W uchodzącej za paradygmatyczny przykład poakcesyjnej emigracji Wielkiej Brytanii skala jest jeszcze większa. Szacuje się, że 81–83% polskich migrantów poakcesyjnych w Wielkiej Brytanii było w wieku 20–34 lat (Okólski, Salt 2014: 18).

⁶ Oczywiście za decyzjami młodych Polaków o emigracji stały liczne motywacje, w tym te niezwiązane bezpośrednio z pracą, jak chęć podróżowania, poznania innej kultury, nauki języka czy dołączenia do bliskich, jednak zdecydowana większość osób (73%) wyemigrowała przede wszystkim z przyczyn ekonomicznych (GUS 2013).

prekaryjnego zatrudnienia pozawala stwierdzić, że mieliśmy do czynienia ze swoistym eksportem prekaryjności, o tyle z perspektywy migrantów osiąmane przez nich zarobki znacząco przewyższały te możliwe do uzyskania w Polsce, co skutecznie rekompensowało niedogodności doświadczane w pozostałych obszarach zatrudnienia (Karolak 2016). Masowa emigracja zwiększyła siłę przetargową pracowników pozostałych w kraju, co w połączeniu z mobilizacją związków zawodowych i organizowaniem przez nie pracowników sektora prywatnego doprowadziło do fali strajków w latach 2006–2008⁷ (por. Krzywdzinski 2010, Kubisa, Ostrowski 2014).

Globalny kryzys i trzecia fala prekaryzacji

Ostatnia zidentyfikowana przez nas fala prekaryzacji pracy związana jest z politycznymi i ekonomicznymi konsekwencjami ostatniego globalnego kryzysu gospodarczego, który rozpoczął się w 2008 r. Pomimo że na tle innych państw polska gospodarka nie odczuła tak boleśnie skutków kryzysu, latem 2009 r. rząd w porozumieniu z pracodawcami oraz związkami zawodowymi uchwalił ustawę o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców. Nowe, w założeniu tymczasowe prawo miało przede wszystkim na celu zwiększenie elastyczności zatrudnienia. Możliwe stało się np. zawieranie z jednym pracownikiem nieograniczonej ilości umów o pracę na czas określony, o ile łączny okres zatrudnienia nie przekraczał 24 miesięcy. Wydłużeniu z 4 do 12 miesięcy uległ również okres rozliczeniowy czasu pracy. Dodatkowo w 2010 r. zniesiono sześciomiesięczny zakaz zatrudniania pracowników agencji pracy tymczasowej przez firmy, w których w ciągu sześciu ostatnich miesięcy doszło do zwolnień grupowych, a maksymalny okres zatrudnienia u pracodawcy użytkownika wzrósł z 12 do 18 miesięcy (Czarzasty, Owczarek 2012). Pomimo że tzw. uchwała antykryzysowa miała obowiązywać wyłącznie do 2011 r., rozwiązania promujące uelastycznienie zatrudnienia zostały na stałe wpisane do kodeksu pracy w 2013 r. W konsekwencji odnotowano istotny wzrost udziału młodych osób pracujących na podstawie umów na czas określony (dla grupy 15–24-latków udział ten wyniósł 72,2% w 2014 r., por. wykres 1). Trzecia fala prekaryzacji wiąże się również z upowszechnieniem umów cywilnoprawnych, jednej z najbardziej prekaryjnych form zatrudnienia. Według szacunków GUS liczba osób, które pracowały wyłącznie na podstawie umów cywilnoprawnych, wzrosła z 546 700 w 2010 do 1,4 mln w 2013 r.

W kontekście trzeciej fali prekaryzacji pracy uważa się też, że rola Unii Europejskiej była co najmniej ambiwalentna (Drahokoupil, Myant 2015). Pomimo formalnej krytyki dualizacji polskiego rynku pracy, Komisja Europejska oraz Rada Europy stwierdziła np. w 2015 r., że to m.in. „[s]zytne przepisy dotyczące

⁷ Na opisywaną falę strajków złożyły się przede wszystkim protesty nauczycieli, które swoją kulminację osiągnęły w 2008 r.

rozwiązywania stosunków pracy przez pracodawców”, postrzegane jako wysokie koszty pracodawcy wynikające z zawarcia umowy o pracę oraz „inne obciążenia nakładane na pracodawców” są powodem sięgania przez nich po nietypowe formy zatrudnienia (Komisja Europejska 2015: 15). Zauważając zagrożenia wynikające z destabilizacji zatrudnienia, instytucje unijne zalecały zatem dalsze uelastycznienie rynku pracy oraz obniżanie kosztów pracy.

Trzecia fala prekaryzacji to czas umasowienia umów tymczasowych, a zwłaszcza umów cywilnoprawnych umożliwiających ominięcie kodeksu pracy, płatności składek na ubezpieczenia społeczne oraz uniemożliwiających przystąpienie do związków zawodowych. W tym samym czasie nieustannie słabła wiara w „mit rynku” (Mrozowicki 2014) oraz skuteczność dotychczasowych strategii w postaci inwestycji edukacyjnych oraz migracji. W obliczu kryzysu i recesji w pozostałych państwach UE nie odnotowano jednak masowych powrotów emigrantów do Polski i choć część osób wciąż decydowała się na wykorzystanie swoich sieci migracyjnych w celu znalezienia pracy za granicą, migracja przestała jawić się jako najbardziej atrakcyjna alternatywa.

Kontrruch i częściowe zakorzenienie gospodarki. Polski rynek pracy po 2015 roku

Spoglądając na trzy fale prekaryzacji pracy w Polsce z zaproponowanej przez Alberta O. Hirschmana perspektywy lojalności, krytyki i rozstania jako uniwersalnych odpowiedzi na kryzysy instytucji, można zauważyć, że podczas gdy pierwsza fala prekaryzacji (w pierwszej połowie lat 90.) spotkała się ze względną biernością i wycofaniem młodych osób oraz lojalnością wobec mechanizmów rynkowych, fala druga (od połowy lat 90. do 2008 r.) skutkowałą rozstaniem w postaci masowej emigracji oraz mało skuteczną krytyką wyrażoną w protestach. Dopiero pod koniec trzeciej fali prekaryzacji (2008–2015) wzmożła się krytyka ze strony różnych aktorów i instytucji społecznych, która spowodowała częściową i formalną poprawę jakości pracy prekaryjnej w jej czterech podstawowych wymiarach: 1) poszerzenie dostępu do zabezpieczeń społecznych; 2) uregulowanie i ograniczenie możliwości zawierania umów tymczasowych, co formalnie wpłynęło na pewność zatrudnienia; 3) stopniowe podnoszenie płacy minimalnej, wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej dla umów zleceń i realny wzrost dochodów; oraz 4) poszerzenie możliwości reprezentacji interesów zbiorowych poprzez możliwość wstępowania do związków zawodowych osób samozatrudnionych oraz pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych.

Choć od 2015 r. systematycznie spada odsetek umów czasowych wśród pracujących młodych, nie oznacza to, że praca prekaryjna zniknęła z Polski (por. wykres 3). Po pierwsze, rynek pracy wciąż pozostaje głęboko podzielony na segmenty, a warunki pracy różnią się istotnie w poszczególnych branżach (por. Mrozowicki, Maciejewska 2016). Po drugie, aby utrzymać przewagę komparatywną, polskie

rzędy przyzwalają na omijanie i łamanie istniejących przepisów, co zostało nazwane dryfem w regulacjach zatrudnienia (*drift policy*) (Muszyński 2019)⁸. Po trzecie, w konsekwencji wzrostu napływu imigrantów do Polski (zwłaszcza z Ukrainy) pojawiła się nowa liczna grupa osób podejmująca najbardziej prekaryjne prace, często z pominięciem obowiązujących przepisów i w sposób nieformalny (Górny et al. 2018; Okólski 2019)⁹. W dalszej części rozdziału przedstawimy podstawowe dane dotyczące młodych pracowników oraz tego, jak zmieniała się ich sytuacja na rynku pracy. Ponieważ część empiryczną badań, w tym zdecydowaną większość wywiadów biograficznych, przeprowadziliśmy od maja 2016 do grudnia 2017 r., to właśnie dane dotyczące tego i wcześniejszego okresu stanowią podstawowy kontekst doświadczeń naszych rozmówców. Zdecydowaliśmy się jednak przytoczyć również najnowsze dostępne dane, które służą jako istotny punkt odniesienia w analizie zmian zachodzących na polskim rynku pracy.

Charakterystyka demograficzno-ekonomiczna młodych Polaków

Aktywność ekonomiczna

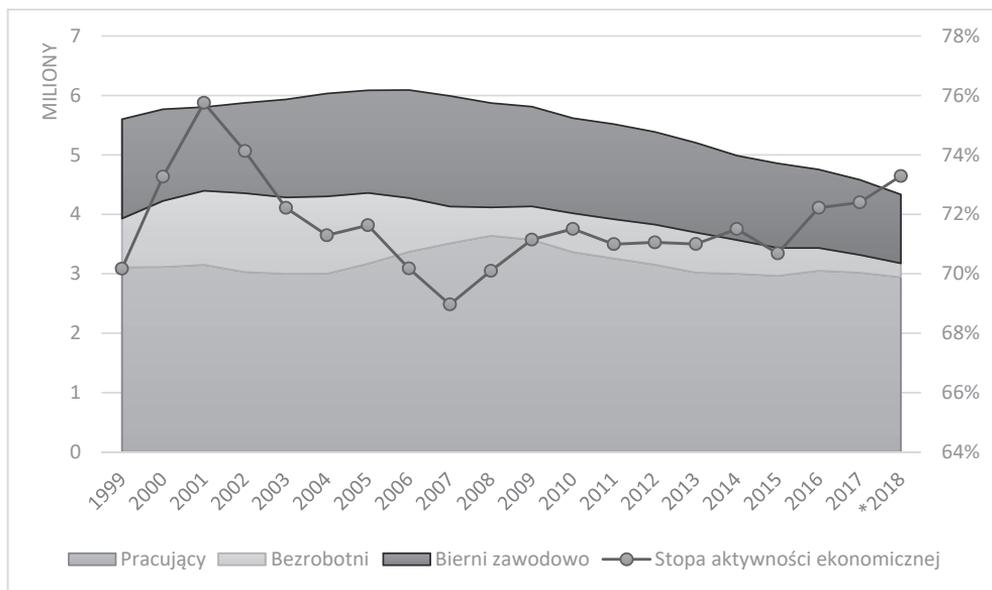
Pod koniec 2018 r. populacja Polaków w wieku 20–29 lat liczyła 4,3 mln i była o 1,8 mln mniejsza niż w 2006 r., kiedy to wyniosła rekordowe 6,1 mln osób (Eurostat LFS 2019, por. wykres 1). W tym samym roku stopa aktywności ekonomicznej dwudziestolatków wzrosła do 73,3% i była najwyższa od 2002 r. (por. wykres 2).

Istnieją jednak wyraźne różnice w aktywności ekonomicznej młodych mężczyzn i kobiet. Wśród osób w wieku 25–29 lat w stosunku do 25,7% biernych zawodowo kobiet jedynie 7,8% mężczyzn pozostawało nieaktywnych na rynku pracy. Różnice te tłumaczyć można przede wszystkim podejmowaniem przez kobiety obowiązków opiekuńczych. W 2018 r. 82,9% nieaktywnych zawodowo kobiet w wieku 25–34 lata wskazało na obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu jako główny powód braku aktywności na rynku pracy (por. tabela 2).

Wśród młodych Polaków podstawową przyczyną bierności zawodowej od ponad dwóch dekad pozostaje edukacja. W 2018 r. 90,3% biernych zawodowo w wieku 15–24 podało kontynuację nauki jako główny powód swojego wycofania z rynku pracy (Eurostat LFS 2019). Jednocześnie wzrasta udział osób w wieku 15–34 lat,

⁸ W związku z tym, że część reform została wprowadzona w życie w styczniu 2019 r., uniemożliwia to ocenę ich skuteczności w momencie pisania tego tekstu.

⁹ O skali imigracji do Polski oraz rosnącej roli obcokrajowców na polskim rynku pracy może świadczyć bezprecedensowy wzrost liczby oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi (1,8 mln w 2017 r. w porównaniu z 243 tys. w 2012 r.) oraz wydawanych zezwoleń na pracę cudzoziemców (236 tys. w 2017 r. w stosunku do 20 tys. w 2013 r.) W 2017 r. 82% spośród wszystkich zezwoleń na pracę wydano obywatelom Ukrainy (MRPiPS 2018b: 1–6).



Wykres 1. Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo mieszkańcy Polski w wieku 20–29 lat oraz stopa ich aktywności zawodowej

Źródło: Eurostat LFS 2019. Opracowanie własne. * Dane dla 2018 dotyczą IV kwartału.

Tabela 2. Bierni zawodowo w czwartym kwartale 2018 r. według przyczyn nieposzukiwania pracy, wieku i płci (w %)

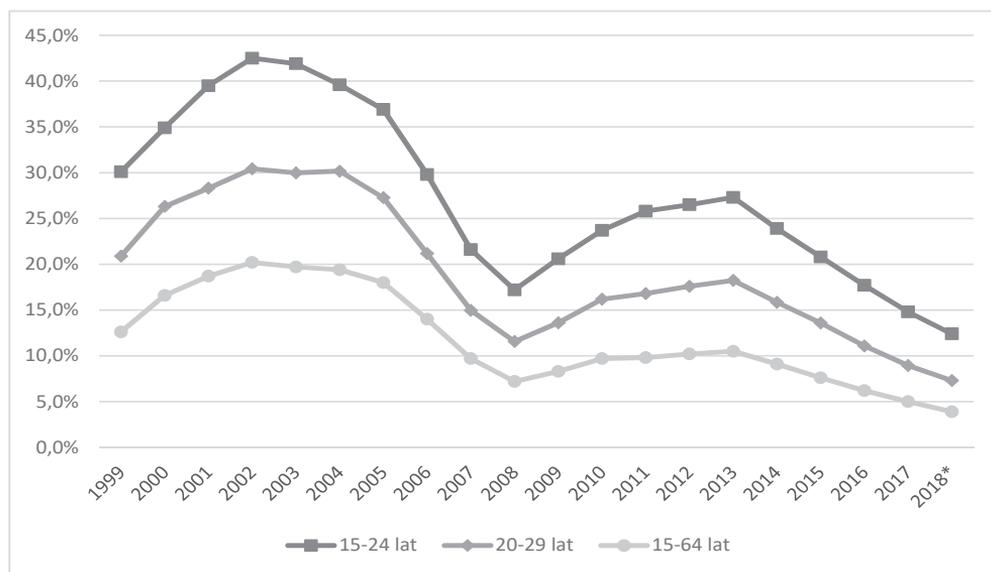
Przyczyna nieposzukiwania pracy	Wiek, płeć	15–24		25–34	
		mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
Nauka, uzupełnianie kwalifikacji		93,6	88,3	21,1	5,4
Obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu		2,7	9,1	20,5	82,9
Choroba, niepełnosprawność		2,2	2,0	47,0	9,4
Zniechęcenie bezskutecznością poszukiwań pracy		1,6	0,6	11,4	2,3

Źródło: GUS (2019).

które pierwsze doświadczenia zawodowe zdobyły już w trakcie nauki¹⁰ (z 28,9% w 2009 r. do 40,7% w 2016 r.). Odsetek ten wciąż jest jednak mniejszy od średniej unijnej (52,6) oraz odsetka młodych Niemców, którzy zetknęli się z rynkiem pracy w szkole lub na studiach (63,5). Co ważne, prawie połowa (45,6%) młodych Polaków i Polek łączących pracę z nauką nie otrzymywała za swoją pracę wynagrodzenia. Jest to konsekwencją systemu obowiązkowych, jednak często nieopłacanych praktyk zawodowych. Jak podsumowuje GUS (2017: 15), „Dla niespełna $\frac{3}{4}$ (73,4%) ogółu ludzi młodych pracujących podczas nauki praca stanowiła część programu realizowanego w ramach formalnego systemu edukacji (2 840 tys. z 3 870 tys.), z tego w 95,1% przypadków była ona obowiązkową częścią programu nauczania”.

Bezrobocie

W 2018 r. wśród aktywnych zawodowo w wieku 20–29 lat rekordowo niski odsetek osób – 7,3% – pozostawał bez pracy (12,4% wśród osób młodszych niż 25 lat). Pomimo wyraźnego spadku stopy bezrobocia wśród osób młodych, wciąż pozostawała ona dużo wyższa niż dla ogółu aktywnych zawodowo Polaków (3,8% w 2018 r., por. wykres 2).



Wykres 2. Stopa bezrobocia mieszkańców Polski w latach 1999–2018

Źródło: Eurostat LFS 2019. Opracowanie własne. * Dane dla 2018 dotyczą czwartego kwartału.

¹⁰ W wymiarze czasu minimum 1 miesiąca w roku.

Niestandardowe formy zatrudnienia młodych Polaków

W celu uzyskania pełnego obrazu struktury zatrudnienia młodych Polaków w kontekście prekaryzacji konieczne jest przedstawienie możliwych z punktu widzenia prawa form pracy zarobkowej oraz ich relacji wobec czterech podstawowych wymiarów pracy prekaryjnej (por. tabela 3). Spektrum zatrudnienia rozciąga się między zapewniającą formalnie największy poziom bezpieczeństwa umową o pracę na czas nieokreślony a gwarantującymi je w najmniejszym stopniu umową o dzieło oraz samozatrudnieniem. Wprowadzane stopniowo od 2017 r. zmiany w prawie (m.in. stawka godzinowa, obowiązek ubezpieczeń społecznych oraz możliwość przystępowania do związków zawodowych) wpłynęły wprawdzie na poziom zabezpieczeń *de iure*, wciąż jednak brakuje rzetelnych badań na temat tego, jak zmiany te przełożyły się na prekaryjne zatrudnienie *de facto*.

Analiza struktury statusu zatrudnienia osób młodych oraz jej ewolucji w czasie (por. wykres 3) pozwala zauważyć rozpoczęty na przełomie wieków trend zastępowania standardowych form zatrudnienia umowami tymczasowymi, w tym przede wszystkim umowami na czas określony oraz umowami cywilnoprawnymi¹¹. Tendencja ta osiągnęła swój szczyt w 2015 r., kiedy to 46,6% pracujących Polaków w wieku 20–29 lat było zatrudnionych na podstawie umów tymczasowych. Przyczyny tego stanu rzeczy leżą w dwóch ostatnich falach prekaryzacji pracy, tj. uelastycznieniu rynku pracy w celu walki z wyjątkowo wysokim bezrobociem na przełomie wieków, a następnie walki ze skutkami globalnego kryzysu ekonomicznego. Obecnie trend ten ulega odwróceniu i pod koniec 2018 r. odsetek pracujących tymczasowo młodych wynosił 38,2, wciąż jednak pozostając jednym z najwyższych w Unii Europejskiej.

Pewne wskazówki na temat zakresu krótkoterminowego zatrudnienia płyną z danych Eurostatu, według których w 2016 r., 6,6% pracujących najemnie Polaków w wieku 20–34 lata było zatrudnionych na krócej niż 3 miesiące (wśród wszystkich pracujących Polaków odsetek ten wyniósł 4,6) (Eurostat LFS 2019).

W 2018 r. główną przyczyną podejmowania przez młodych Polaków pracy na czas określony pozostawała niemożliwość znalezienia zatrudnienia na czas nieokreślony (48,4% wśród osób w wieku 15–29 lat). Jednak z roku na rok systematycznie rośnie odsetek młodych osób deklarujących niechęć do podjęcia stałej pracy jako główny powód pracy tymczasowej (z 11 w 2013 do 20 w 2018, por. wykres 4). Zjawisko to można traktować jako jeden z przejawów postępującej normalizacji prekaryzacji pracy i traktowania przez młodych ludzi pracy tymczasowej jako naturalnego etapu na ścieżce kariery (por. Kiersztyn 2015; Mrozowicki 2016).

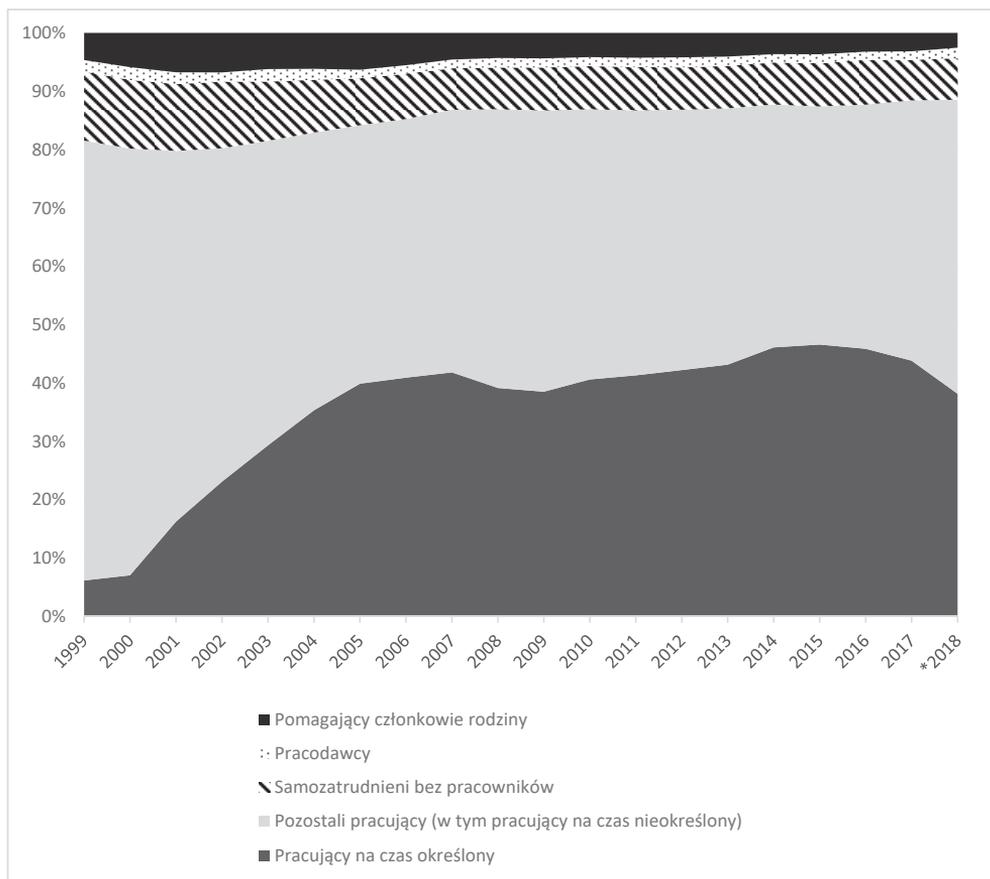
¹¹ Pisząc o pracy na czas określony, należy zaznaczyć, że w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności, będącym podstawowym źródłem danych dotyczących sytuacji na polskim rynku pracy, nie rozróżnia się pracujących na podstawie umowy o pracę na czas określony i pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych, co często prowadzi do różnego rodzaju nieporozumień.

Tabela 3. Formy świadczenia pracy zarobkowej i wynikające z nich warunki pracy w roku 2019

Warunki pracy	Płaca minimalna	Regulowanie czasu pracy przez kodeks pracy	Ochrona przed zwolnieniem – kodeks pracy	Składki: a) na ZUS, b) ubezpieczenie zdrowotne	Prawo do zrzeszenia się w związku zawodowe	Odsetek pracujących (15–24) w 2017 r.	Odsetek pracujących (25–34) w 2017 r.
Rodzaj umowy							
Umowa o pracę na czas nieokreślony	miesięczna	tak	tak	tak	tak	30,6	58,2
Umowa o pracę na czas określony	miesięczna	tak	tak ⁱⁱ	tak	tak		
Umowa zlecenie	godzinowa	nie	nie	a) tak, z wyjątkami ⁱⁱⁱ b) tak	tak ^v	60,1	27,1
Umowa o dzieło	brak	nie	nie	nie	tak ^v		
Samozatrudnienie	godzinowa ⁱ	nie	nie	tak ^{iv}	tak ^v	5,2	12,7
Umowa o pracę w niepełnym wymiarze godzin	miesięczna (pro rata)	tak (pro rata)	tak	tak (pro rata)	tak	14,5 ^{vi}	5 ^{vi}
Praca tymczasowa poprzez agencję pracy tymczasowej	zależne od rodzaju umowy	zależne od rodzaju umowy	ograniczona	zależne od rodzaju umowy	zależne od rodzaju umowy		1,8 ^{vii}

ⁱ Dotyczy wyłącznie samozatrudnionych, którzy nikogo nie zatrudniają, nie zawierają umów z innymi zleceniobiorcami i w zawartej przez nich umowie wyznaczony jest czas i miejsce realizacji pracy. ⁱⁱ Do lutego 2016 krótki okres wypowiedzenia, po nowelizacji kodeksu pracy zrównany z okresem wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. ⁱⁱⁱ W przypadku zawarcia umowy zlecenie obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym (ZUS) nie są objęci: a) uczniowie oraz studenci do 26. roku życia, b) osoby otrzymujące u innego pracodawcy z tytułu umowy o pracę wynagrodzenie wyższe od minimalnego. ^{iv} Wszyscy samozatrudnieni objęci są obowiązkową składką na ubezpieczenie zdrowotne. Dobrowolnie pozostaje ubezpieczenie chorobowe. ^v Osoby pracujące na podstawie umów cywilnoprawnych oraz samozatrudnione formalną możliwość przystąpienia do związku zawodowego uzyskały dopiero od stycznia 2019 r., po nowelizacji Ustawy o Związkach Zawodowych. ^{vi} Udział pracujących w niepełnym wymiarze czasu wśród wszystkich pracujących niezależnie od formy zatrudnienia. ^{vii} Udział pracowników agencji pracy tymczasowej wśród wszystkich pracowników najemnych w wieku 15–34 lata w roku 2016.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Pańków (2012); Maciejewska, Mrozowski (2016); GUS (2018); Eurostat LFS 2019, *ad-hoc* moduł. „Young people on the labour market”.

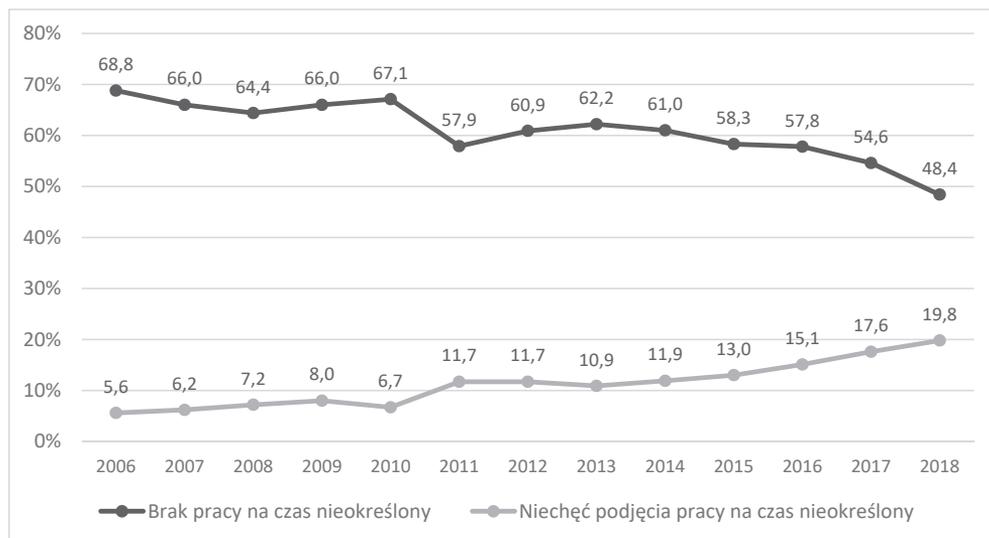


Wykres 3. Struktura zatrudnienia Polaków w wieku 20–29 lat w latach 1999–2018

Źródło: Eurostat LFS 2019. Opracowanie własne. * Dane dla 2018 dotyczą czwartego kwartału.

Pomimo twierdzeń, że praca na podstawie niestandardowych form zatrudnienia stanowi dla młodych osób pierwszy krok na drodze do stabilnego zatrudnienia w przyszłości, analiza danych pochodzących z badania panelowego POLPAN wskazuje, że jest inaczej. Ponad połowa (55%) młodych Polaków w wieku 21–25 lat, którzy w 2008 r. pracowali na podstawie innej niż umowa o pracę na czas nieokreślony, pięć lat później, w 2013 r., realizowała sekwencję niepewności na rynku pracy oznaczającą „epizody krótkoterminowej pracy, przeplatane okresami bezrobocia lub – okazjonalnie – krótkotrwałego zatrudnienia na czas nieokreślony” (Kiersztyn 2015: 8).

Co ciekawe, jako powód podjęcia pracy tymczasowej coraz częściej podawany jest okres próbny (wzrost z 9,2% w 2014 r. do 17,1% w 2018 r.). Zmianę tę interpretować można jako pochodną nowych regulacji dotyczących okresu wypowiedzenia

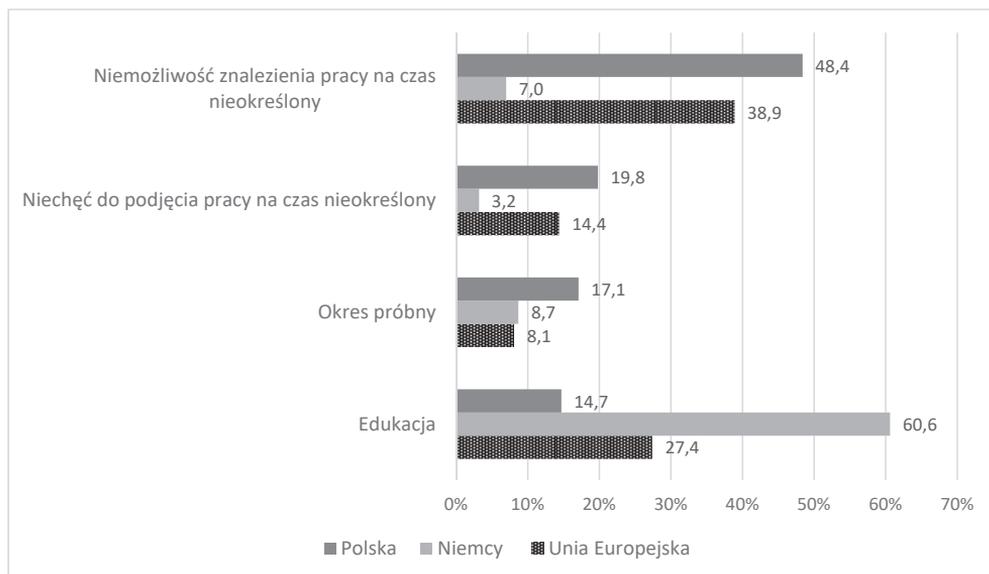


Wykres 4. Odsetek pracujących na czas określony (15–29 lat), deklarujących „niemożliwość znalezienia” oraz „niechęć do podjęcia” pracy na czas nieokreślony jako główny powód pracy na czas określony w latach 2006–2018

Źródło: Eurostat LFS 2019. Opracowanie własne.

umów o pracę. Nowelizacja kodeksu pracy z 22 lutego 2016 r. zrównała okresy wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony z okresami wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony i uzależniła okres wypowiedzenia nie od rodzaju umowy, a od czasu zatrudnienia u danego pracodawcy. Jednocześnie doprecyzowano rolę umowy na okres próbny, która może zostać zawarta na maksymalnie trzy miesiące i służyć ma sprawdzeniu kwalifikacji pracownika. Umowa na okres próbny może zostać zerwana z zachowaniem następujących okresów wypowiedzenia: trzy dni w przypadku długości zatrudnienia do dwóch tygodni; tydzień w przypadku zatrudnienia trwającego dłużej niż dwa tygodnie, a krócej niż trzy miesiące; oraz dwóch tygodni w przypadku zatrudnienia na okres trzech miesięcy. Biorąc pod uwagę, że jeszcze do niedawna pracodawcy często oferowali początkującym pracownikom umowy cywilnoprawne, traktując umowę o pracę jako swoistego rodzaju nagrodę, można domniemywać, że zostawiająca relatywnie dużą elastyczność w zwalnianiu nowych pracowników umowa na okres próbny zaczyna pełnić podobną funkcję.

Jakkolwiek praca na czas określony zazwyczaj traktowana jest jako praca prekaryjna, w myśl założenia, że nie jest standardową formą zatrudnienia, jej szczególnie prekaryjną formę stanowi zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych. Praca na umowę zlecenie czy umowę o dzieło nie zapewnia nawet minimalnego bezpieczeństwa zatrudnienia (ochrony przed zwolnieniem), nie podlega regulacjom kodeksu pracy (brak regulacji czasu pracy oraz prawa do urlopu), a jeszcze do



Wykres 5. Podstawowy powód pracy na czas określony osób w wieku 15–29 lat (2018)

Źródło: Eurostat LFS 2019. Opracowanie własne.

niedawna nie gwarantowała żadnych zabezpieczeń społecznych, w tym ubezpieczenia zdrowotnego, rentowego czy emerytalnego. Co więcej, osoby pracujące na tej podstawie do niedawna nie miały formalnej możliwości przystępowania do związków zawodowych. Wszystko to w powiązaniu ze stosunkowo niskimi zarobkami sprawiło, że umowy cywilnoprawne stały się w Polsce synonimem prekaryjnego zatrudnienia, a w dyskursie publicznym zaczęto je określać mianem umów śmieciowych na wzór angielskiego *junk job*.

Pomimo że brakuje jednoznacznych informacji na temat zakresu stosowania umów cywilnoprawnych wśród osób młodych, pewne jest, że stanowią oni grupę o stosunkowo największym udziale pracujących niebędących w stosunku pracy (Hipsz 2014; GUS 2016b). Według udostępnianych przez GUS danych na temat pracujących w gospodarce narodowej liczba wszystkich osób zatrudnianych wyłącznie na podstawie umów cywilnoprawnych w 2017 r. wyniosła 1,1 mln, spadając nieznacznie w porównaniu z poprzednimi latami (por. tabela 4). Na uwagę zasługuje istotny i systematyczny spadek liczby osób pracujących wyłącznie na podstawie umowy o dzieło (z 227 tys. w 2013 r. do 121 tys. w 2017), co można tłumaczyć m.in. wzrostem intensywności kontroli tego typu umów przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Opublikowana w 2016 r. przez GUS notatka na temat pracujących w nietypowych formach zatrudnienia rzuca więcej światła na sytuację osób młodych. Spośród wszystkich pracujących w wieku 15–24 lat dla 13,1% z nich nietypowe formy

Tabela 4. Szacunkowa liczba osób niepracujących na podstawie stosunku pracy, z którymi zawarto umowę cywilnoprawną w latach 2012–2017 (w tys.)

Rodzaj umowy \ Rok	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Umowa zlecenie	1010	1021	966	1018	1001	986
Umowa o dzieło		227	203	188	144	121
Suma	1010	1248	1169	1206	1145	1107

Źródło: pracujący w gospodarce narodowej w latach 2012–2017 (GUS 2013; 2014; 2015; 2016a; 2017, 2018a).

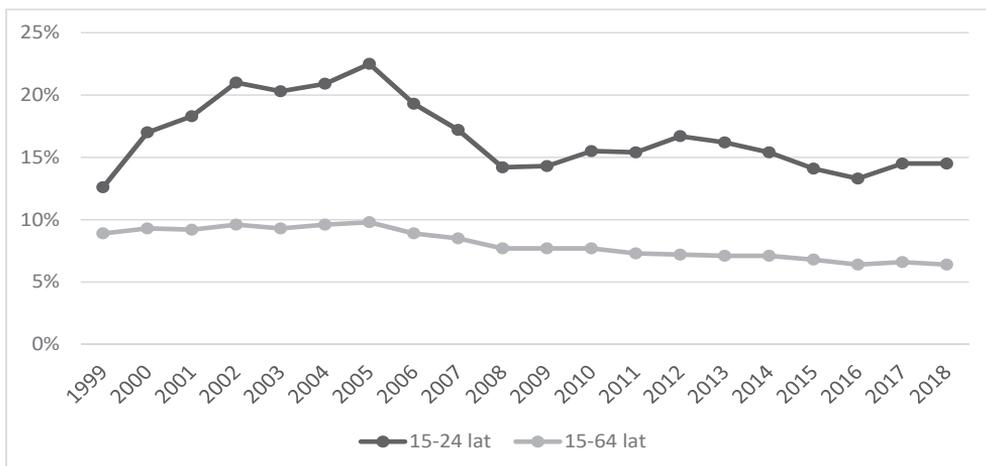
zatrudnienia (tj. umowy cywilnoprawne oraz samozatrudnienie) stanowiły główne źródło dochodu (w porównaniu z 4,4% dla całej populacji) (GUS 2016b: 6).

Jednym z powodów istotnego udziału niestandardowych form zatrudnienia wśród osób młodych jest zatrudnienie przez agencje pracy tymczasowej. Od 2004 r. liczba osób kierowanych do pracy przez agencje pracy tymczasowych wzrosła z 167,5 tys. do 864 tys. w 2017 r.¹² (MRPiPS 2018a), a ponad połowa z nich (52%) pracowała na podstawie umowy cywilnoprawnej (w porównaniu z 38% w 2005 r.) (Mrozowicki, Maciejewska 2016: 63). Wpływ agencji pracy tymczasowej na prekaryzację potwierdza stosunkowo wysoki odsetek młodych pracowników tymczasowych. Według raportu opublikowanego przez Polskie Forum HR (2019), jednej z głównych organizacji zrzeszających agencje pracy tymczasowej, aż czterech na dziesięciu pracowników tymczasowych w Polsce to ludzie poniżej 26. roku życia.

Osobną kategorię stanowią osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy. W 2018 r. było to 14,5% pracujących 15–24-latków oraz 5,4% pracujących 25–29-latków, w porównaniu z 6,4% wśród osób w wieku 15–64 (Eurostat LFS 2019).

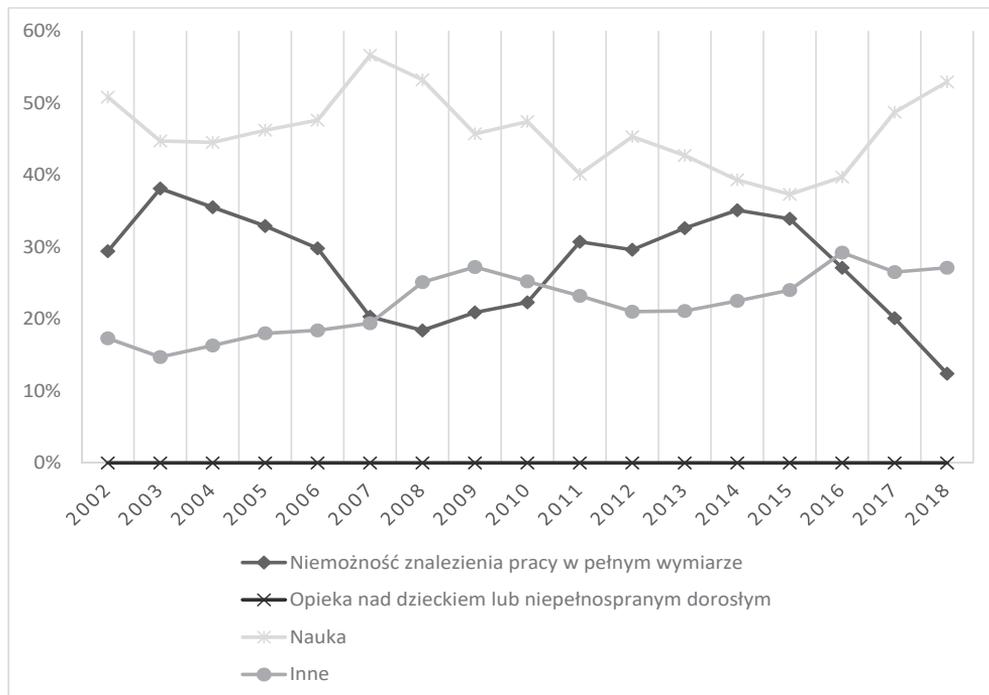
Edukacja oraz brak możliwości znalezienia zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin, to dwa najczęściej deklarowane przez młodych powody pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jak pokazują wykresy 7 i 8, od czasu kryzysu ekonomicznego w 2008 r. systematycznie wzrastał odsetek osób w wieku 15–29 lat, które nie mogły znaleźć pracy w pełnym wymiarze godzin. Od 2014 r. tendencja ta uległa odwróceniu i z końcem 2018 r. jedynie 15,5% młodych Polaków traktowało swoją pracę w niepełnym wymiarze jako konsekwencję braku pełnowymiarowej alternatywy (27,8% w UE). Uwagę zwraca również fakt, że wśród kobiet od 2014 r. wraz ze spadkiem odsetka deklaracji o niemożliwości znalezienia pełnowymiarowej pracy wzrasta rola pracy opiekuńczej jako głównego powodu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zmiany tej nie zaobserwowano jednak w ogóle wśród mężczyzn, co świadczy o wciąż obecnym na rynku pracy podziale ról płciowych.

¹² Szacuje się, że w 2018 r. liczba pracowników tymczasowych spadła o 14% i wyniosła 743 tys. osób.



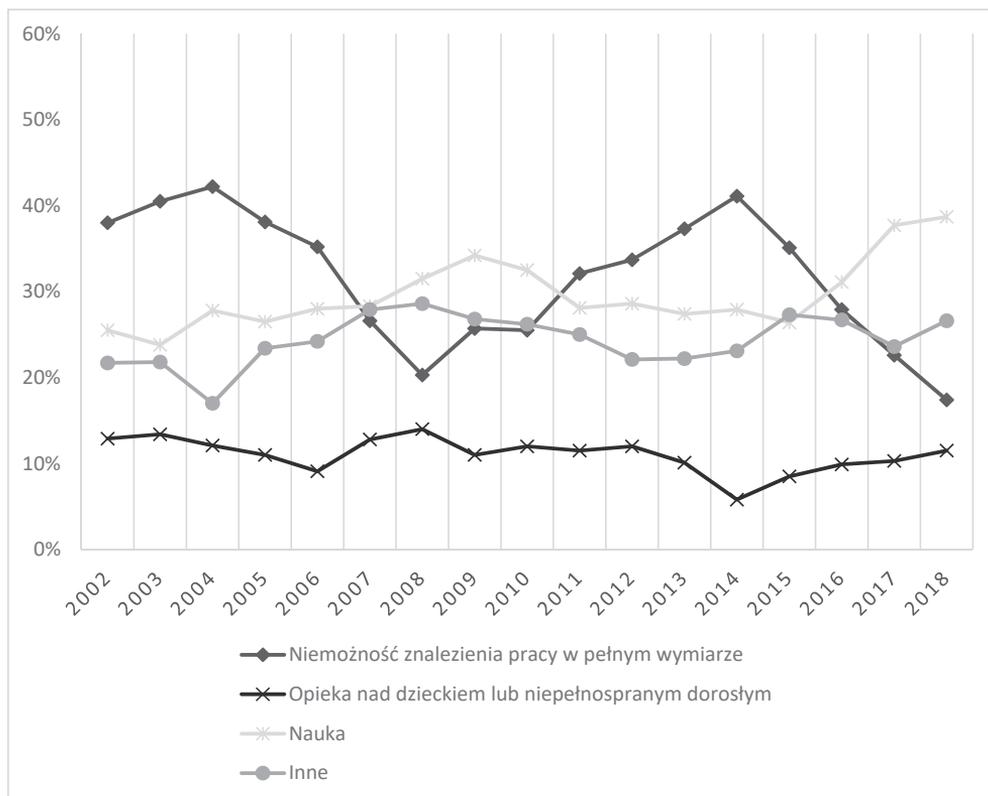
Wykres 6. Udział pracujących w niepełnym wymiarze godzin wśród pracujących w Polsce w latach 1999–2018

Źródło: Eurostat LFS 2019.



Wykres 7. Główne przyczyny pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy mężczyzn w wieku 15–29 lat w latach 2002–2018

Źródło: Eurostat LFS 2019.



Wykres 8. Główne przyczyny pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy kobiet w wieku 15–29 lat w latach 2002–2018

Źródło: Eurostat LFS 2019.

Sytuacja ekonomiczna młodych osób

Według Europejskiego Badania Warunków Życia Ludności (EU-SILC), w 2017 r. 20,9% Polaków w wieku 18–24 lat oraz 10,6% w wieku 25–29 lat pozostawało zagrożonych ubóstwem, tj. w przypadku jednoosobowego gospodarstwa domowego dysponowało miesięcznie kwotą mniejszą niż 1300 zł¹³. Części osób (11,4%) w wieku 18–24 lat ubóstwo grozi pomimo podjęcia przez nie pracy zarobkowej (5,9% spośród pracujących w wieku 25–29 lat). Co ważne, odsetek zagrożonych biedą

¹³ W przypadku gospodarstwa domowego składającego się dwójki dorosłych oraz dwójki dzieci poniżej 14. roku życia – 2723 zł. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem po uwzględnieniu w dochodach transferów społecznych w EU-SILC został zdefiniowany jako odsetek osób z rocznym ekwiwalentnym dochodem do dyspozycji poniżej progu zagrożenia ubóstwem, który wynosi 60% krajowej mediany rocznych ekwiwalentnych dochodów do dyspozycji po transferach społecznych.

wzrósł znacznie wśród pracujących z wyłączeniem pracowników¹⁴ i w 2017 r. osiągnął 38,9% wśród osób w wieku 18–24 lata oraz 17,4% wśród samozatrudnionych w wieku 25–29 lat. Tak wysoki odsetek zagrożenia ubóstwem wśród pracujących w innych formach niż praca najemna tłumaczy się przede wszystkim dużą rolą samozatrudnienia w rolnictwie (MRPiPS 2018c: 35).

Tabela 5. Sytuacja materialna młodych Polaków (w %)

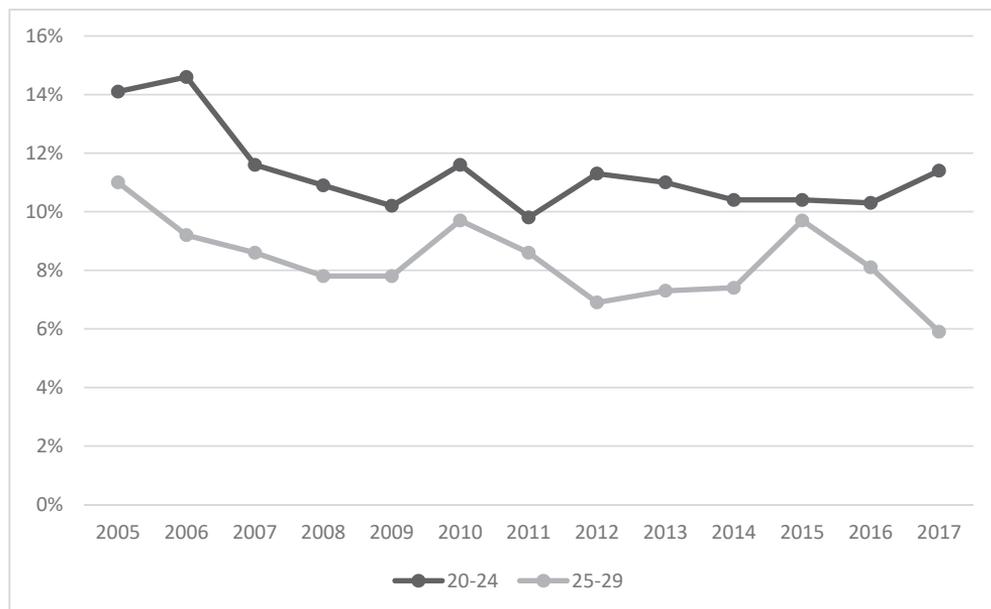
Kategoria ludzi młodych	Przedział wiekowy	
	20–24 lat	25–29 lat
Młodzi ludzie zagrożeni ubóstwem mieszkający z rodzicami (w 2016)	20,6	14,7
Młodzi ludzie zagrożeni ubóstwem niemieszkający z rodzicami (w 2016)	24,1	14,2
Młodzi ludzie zagrożeni pogłębioną deprawacją materialną ⁱ (w 2017)	6,1	4,6
Pracujący młodzi ludzie zagrożeni ubóstwem (w 2017)	11,4	5,9

ⁱ Wskaźnik pogłębionej deprawacji materialnej to odsetek osób w gospodarstwach domowych deklarujących brak możliwości zaspokojenia ze względów finansowych co najmniej czterech z dziewięciu wymienionych poniżej potrzeb: 1. Opłacenia tygodniowego wyjazdu wszystkich członków gospodarstwa domowego na wypoczynek raz w roku. 2. Spożywania mięsa, ryb (lub wegetariańskiego odpowiednika) co drugi dzień. 3. Ogrzewania mieszkania odpowiednio do potrzeb. 4. Pokrycia niespodziewanego wydatku (w wysokości odpowiadającej miesięcznej wartości granicy ubóstwa relatywnego, przyjętej w danym kraju, w danym roku). 5. Terminowego regulowania opłat związanych z mieszkaniem, spłatą rat i kredytów. 6. Posiadania telewizora kolorowego. 7. Posiadania samochodu. 8. Posiadania pralki. 9. Posiadania telefonu (stacjonarnego lub komórkowego).

Źródło: Eurostat EU-SILC 2019.

Chociaż brakuje danych dotyczących poszczególnych grup wiekowych, ogólne statystyki jasno pokazują, że osoby pracujące na podstawie umów tymczasowych są ponaddwukrotnie bardziej zagrożone ubóstwem niż zatrudnieni na czas nieokreślony (w 2017 r. było to 9,1% w stosunku do 4%). Podobnie rzecz się ma z zagrożeniem ubóstwem pracujących w niepełnym wymiarze godzin (21,7% w 2017 r. w porównaniu z 9% wśród pracujących na cały etat). Powyższe dane potwierdzają analizy Kiersztyn (2012), wskazujące, że pracujący na podstawie niestandardowych form zatrudnienia zarabiali średnio o 30% mniej niż pozostali. Biorąc pod uwagę fakt, że na przełomie pierwszych dwóch dekad XXI w. ponad

¹⁴ Ang. *employed persons except employees*. Zgodnie z metodologią BAEL, za pracujących uznane są wszystkie osoby w wieku 15 lat i starsze, które w tygodniu referencyjnym wykonywały jakąś pracę, nawet jeśli pracowały tylko przez jedną godzinę w tygodniu, za odpłatnością, dla zysku lub korzyści dla rodziny. Pracowników definiuje się z kolei jako osoby wykonujące pracę dla pracodawcy publicznego lub prywatnego i pobierające wynagrodzenie w postaci pensji, płacności za wyniki lub płacności w naturze.



Wykres 9. Pracujący młodzi Polacy zagrożeni ubóstwem w latach 2005–2017

Źródło: Eurostat EU-SILC 2019.

połowa gospodarstw domowych pracowników tymczasowych była zagrożona biedą lub materialną deprivacją (50,8% w stosunku do 23,8% pracujących na czas nieokreślony) (Kiersztyn 2012), można stwierdzić, że ubóstwem i wykluczeniem zagrożone są zwłaszcza te gospodarstwa domowe, w których praca tymczasowa stanowi główne źródło dochodu.

Na sytuację ekonomiczną zwłaszcza najuboższych wpływa również dostęp do zabezpieczeń społecznych. W trakcie prekaryjnych karier składających się z okresów niestandardowego zatrudnienia przeplatanych bezrobociem istotnym elementem wsparcia powinny być zasiłki dla bezrobotnych. Jednak zdecydowana większość bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy (84,2%) nie była w 2018 r. uprawniona do otrzymywania wsparcia finansowego. Odsetek ten jest jeszcze większy wśród młodych bezrobotnych poniżej 25. roku życia, spośród których jedynie 7,4% posiadało prawo do zasiłku. Fakt, że tylko jedna osoba na każdych trzynastu zarejestrowanych młodych bezrobotnych mogła liczyć na finansową pomoc państwa, to efekt braku uprawnień wynikający przede wszystkim z całkowitego braku stażu pracy (39,2%) lub stażu pracy krótszego niż rok (34,2%) (MRiPS 2019). Co ważne, chociaż osoby młode są systemowo pomijane w pasywnej polityce rynku pracy, to przede wszystkim do nich kierowane są aktywne instrumenty rynku pracy. Od 2014 r. w całej Unii Europejskiej, również w Polsce, zaczął obowiązywać program „Gwarancja dla Młodzieży” (GdM), który miał na celu zapewnienie wszystkim

bezrobotnym i absolwentom poniżej 25. roku życia, zatrudnienie, staż lub możliwość dalszego kształcenia nie później niż cztery miesiące od utraty pracy lub zakończenia edukacji. W 2016 r. owe gwarancje rozszerzono na osoby do 30. roku życia. Jak szacują autorzy raportu, z realizacji GdM (2019) od początku trwania programu osoby do 25. roku życia stanowiły około 30% aktywizowanych bezrobotnych, przy czym ich udział w ogóle bezrobotnych był dwukrotnie mniejszy. Po uwzględnieniu również osób kilka lat starszych okazuje się, że zarejestrowani bezrobotni do 30. roku życia byli adresatami ponad 50% wszystkich działań aktywizacyjnych (stanowiąc 27% bezrobotnych). Dokładna ocena skuteczności tych działań wymaga jednak szczegółowych badań i analiz.

Młodzi ludzie i związki zawodowe

Ostatnim wymiarem opisującym prekaryjne zatrudnienie jest ograniczona możliwość reprezentacji interesów zbiorowych. Chociaż jak pokazuje tabela 3, od 2019 r. wszystkie grupy pracowników uzyskały prawo przystępowania do związków zawodowych, niekoniecznie oznacza to realizację tego prawa w praktyce. Z powodu braku, w momencie pisania tego rozdziału, danych dotyczących uzwiązkowania osób w niestandardowych formach zatrudnienia, dalsza część rozdziału zostanie poświęcona relacji między młodymi pracownikami a związkami zawodowymi przed rokiem 2019. Opis ówczesnej sytuacji jest również niezbędny do lepszego zrozumienia wyników badań jakościowych opisanych w dalszej części książki¹⁵. Ogólny poziom uzwiązkowania pracujących Polaków w 2018 r. szacowany był na 11,2% (15% w 2008 oraz 21% w 1999) (Matysiak, Ostrowski, Owczarek 2019; Gardawski, Mrozowicki, Czarzasty 2012). Chociaż prowadzone regularnie przez CBOS badania pokazują, że stopa uzwiązkowania młodych Polaków spada, a w najlepszym razie utrzymuje się na podobnym poziomie (por. tabela 6), pojawiają się badania sugerujące odwrócenie zniżkowego trendu. Według raportu *Związki zawodowe w odbiorze społecznym* w grudniu 2018 r. poziom uzwiązkowania osób w wieku 18–24 wyniósł 10,3% i był nieznacznie niższy od średniej krajowej. Jednocześnie wśród pracowników w wieku 25–34 uzwiązkowanie sięgało prawie 15% (Ostrowski 2019). Ze względu na różnice w metodologii i brak potwierdzenia powyższych wyników w innych reprezentatywnych badaniach, należy je traktować z dużą ostrożnością, można jednak zaryzykować interpretację, że wzrost zainteresowania związkami zawodowymi wśród młodych jest jedną z oznak kontrruchu, odnowy ruchu związkowego i ponownego jego zakorzenienia się w społeczeństwie.

¹⁵ Szczegółowa analiza kontekstu uzwiązkowania młodych Polaków oraz ich stosunku do związków zawodowych znajduje się w rozdz. 12 tego tomu.

Tabela 6. Poziom uzwiązkowienia ludzi młodych w Polsce (w %)

Wiek \ Rok	styczeń 2009	marzec 2012	marzec 2013	lipiec 2017	grudzień 2018
18–24	5	0	6	4	10,3
25–34	14	9	4	5	14,8
ogółem	16	12	10	11	11,2

Źródło: dla 2009 r.: Wenzel 2009; dla 2012, 2013, 2017 r.: Feliksiak 2012, 2013, 2017; dla 2018: Ostrowski 2019.

Co ciekawe, to właśnie osoby młode mają najbardziej pozytywne opinie na temat działalności związków zawodowych. Odpowiadając na pytanie: „Czy, ogólnie rzecz biorąc, obecna działalność związków zawodowych jest dla kraju korzystna, czy też niekorzystna?”, 77,6% Polaków wieku 18–24 oraz aż 79,5% w wieku 25–34 uznało rolę związków za „zdecydowanie korzystną” lub „korzystną” (62,2% dla ogółu populacji) (Ostrowski 2019). Młodzi Polacy również bardziej pozytywnie niż pozostali oceniają skuteczność związków. Jedynie 13,6% 25–34-latków stwierdziło, że nie widać efektów działania związków zawodowych¹⁶ (w porównaniu z 32,7% ogółu populacji) (Ostrowski 2019). Osoby w wieku 18–30 lat stanowczo twierdzą, że związki zawodowe powinny mieć wpływ na sprawy ważne dla gospodarki kraju (50,8% zdecydowanie się zgadza z powyższym stwierdzeniem, a 23,8% raczej się zgadza) (PREWORK – CATI). Pomimo tego młodzi, podobnie jak większość społeczeństwa, uważają, że związki reprezentują raczej interesy swoich członków (27,7% wśród 24–35-latków), (lub branż) niż wszystkich pracowników (23,9% wśród 24–35-latków) (Ostrowski 2019). Jednocześnie w reprezentatywnym sondażu przeprowadzonym w 2016 r. na potrzeby naszego projektu jedynie 16,3% respondentów w wieku 18–30 lat stwierdziło, że niechęć lub napięcia między pracownikami należącymi a nienależącymi do związków zawodowych są bardzo duże lub raczej duże (por. rozdz. 12 w tym tomie).

Wnioski

Choć położenie ludzi młodych na rynku pracy zmienia się dynamicznie, nieustannie należą oni do grupy szczególnie narażonej na negatywne konsekwencje prekaryjnego zatrudnienia. Następujące po sobie od trzech dekad fale prekaryzacji pracy doprowadziły do sytuacji, w której nieosiągalne dla wielu młodych osób stabilne i przewidywalne zatrudnienie coraz częściej zaczęło być traktowane jako ograniczające swobodę ewentualnie odległy punkt w przyszłości będący zwieńczeniem

¹⁶ W pytaniu o skuteczność związków zawodowych respondenci mogli wybrać spośród trzech odpowiedzi: „są skuteczne”, „starają się, ale niewiele im się udaje” oraz „nie widać efektów ich działalności” (Ostrowski 2019).

wielu krótkotrwałych i prekaryjnych prac. Truizmem zatem będzie stwierdzenie, że w XXI w. standardem dla młodych Polaków stały się niestandardowe formy zatrudnienia. Dane statystyczne wskazują, że w momencie prowadzenia przez nasz zespół badań terenowych (maj 2016–grudzień 2017) pojawiały się pierwsze oznaki odwrócenia negatywnych trendów na rynku pracy, tj. spadało zarówno bezrobocie młodych (po osiągnięciu szczytu w 2013 r.), jak i udział osób pracujących na czas określony, w tym na podstawie umów cywilnoprawnych. Ważną cezurę stanowi rok 2017, kiedy to w przypadku umów cywilnoprawnych wprowadzono obowiązek stosowania minimalnych stawek godzinowych, a także, poprzez liczniejsze kontrole, starano się ograniczyć możliwość ich nadużywania. Rodzący się na różnych poziomach kontrruch przeciwko prekaryzacji pracy wraz ze sprzyjającą koniunkturą gospodarczą sprawił, że od trzech (2017–2019) lat można mówić o powolnym odwróceniu prekaryjnych tendencji w każdym z czterech zidentyfikowanych wymiarów. Nie zmienia to jednak faktu, że w momencie udzielania wywiadu nasi rozmówcy nie mogli wiedzieć jak rozwinie się gospodarcza sytuacja Polski. Oraz, co ważniejsze, że setki tysięcy młodych Polaków wciąż doświadczają niepewności pracy, żyje w biedzie, otrzymując niskie i nieregularne zarobki, nie ma dostępu do podstawowych zabezpieczeń społecznych oraz nie jest reprezentowanych przez związki zawodowe.

Jan Czarzasty

Rozdział 3. Od stoczniowców do prekariuszy. Trzydzieści lat badań nad gospodarką dobrze urządzoną w SGPiS/SGH

Wprowadzenie

W rozdziale przedstawiam wyniki wybranych badań normatywnych wizji gospodarki, realizowanych przez ponad 30 lat (od 1986 r.) przez zespół kierowany początkowo przez Leszka Gilejkę, następnie przez Juliusza Gardawskiego, a od niedawna przez autora tego rozdziału. Problematyka wizji gospodarki, przedmiot rozdziału, była domeną zainteresowań Gardawskiego¹, podczas gdy Gilejko koncentrował się na badaniu instytucji świata pracy, związkach zawodowych, samorządu pracowniczego, akcjonariatu pracowniczego, a także struktury środowisk pracowniczych. Moi poprzednicy prowadzili badania w okresie, gdy główną klasą społeczną byli wielkoprzemysłowi robotnicy, mnie przypadnie prowadzenie zespołu w czasach erozji tej klasy. Najnowszym – wierzę, że nie ostatnim – przystankiem na tej drodze są badania zrealizowane właśnie w ramach PREWORK.

Obecnie, na potrzeby książki zbiorowej poświęconej projektowi PREWORK, zamierzam dokonać rekapitulacji dorobku empirycznego zebranego głównie przez Gardawskiego w okresie przekraczającym trzy dekady, podczas którego nastąpiła zmiana ustrojowa, transformacja gospodarki, akcesja do UE, wielki kryzys 2008+, pozornie (co jest pokazane w rozdziale) niedotykający Polski oraz trwający nadal zwrot antyliberalny, który – co również zostanie pokazane w tym tekście – był przez nas przewidywany już na początku lat 10. XXI w. Pomimo to wyobrażenia zbiorowe Polaków o gospodarce w całym tym okresie cechuje stosunkowo wysoka stałość.

¹ Pisząc ten rozdział, wykorzystuję, za zgodą autora, nieopublikowany tekst, który Juliusz Gardawski opracowuje do publikacji książkowej, poświęconej w całości wizjom gospodarki dobrze urządzonej. Niektóre z tabel pochodzą z tego tekstu.

Wspomniana stabilność podstawowych cech świadomości ekonomicznej Polaków uzasadnia potraktowanie historycznego rysu badań nad normatywnymi wizjami gospodarki dobrze urządzonej jako istotnego kontekstu badania PREWORK. Wartością dodaną, która wynika z długoletnich analiz zaprezentowanych w niniejszym rozdziale jest odnotowanie trwałych cech postaw ekonomicznych w polskim społeczeństwie. Opierają się one na dyspozycjach do względnie szybkiej adaptacji, normalizowania czy zgodnie ze zwrotem użytym w tytule książki – osuwania nowych warunków życiowych wywoływanych przez zmiany instytucjonalne w skali makro. W latach 80. Polacy osuwali w swojej świadomości dokonujący się na ich oczach upadek porządku etatystycznego, w latach 90. – wtargnięcie w ich życie rynku, po 2000 r., poznawali konsekwencje działania cyklu koniunkturalnego w gospodarce, a po roku 2010 musieli się zmierzyć ze skutkami antykrzysowych polityk publicznych, jednym z których była prekaryzacja zatrudnienia. W każdej dekadzie wykazywali znaczny potencjał dostosowawczy, jego rewersem była zawsze ograniczona skłonność do kontestacji rzeczywistości. Antyliberalny zwrot nie manifestował się otwartym wybuchem podskórnego gniewu – w znaczeniu zgodnym z ujęciem Davida Osta (2005) – ale demokratyczną decyzją wyborczą w 2015 r., powtórzoną w 2019 r.

Struktura tego rozdziału jest zbudowana w sposób diachroniczny. Przedstawiam kolejne okresy badań, z zaznaczeniem ich genezy i inspiracji. Szczególnie obszernie i szczegółowo omówione są aktualne badania. Decyzja o przyjęciu takiej formuły nie była łatwa, bowiem powoduje ona, że rozdział ten trzeba czytać nieco inaczej niż pozostałe empiryczne, skonstruowane według klucza: kontekst metodologiczny – analiza danych. Jeśli jednak uznać za nadrzędny cel pokazanie długofalowych procesów świadomościowych, układ diachroniczny wydaje się optymalny.

Kontekst metodologiczny badań nad gospodarką dobrze urządzoną

Badania nad gospodarką dobrze urządzoną miały od swego zarania charakter *stricte* ilościowy. Za pomocą kwestionariuszy ankietowych zamierzano diagnozować stan społecznej świadomości w jej aspekcie ekonomicznym, ze szczególnym uwzględnieniem normatywnych wizji gospodarki. Pierwotnym narzędziem, jakiego używano, był wskaźnik gospodarki dobrze urządzonej zapożyczony z tzw. badań DENKI-ROREN² (por. Cichomski, Morawski 1988). Wskaźnik zawierał

² Międzynarodowy projekt badawczy „Społeczna świadomość pracowników przemysłu elektrycznego i elektronicznego” kierowany przez japoński związek zawodowy DENKI-ROREN objął dziesięć krajów, w tym Polskę (z ówczesnego bloku wschodniego również Węgry, a ponadto Jugosławię). Badania zrealizowali Witold Morawski i Bogdan Cichomski w 1984 r.

wówczas dziesięć zmiennych. Przedmiotem badań, obok normatywnych wizji gospodarki, były m.in. społeczne i organizacyjne aspekty miejsca pracy oraz postawy wobec samorządności. Zmienne miały postać oznajmujących równoważników zdań, stosunek do których respondent określał przy pomocy skali Likerta. Trzeba podkreślić, że mimo ewolucji struktury i zmiennych wskaźnika (zmieniała się zarówno liczba pytań, jak i ich brzmienie), był i nadal jest on stały w aspekcie teleologicznym. W 1991 r. wskaźnik został rozszerzony do 24 zmiennych, przy czym zachowano osiem zmiennych z wariantu pierwotnego, niekiedy je przeredagując i zachowując niezmienny układ do 1994 r. (cztery serie badań). W dalszej części lat 90. wskaźnik ewoluował. W badaniach 1995 r. Gardawski użył wskaźnika w postaci okrojonej do trzynastu zmiennych. W 1998 r. wskaźnik ponownie rozszerzono do 24 zmiennych, ale nie oznaczało to powrotu do wersji z pierwszej połowy dekady (utrzymano siedem zmiennych oryginalnych). Należy podkreślić, że poważna rozbudowa wskaźnika była wynikiem doświadczeń badawczych z lat 80. Na ich podstawie sformułowano problem badawczy, który różnił się od problemu większości innych zespołów skoncentrowanych na poszukiwaniu zwolenników i przeciwników modelu rynkowego. Zespół Gardawskiego dążył do zrekonstruowania wizji „gospodarki dobrze urządzonej”. Wskaźnik miał rozbudowany układ opozycji: własność państwowa a prywatna, mechanizmy rynkowe a uciążliwości społeczne, egalitaryzm a zasady liberalne. Z wątku wyborów niespójnych uczyniono główny przedmiot zainteresowań, zakładając, że wizje niespójne, chociaż raczej pro- niż antyrynkowe, będą typowe dla czasu transformacji. W pierwszej dekadzie XXI w. wskaźnik skrócono do 12–14 zmiennych, ale zachowano kolejność z lat 90.³ W 2010 r., kiedy badano przedsiębiorców, wskaźnik rozszerzono do 21 zmiennych. W 2016 r. (obecne badania) wskaźnik liczy 15 zmiennych. Przeobrażenia wskaźnika od 1986 do 2016 r. syntetycznie pokazano w tabeli 7.

Analizując ewolucję wskaźnika, wypada od razu zauważyć, że jego obecna postać użyta na potrzeby projektu PREWORK istotnie różni się od pierwotnej formy. Nieortodoksyjne podejście do struktury narzędzia badawczego może być pozytane zarazem za objaw słabości (reaktywność), ale i siły (narzędzie nadaża za rzeczywistością, w której zmienia się hierarchia ważności ekonomicznych układów odniesienia). Na przestrzeni czasu nastąpiło przesunięcie środka ciężkości debaty o gospodarce z prywatyzacji na szerszej rozumianą politykę społeczną i politykę rynku pracy, z ważnym komponentem dotyczącym polityki podatkowej państwa, nowych technologii, mobilności pracowników i jakości pracy.

³ W tym okresie główne badania prowadzono na reprezentatywnych próbach dorosłej ludności Polski w latach (2003 – przeprowadzone w ramach grantu Ministerstwa Finansów) oraz 2005 i 2007 (seria dwóch badań „Polacy pracujący”) z funduszy przekazanych przez PKPP „Lewiatan” (obecnie Konfederacja „Lewiatan”).

Tabela 7. Ewolucja zmiennych wykorzystywanych we wskaźniku gospodarki dobrze zarządzanej (1986–2016)

Zmienne	1986–1990	1991–1995, 1998	2003, 2005, 2007	2010	2016
1. Kierowanie przez rząd działalnością przedsiębiorstw (odgórne wyznaczanie zadań) (1986–1998)/Kierowanie przez rząd gospodarką, tzn. odgórne wyznaczanie zadań przedsiębiorstwom, finansowe wspieranie przedsiębiorstw, określanie poziomu zarobków, określanie poziomu cen, bieżące kontrolowanie zarządów i dyrekcji (2003–2007)/Państwo powinno regulować gospodarkę, tzn. tworzyć plany gospodarcze, kontrolować ceny, określać poziom płac (2016)	X	X	X		X
2. Wprowadzenie samodzielności przedsiębiorstw i ostrej konkurencji między nimi (1986–1990)/Pełna samodzielność przedsiębiorstw i ostra konkurencja między nimi (1991–1995)/Konkurencja między przedsiębiorstwami (1998) Ostra konkurencja między przedsiębiorstwami (2003–2007)/ Między przedsiębiorstwami powinny panować warunki nieczym nie skrepowanej, ostrej konkurencji. Powinno się likwidować koncesje i limity ograniczające konkurencję (2010)/Zasada konkurencji jest dobra dla gospodarki (2016)	X	X	X	X	X
3. Dopuszczenie do bezrobocia i wyplacanie bezrobotnym minimalnych zasiłków (1986–1998)/Dopuszczenie bezrobocia (2003–2007)	X	X	X		
4. Likwidacja przedsiębiorstw złe pracujących (1986–1990)/Bankructwa przedsiębiorstw nieprzynoszących zysków (1991–2007)/Przedsiębiorstwa publiczne nieprzynoszące zysku powinny bankrutować, nie należy ich wspierać ze środków budżetowych (2010)	X	X	X	X	
5. Wyłączenie państwowa własność wszystkich zakładów (dużych i małych) (1986–1990)/Wyłącznie państwowa własność przedsiębiorstw, bez względu na ich wielkość (1991–1998)	X	X			
6. Wyłącznie państwowa własność wielkiego przemysłu (1986–1988, 1990–1998)/Przywrócenie wyłącznie państwowej własności wielkiego przemysłu (2003–2007)	X	X	X		

<p>7. Umożliwienie firmom zachodnim zakładania dużych przedsiębiorstw produkcyjnych (1986–1990)/Ułatwienia dla kapitału zagranicznego w zakładaniu dużych przedsiębiorstw (1991–1995)/Zakładanie dużych przedsiębiorstw przez kapitał zagraniczny (1998)/Zakładanie nowych dużych przedsiębiorstw przez kapitał zagraniczny (2003–2007)/Powinno się zezwalać kapitałowi zagranicznemu na kupowanie bez ograniczeń krajowych przedsiębiorstw (2016)</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
<p>8. Zwalnianie przez zakład pracy (przedsiębiorstwa) tych, którzy nie są koniecznie potrzebni (1986–1998)/Zwalnianie przez przedsiębiorstwa pracowników, dla których w danym czasie brakuje pracy (2003–2007)/W przypadku pogorszenia koniunktury gospodarcej przedsiębiorstwa powinny mieć prawo zwalniania pracowników bez wypłacania im odszkodowań (2010)/Pracodawcy powinni mieć prawo zwalniać – bez odszkodowań – pracowników, dla których nie ma pracy w danym momencie (2016)</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
<p>9. Umożliwienie powszechnego zakładania małych firm rzemieślniczych i handlowych (1986–1998)</p>	<p>X</p>	<p>X</p>			
<p>10. Dopuszczenie do działalności przedsiębiorstw kierowanych wyłącznie przez demokratycznie wybranych reprezentantów załóg (1986–1990)/Dopuszczenie do działalności przedsiębiorstw kierowanych wyłącznie przez samorząd pracowniczy (1991–1998)</p>	<p>X</p>	<p>X</p>			
<p>11. Samodzielność przedsiębiorstw (1998)</p>		<p>X</p>			
<p>12. Odsunięcie związków zawodowych od wpływu na gospodarkę (1991–1994)</p>		<p>X</p>			
<p>13. Zwiększenie wpływu NSZZ „Solidarność”/OPZZ na gospodarkę (1991–1994, 1998)/Zwiększenie wpływu związków zawodowych na gospodarkę (2003–2007)/Związki zawodowe powinny mieć większy wpływ na politykę gospodarczą rządu niż mają obecnie (2010)/Związki zawodowe powinny mieć wpływ na sprawy ważne dla gospodarki kraju (2016)</p>		<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
<p>14. Ułatwienia dla kapitału polskiego w zakładaniu dużych przedsiębiorstw (1991–1998)/Zakładanie nowych dużych przedsiębiorstw przez polski kapitał prywatny (2003–2007)/Powinno się tworzyć sprzyjające warunki dla rozwoju krajowych przedsiębiorstw i banków, lepsze niż dla zagranicznych przedsiębiorstw i banków (2016)</p>		<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>

Tabela 7. cd.

Zmienne	1986–1990	1991–1995, 1998	2003, 2005, 2007	2010	2016
15. Sprzedawanie przedsiębiorstw państwowych kapitałowi zagranicznemu (1991–2007)		X	X	X	
16. Sprzedawanie przedsiębiorstw państwowych kapitałowi polskiemu (1991–2007)/ Państwo powinno sprzedawać przedsiębiorstwa państwowe polskiemu kapitałowi prywatnemu bez ograniczeń (2010)		X	X	X	
17. Sprzedawanie przedsiębiorstw państwowych spółkom pracowniczym po ulgowych cenach (1991–1998)/Państwo powinno ułatwiać przejmowanie przedsiębiorstw państwowych przez spółki pracownicze lub przez spółki menedżersko-pracownicze (2010)		X		X	
18. Zezwolenie zakładania firm rzemieślniczych tylko dobrym fachowcom, których formy są potrzebne na danym terenie (1998)		X			
19. Umożliwienie pracownikom przejmowania swoich przedsiębiorstw na własność (1991–1994)		X			
20. Oddawanie przedsiębiorstw państwowych pracownikom w nich zatrudnionych za darmo (1998)		X			
21. Rezygnacja z państwowej własności wszystkich lub większości przedsiębiorstw (1991–1998)/Sprywatyzowanie (sprzedanie) wszystkich przedsiębiorstw państwowych (2003–2007)		X	X		
22. Wprowadzenie górnej granicy dochodów obowiązującej wszystkich ludzi w kraju (1991–1998)/Wprowadzenie górnej granicy zarobków dla najwyższej zarabiających (2003–2007)		X	X		
23. Dążenie do wyrównania dochodów wszystkich ludzi (1991–2007)/Państwo powinno prowadzić politykę podatkową wyrównującą dochody osobiste ludzi (2010)/ Polityka podatkowa powinna dążyć do zmniejszania różnicy między zarobkami ludzi (2016)		X	X	X	X
24. Zwiększenie wpływu NSZZ „Solidarność” na gospodarkę (1991–1994, 1998)		X			
25. Zwiększenie wpływu związków z OPZZ na gospodarkę (1991–1994, 1998)		X			

26. Duży wpływ komisji zakładowych „Solidarności” na zarządzanie przedsiębiorstwami (1998)	X			
27. Duży wpływ zarządów zakładowych organizacji OPZZ na zarządzanie przedsiębiorstwami (1998)	X			
28. Zwiększenie wpływu Kościoła na gospodarkę (1991–1994, 1998)	X			
29. Zwiększenie wpływu partii politycznych na gospodarkę (1991–1994)	X			
30. Zwiększenie wpływu Sejmu i Senatu na gospodarkę (1991–1994)	X			
31. Zwiększenie wpływu prezydenta na gospodarkę (1991–1994)	X			
32. Państwo powinno wspomagać zakładanie nowych przedsiębiorstw przez kapitał polski (2010)				X
33. Państwo powinno wspomagać zakładanie nowych przedsiębiorstw przez kapitał zagraniczny (2010)				X
34. Państwo powinno wspierać ze środków budżetowych nowoczesne działy gospodarki i przedsiębiorstwa rozwijające najnowocześniejszą technikę				X
35. Państwo powinno wspierać ze środków budżetowych duże przedsiębiorstwa o licznych załogach, których bankructwo zwiększyłoby bezrobocie i wydatki na pomoc społeczną				X
36. Przedsiębiorstwa ważne dla gospodarki (energetyka, telekomunikacja itp.) powinny być własnością publiczną				X
37. Państwo powinno na dużą skalę finansować ośrodki badawczo-rozwojowe zajmujące się najnowocześniejszą technologią (<i>hi-tech</i>) (2010)/Powinno się finansować z pieniędzy podatników ośrodki badawcze rozwijające w kraju najnowocześniejsze technologie (2016)				X
38. Państwo nie powinno ustalać płacy minimalnej				X
39. Każdy obywatel Polski chcący pracować, powinien mieć zagwarantowaną pracę				X
40. Państwo powinno zaspokajając potrzeby zdrowotne wszystkich obywateli, każdy powinien mieć zagwarantowaną darmową służbę zdrowia (2010)/Powinno się zapewniać wszystkim obywatelom bezpłatną służbę zdrowia (2016)				X
41. Państwo powinno zaspokajając potrzeby mieszkaniowe wszystkich obywateli, każdy powinien mieć zagwarantowany dach nad głową				X

Tabela 7. cd.

Zmienne	1986–1990	1991–1995, 1998	2003, 2005, 2007	2010	2016
42. Organizacje pracodawców powinny mieć większy wpływ na politykę gospodarczą rządu niż mają obecnie				X	
43. Państwo powinno dbać, aby w Polsce rodziło się dużo dzieci i hojnie wspierać z budżetu rodziny wielodzietne				X	
44. Powinno się dofinansowywać z pieniędzy podatników zakładanie firm przez ludzi rozpoczynających działalność gospodarczą (2016)					X
45. Powinno się popierać swobodny przepływ pracowników z jednego kraju do innego w ramach Europy					X
46. Należy radykalnie obniżyć podatki i pozwolić, aby obywatele sami finansowali usługi edukacyjne, zdrowotne itp.					X
47. Należy zlikwidować powszechny, obowiązkowy system emerytalny i pozwolić, aby obywatele sami decydowali, czy chcą oszczędzać na emeryturę					X
48. Pracownicy wykonawczy powinni mieć wpływ na zarządzanie firmami, w których są zatrudnieni					X
49. Pracownicy, którzy chcą być zatrudnieni na stałe (na umowę na czas nieokreślony) powinni mieć zagwarantowaną stałą umowę					X

Uwaga: znak „X” oznacza, że zmienna była użyta w danym badaniu/serii badań.

Co więcej, ten manewr nie dokonał się skokowo, ponieważ już w badaniach MŚP z 2010 r. przetestowano, z powodzeniem, strukturę użytą obecnie. Jako kluczowe zmienne pozostały te dotyczące poparcia dla etatyzmu i regulacji gospodarki, konkurencji w gospodarce, roli związków zawodowych, polityki redystrybucyjnej państwa, dopuszczenia firm zachodnich do zakładania firm, ułatwiania zakładania nowych firm przez kapitał prywatny, dopuszczania zwolnień i bezrobocia.

Podsumowując, badania można podzielić na cztery okresy. Okres pierwszy to lata 1986–1990, gdy zespół badawczy był kierowany przez Gilejkę⁴. Okres drugi to lata 90. Od 1991 r. zespołem badawczym kierował Gardawski, który wykorzystał rozszerzony wskaźnik w serii badań realizowanych w latach 1991–1995⁵, a następnie w latach 1996–1998⁶. Okres ten zakończyły w 1999 r. badania prywatnych pracodawców i ich pracowników. Okres trzeci to badania z pierwszej dekady XXI w. (lata 2003, 2005, 2007, 2009). Okres czwarty (od 2010 r.) to badania prywatnych przedsiębiorców, przeprowadzone w terenie w 2010 r. (opublikowane w 2013 r.), przy których zastosowany został wskaźnik w dużym stopniu zmieniony ze względu na specyfikę sektora MŚP⁷. W aktualnych (2016–2018) badaniach młodzieży, w tym pracującej w warunkach prekaryjnych, dokonane zostały dalsze zmiany, zachowywany jednak został ogólny charakter wskaźnika, pozwalający na porównania z wynikami dawnych badań.

Pierwszy okres badań – lata 1986–1990: schyłek socjalizmu, początek transformacji

Pierwsze badania zostały przeprowadzone w 1986 r. w ówczesnej Stoczni im. Komuny Paryskiej w Gdyni („Stocznia ’86”; Gardawski, Widera 1986). Kolejne trzy badania quasi-panelowe były prowadzone w latach 1986, 1988 i 1990 w sześciu dużych fabrykach („Robotnicy ’87”; Gardawski 1989). Tabela 8 przedstawia rozkłady odpowiedzi na pytania wskaźnika w badaniach przeprowadzonych w tym okresie.

⁴ Opis poszczególnych badań z wyszczególnieniem składu zespołu badawczego, notką metodologiczną oraz wykazem najważniejszych publikacji znajduje się w Aneksie do niniejszej książki.

⁵ Badania finansowała Fundacja im. Friedricha Eberta (w każdym przypadku realizacja w terenie: CBOS).

⁶ Badania finansowane były przez SGH, Instytut Spraw Publicznych, Komitet Badań Naukowych i Ministerstwo Finansów, a także kolejny raz przez Fundację Eberta (badania związków zawodowych 1998).

⁷ Dodatkowo w 2013 r. Gardawski przeprowadził niewielkie badania liderów zakładowych związków należących do OPZZ, przy których wrócił do tradycyjnej postaci wskaźnika.

Tabela 8. Poparcie dla zasad gospodarki dobrze urządzonej w środowisku pracowników bezpośrednio produkcyjnych w latach 1986–1990 (w %)

Zasady \ Badania	„Stocznia '86” N=209	„Robotnicy '86” N=533	„Robotnicy '88” N=1136	„Robotnicy '90” N=584
1. Kierowanie przez rząd działalnością przedsiębiorstw (odgórne wyznaczanie zadań)	23,8	10,5	16,4	22,1
2. Wprowadzenie samodzielności przedsiębiorstw i ostrej konkurencji między nimi	85,9	73,9	79,6	57,4
3. Dopuszczenie do bezrobocia i wypłacanie bezrobotnym minimalnych zasiłków	27,8	25,5	34,7	13,5
4. Likwidacja przedsiębiorstw źle pracujących	74,6	69,4	77,1	51,7
5. Wyłącznie państwowa własność wszystkich zakładów (dużych i małych)	–	23,5	–	–
6. Wyłącznie państwowa własność wielkiego przemysłu	52,7	54,2	X	41,4
7. Umożliwienie firmom zachodnim zakładania dużych przedsiębiorstw produkcyjnych ¹	56,1	36,2	60,0	34,8
8. Zwalnianie przez zakład pracy tych, którzy nie są koniecznie potrzebni	77,5	61,4	74,0	67,0
9. Umożliwienie powszechnego zakładania małych firm rzemieślniczych i handlowych	80,5	66,6	x	79,8
10. Dopuszczenie do działalności przedsiębiorstw kierowanych wyłącznie przez demokratycznie wybranych reprezentantów załóg	80,6	49,9	45,7	54,3

Uwaga: badania prowadzone metodą audytoryjną w losowanych wydziałach (Stocznia) i brygadach produkcyjnych w latach 1986, 1988 i 1990.

¹ 1988 pytano o firmy „prywatne”, nie „zachodnie”.

Źródło: „Stocznia '86”: badania w gdyńskiej stoczni im. Komuny Paryskiej, luty 1986. Realizacja Instytut Badania Klasy Robotniczej, luty 1986 r. „Robotnicy '86”: badania reprezentacji załóg 6 przedsiębiorstw (w Warszawie – CEMI, FARUM, KDO-ZREMB, w Żyrardowie ZPL, w Kraśniku FLT, w Poniatowej EDA). Realizacja Instytut Badania Klasy Robotniczej, grudzień 1986 r. „Robotnicy '88”: badania załóg 8 wielkich przedsiębiorstw (województwa warszawskie, ciechanowskie, białostockie, krakowskie). Realizacja Instytut Badania Klasy Robotniczej, lipiec 1988. „Robotnicy '90”: badania reprezentacji tych samych przedsiębiorstw, które wchodziły do badań w 1986 r. (Instytut Gospodarstwa Społecznego SGPiS/SGH), wrzesień 1990.

Wyniki przedstawione w tabeli 8 wskazują na bardzo wysoki poziom poparcia konkurencji, zwłaszcza wśród pracowników stoczni, a także zasad efektywnościowych: likwidacji przedsiębiorstw źle pracujących i zwalniania przez zakład pracy tych, którzy nie są konieczni (zasada 8). Nadto niski (w „Stoczni ’86” bardzo niski) poziom poparcia dla obowiązującej wówczas zasady monocentryzmu w gospodarce (kierowanie przez rząd działalnością przedsiębiorstw) pozwalał stwierdzić, że poparcie dla socjalistycznego modelu gospodarczego zanikało i tworzył się w świadomości klasy pracowniczej grunt pod transformację ekonomiczną. Ciekawych spostrzeżeń dostarcza porównanie wyników badań z lat 1986 i 1988 z rezultatami badań przeprowadzonych już po rozpoczęciu transformacji i uruchomieniu tzw. terapii szokowej (jesień 1990 r.). Otóż zaobserwowano wtedy głębokie załamanie poparcia dla modernizacji gospodarki. Wizja ładu gospodarczego nieoparta w doświadczeniu zderzyła się z realiami wczesnej fazy urynkwienia: konkurencję poparło wówczas tylko 57%, za likwidacją przedsiębiorstw źle pracujących było 51,7%, za dopuszczeniem bezrobocia zaś zaledwie 13%. Jak pokazały wyniki następnej fali badań, z wczesnego 1991 r. („Robotnicy ’91”), wzrost udziału opinii antyrnkowych miał charakter korekty, a nie trwałego odwrócenia tendencji. Badania z końca lat 80. pozwoliły na stwierdzenie obecności normatywnych obrazów gospodarki, stanowiących załączek późniejszego wzoru wizji gospodarki dobrze urządzonej.

Drugi okres badań – lata 90.: wskaźnik gospodarki dobrze urządzonej i trzy wizje gospodarki

Pierwszy okres badań, przypadający na dramatyczny czas agonii autorytarnego socjalizmu państwowego oraz gwałtowną fazę otwarcia transformacji, przyniósł w swym finale wyniki niejednoznaczne, sugerujące możliwość odwrócenia się klasy pracowniczej od gospodarki rynkowej. Jednak już kolejna edycja badań, przeprowadzona na początku 1991 r., wykazała, że poparcie dla modernizacji według już ustanowionego – i kierunkowo nieodwracalnego, co da się stwierdzić po upływie prawie 30 lat – wzorca wzrosło. Gospodarka rynkowa w takiej postaci, jaka zaistniała, zdała pierwszy test w procesie zakorzeniania się w świadomości społecznej. Można to opisać jako nieodrzućanie zasad gospodarki rynkowej (stan idealny), naznaczone rozczarowaniem rodzimą gospodarką rynkową (stan realny). Gospodarkę rynkową przyjmowano bez entuzjazmu, z dobrodziejstwem inwentarza, nie okazując przy tym nostalgii za gospodarką socjalistyczną. Zaznaczał się wówczas „syndrom porzuczonego społeczeństwa” (Gardawski 1997), poczucie klasy pracowniczej, że „oni” – usytuowani wyżej w społecznej hierarchii – alienują się od „zwykłego człowieka”.

W tabeli 9 znajdują się rozkłady poparcia zasad wskaźnika normatywnej wizji gospodarki w latach 1991–1998.

Tabela 9. Poparcie dla zasad wskaźnika wizji gospodarki dobrze urządzonej w środowisku pracowników produkcyjnych, zatrudnionych w dużych przedsiębiorstwach przemysłowych (300+) oraz wśród ogółu dorosłych mieszkańców Polski (w %)

Zasady	Reprezentatywna próba pracowników przemysłu (przedsiębiorstwa 300+)					Reprezentatywna próba dorosłych mieszkańców Polski	
	„Robotnicy 1991” N = 2817	„Robotnicy 1992” N = 988	„Robotnicy 1993” N = 1006	„Robotnicy 1994” N = 997	CBOS 1995 N = 1115	„Postawy wobec prywatyzacji 1998” N = 1101	
1. Kierowanie przez rząd działalnością przedsiębiorstw, tzn. odgórne wyznaczanie zadań, określanie poziomu zarobków, kontrolowanie dyrekcji	19,4	24,1	26,0	29,5	33,9	29,9	
2. Odsunięcie związków zawodowych od wpływu na gospodarkę	39,2	32,3	26,2	24,9	X	X	
3. Pełna samodzielność przedsiębiorstw i ostra konkurencja między nimi. (1998: Konkurencja między przedsiębiorstwami)	83,6	75,4	72,4	79,8	74,2	85,5	
4. Samodzielność przedsiębiorstw.	X	X	X	X	X	81,5	
5. Dopuszczenie do bezrobocia i wypłacanie bezrobotnym minimalnych zasiłków ⁴¹	25,6	36,4	10,0	21,7	25,0	14,7	
6. Zwalnianie przez przedsiębiorstwa pracowników, którzy nie są koniecznie potrzebni	71,5	56,9	37,8	48,4	49,9	53,3	
7. Bankructwa przedsiębiorstw nieprzynoszących zysków	72,0	63,4	56,8	65,9	65,0	72,3	
8. Wyłącznie państwowa własność przedsiębiorstw, bez względu na ich wielkość	22,2	21,9	20,5	24,4	21,5	21,6	
9. Wyłącznie państwowa własność wielkiego przemysłu	44,7	59,4	59,6	57,5	56,5	55,3	

10. Ułatwienia dla kapitału zagranicznego w zakładaniu dużych przedsiębiorstw. (1998: zakładanie dużych przedsiębiorstw przez kapitał zagraniczny)	54,8	44,5	41,7	52,1	41,3	38,4
11. Ułatwienia dla kapitału polskiego w zakładaniu dużych przedsiębiorstw. ⁱⁱⁱ	66,3	84,1	81,5	87,0	69,2	88,6
12. Sprzedawanie przedsiębiorstw państwowych kapitałowi zagranicznemu	15,6	16,2	14,8	16,0	14,1	17,0
13. Sprzedawanie przedsiębiorstw państwowych kapitałowi polskiemu	64,6	77,2	73,2	78,5	78,5	84,8
14. Sprzedawanie przedsiębiorstw państwowych spółkom pracowniczym po ulgowych cenach	X	X	X	X	X	56,5
15. Stworzenie możliwości powszechnego zakładania małych firm rzemieślniczych ^v	84,8	92,3	94,0	91,2	X	51,7
16. Zezwolenie zakładania firm rzemieślniczych tylko dobrym fachowcom, których formy są potrzebne na danym terenie	X	X	X	X	X	71,3
17. Dopuszczenie do działalności przedsiębiorstw kierowanych wyłącznie przez samorząd pracownicy	45,7	57,6	51,2	61,2	X	X
18. Umożliwienie pracownikom przejmowania swoich przedsiębiorstw na własność	65,4	76,4	79,4	76,5	X	X
19. Oddawanie przedsiębiorstw państwowych pracownikom w nich zatrudnionych za darmo	X	X	X	X	X	23,8
20. Rezygnacja z państwowej własności wszystkich lub większości przedsiębiorstw ^v	35,2	27,5	21,6	30,1	X	13,0
21. Wprowadzenie górnej granicy dochodów obowiązującej wszystkich ludzi w kraju	47,3	50,8	39,9	45,2	58,8	43,1
22. Dążenie do wyrównania dochodów wszystkich ludzi ^{vi}	49,8	44,1	38,7	47,7	42,7	33,7

Tabela 9. cd.

Badania	Reprezentatywna próba pracowników przemysłu (przedsiębiorstwa 300+)				Reprezentatywna próba dorosłych mieszkańców Polski	
	„Robotnicy 1991” N = 2817	„Robotnicy 1992” N = 988	„Robotnicy 1993” N = 1006	„Robotnicy 1994” N = 997	CBOS 1995 N = 1115	„Postawy wobec prywatyzacji 1998” N = 1101
Zasady						
23. Zwiększenie wpływu NSZZ „Solidarność” na gospodarkę ^{vii}	28,4	27,8	27,1	33,3	X	18,2
24. Zwiększenie wpływu związków z OPZZ na gospodarkę ^{viii}	17,9	21,4	23,7	27,0	X	17,1
25. Duży wpływ komisji zakładowych „Solidarności” na zarządzanie przedsiębiorstwami	X	X	X	X	X	21,5
26. Duży wpływ zarządów zakładowych organizacji OPZZ na zarządzanie przedsiębiorstwami	X	X	X	X	X	18,9
27. Zwiększenie wpływu Kościoła na gospodarkę ^x	5,5	4,1	6,2	6,5	X	6,6
28. Zwiększenie wpływu partii politycznych na gospodarkę	10,7	12,9	19,6	20,1	X	X
29. Zwiększenie wpływu Sejmu i Senatu na gospodarkę	50,4	50,8	49,8	56,3	X	X
30. Zwiększenie wpływu prezydenta na gospodarkę	52,1	48,0	47,2	40,1	X	X

Uwagi: Wszystkie badania realizowało w terenie CBOS.

ⁱ Do jednego z rutynowych badań CBOS („omnibus”) wprowadziliśmy wskaźnik (finansowała Fundacja Eberta). ⁱⁱ W 1993 i 1998: bez „minimalnych zasitek”. ⁱⁱⁱ W 1998: zakładanie dużych przedsiębiorstw przez kapitał polski. ^{iv} W 1998: likwidacja wszelkich ograniczeń i koncesji przy zakładaniu małych firm rzemieślniczych, handlowych itp. ^v W 1998: sprywatyzowanie wszystkich przedsiębiorstw państwowych. ^{vi} W 1998: wyrównywanie dochodów wszystkich ludzi w kraju. ^{vii} W 1998: duży wpływ NSZZ „Solidarność” na gospodarkę. ^{viii} W 1998: duży wpływ OPZZ na gospodarkę. ^x W 1998: duży wpływ Kościoła na gospodarkę.

Źródło: Gardawski, Żukowski 1994: 18; Gardawski 1996: 61–62 oraz Gardawski, Gilejko, Towalski 1999: 70.

Najważniejsza, jeśli chodzi o badania z wczesnych lat 90., konkluzja Gardawskiego to ukształtowanie się trójdzielnej normatywnej wizji gospodarki. Postawy ekonomiczne z lat 90. cechowało silne popieranie zasady konkurencji, co zyskało potwierdzenie w odniesieniu do robotników (Gardawski 1992: 50). Ponadto wspierano zasady rynkowe, w tym „efektywnościowe” (zwalnianie zbędnych pracowników, likwidacja nieefektywnych przedsiębiorstw) oraz dopuszczenie bezrobocia. W 1991 odnotowano bardzo wysoki poziom akceptacji dwóch zasad efektywnościowych (w każdym przypadku ponad 70%). Dane z późniejszych badań pokazują, że już nigdy więcej ani środowisko robotnicze, ani ogół dorosłych Polaków nie poparł tak masowo zasady zwalniania zbędnych pracowników. Prorynkowym postawom towarzyszył jednak także utrzymujący się stosunkowo wysoki poziom poparcia dla egalitaryzmu, manifestujący się dużym odsetkiem odpowiedzi wspierających zasadę wyrównywania dochodów.

W latach 90., a także na początku XXI w. modalną wizją gospodarki dobrze urzędzonej była „umiarkowana modernizacja”. Obejmowała ona dwa wymiary. Pierwszym była „przyjazna gospodarka rynkowa” z konkurencją jako zasadą regulacyjną, lecz odrzucającą bezrobocie, którą można porównać do „negocyjnej wersji wartości dominujących”. W tej kwestii okazało się, że wyniki badań polskich robotników były stosunkowo bliskie wynikom badań brytyjskich socjologów, zwłaszcza Franka Parkina (1972). Drugim wymiarem było poparcie dla polskiego kapitału, widzianego jako bardziej przyjazny wobec świata pracy niż kapitał zagraniczny. Jest to zjawisko bardzo ciekawe z kilku powodów. Po pierwsze, manifestował się w nim, jak przyjmuje Gardawski, „kompleks peryferii”, rozpoznany przez zespół badaczy z ówczesnej Szkoły Głównej Planowania i Statystyki (SGPiS) w środowisku robotników przemysłowych już u schyłku lat 80. Kompleks ów wyrastał z obaw o nieuchronną porażkę przedsiębiorstw rodzimych w konfrontacji z zagranicznymi, silniejszymi kapitałowo, organizacyjnie i technologicznie. W rezultacie miałyby się dokonać ekonomiczna kolonizacja naszego kraju, sprowadzenie go do roli rynku zbytu dóbr importowanych z Zachodu i „montowni” oraz degradacja polskiego świata pracy. Marginalizacja przedsiębiorstw krajowych przez zagraniczne oznaczałaby kres specyficznego społecznego ustroju przedsiębiorstwa państwowego ukształtowanego w PRL (por. Dunn 2008) i narzucenie nowych, rygorystycznych standardów dyscypliny pracy. Przedsiębiorstwo państwowe stało się na całe lata 90. najbardziej pożądanym pracodawcą. Można tu mówić o micie „przyjaznej niszy przedsiębiorstwa państwowego”, bowiem jego postrzegane zalety w sferze stosunków pracy w rzeczywistości niemal nie istniały. Szczególnie w pierwszej fazie restrukturyzacji gospodarki przedsiębiorstwa państwowe redukowały zatrudnienie i dawały mniej bezpieczne miejsca pracy niż przedsiębiorstwa prywatne. Obawy przed neokolonialną ekspansją zachodniego kapitału przejawiały się również w niechęci wobec tworzenia przez zagranicznych inwestorów nowych przedsiębiorstw (tzw. *greenfield* lub budowanie „na surowym korzeniu”). W pierwszej połowie lat 90. robotnicy niemal dwukrotnie częściej uważali za pożądane zakładanie nowych przedsiębiorstw przez kapitał polski niż zagraniczny (w poszczególnych sondażach ok. 80% do około 40%).

„Umiarkowana modernizacja” była wizją kompromisową, łączącą poparcie dla gospodarki rynkowej ze świadomością zagrożeń, jakie może ona nieść. Skutkowało więc „normatywną ambiwalencją” (Parkin 1972). Porządek rynkowy (kapitalizm) akceptowano co do zasady – na co wpływ, choć generalnie nieuświadomiany, miała przejmująca kontrolę nad dyskursem publicznym w Polsce narracja TINA (*there is no alternative*) (Klein 2014) – jednak w wymiarze konkretnych postaw stawały się złożone i niejednoznaczne. Robotnicy z lat 90. zgadzali się więc na konkurencję i zasady „efektywnościowe”, ale na bezrobocie już nie. Zgadzali się co do zasady na prywatyzowanie fabryk państwowych, ale tylko przez polski kapitał, a przy tym z wyłączeniem własnego miejsca pracy. Zgadzali się na rozwój polskiego kapitału prywatnego, ale bali się polskich kapitalistów i nie chcieli mieć z nimi bezpośrednio do czynienia. Tę schizofreniczność poglądów trafnie opisuje pojęcie dysonansu prywatyzacyjnego (Gardawski 1992: 43–65), który przekładał się na rodzimą wersję negocjowanego dominującego systemu wartości według terminologii Parkina. Inaczej mówiąc: kapitalizm tak, wypaczenia nie.

Poza dominantą umiarkowanej modernizacji trójdzielna normatywna wizja gospodarki obejmowała jeszcze dwa elementy. W perspektywie tradycjonalistycznej odrzucany był aksjonormatywny fundament rynku (choć w wczesnych latach 90. mieściło się w niej poparcie dla zasady konkurencji), natomiast obecne było w niej oczekiwanie interwencji państwa w gospodarkę. Perspektywa liberalna była początkowo bardzo spójna, gospodarkę rynkową przyjmowano w niej „z dobrodziejstwem inwentarza”: poparcie dla gospodarki rynkowej i prywatyzacji łączyło się z dopuszczeniem bezrobocia i nierówności. Pod koniec lat 90. (Gardawski 2001) na jej korpusie pojawiły się pęknięcia. Środowisko pracodawców i menedżerów podzielił stosunek do kapitału zagranicznego. Konsekwentni (otwarcy) liberałowie akceptowali jego ekspansję bez zastrzeżeń, znaczący odsetek uważał jednak, że w gospodarce dobrze urządzonej ten kapitał powinien podlegać pewnym ograniczeniom, kapitałowi krajowemu zaś należą się preferencje.

Trzeci okres badań – pierwsza dekada XXI wieku: warianty wizji umiarkowanej modernizacyjnej

W pierwszej dekadzie XXI w. odbyły się cztery duże badania, w latach 2003 („Świadomość ekonomiczna Polaków i jej korelaty”), 2005 i 2007 (dwie edycje badań „Polacy pracujący”), a następnie w 2009 r. We wszystkich gospodarkę dobrze urządzonej Gardawski badał przy pomocy wskaźnika skróconego do kilkunastu zmiennych (w trzech pierwszych badaniach czternastu, w badaniu z 2009 r. – dwunastu). Stąd też analiza porównawcza (tabela 10), obejmuje jedynie trzy pierwsze chronologicznie badania. Należy podkreślić, że próby w każdym z nich miały charakter ogólnopolski i reprezentatywny.

Tabela 10. Poparcie dla zasad wskaźnika wizji gospodarki dobrze urządzonej wśród ogółu Polaków pracujących w latach 2003, 2005 i 2007 (w %)

Zasady	Badania	„Świadomość ekonomiczna Polaków i jej korelaty” (2003)	„Polacy pracujący 2005”	„Polacy pracujący 2007”
1. Kierowanie przez rząd gospodarką, tzn. odgórne wyznaczanie zadań przedsiębiorstwom, finansowe wspieranie przedsiębiorstw, określanie poziomu zarobków, określanie poziomu cen, bieżące kontrolowanie zarządów i dyrekcji		36,4	30,9	38,0
2. Ostra konkurencja między przedsiębiorstwami		59,4	53,3	86,0
3. Dopuszczenie bezrobocia		25,8	13,9	32,2
4. Zwalnianie przez przedsiębiorstwa pracowników, dla których w danym czasie brakuje pracy		37,0	16,9	25,4
5. Bankructwa przedsiębiorstw nieprzynoszących zysku		52,0	51,6	63,1
6. Przywrócenie wyłącznie państwowej własność wielkiego przemysłu*		24,9	34,3	38,6
7. Wprowadzenie górnej granicy zarobków dla najwyższej zarabiających		73,5	60,7	X
8. Zakładanie nowych dużych przedsiębiorstw przez kapitał zagraniczny		33,1	43,9	52,4
9. Zakładanie nowych dużych przedsiębiorstw przez polski kapitał prywatny		70,4	72,8	87,4
10. Sprzedawanie przedsiębiorstw państwowych kapitałowi zagranicznemu		14,3	11,3	19,7
11. Sprzedawanie przedsiębiorstw państwowych polskiemu kapitałowi prywatnemu		57,6	45,8	67,2
12. Sprywatyzowanie (sprzedanie) wszystkich przedsiębiorstw państwowych		10,3	11,9	20,5
13. Dążenie do wyrównania zarobków wszystkich ludzi w kraju		40,6	43,3	60,7
14. Zwiększenie wpływu związków zawodowych na gospodarkę		42,0	30,0	X

Uwagi: Badania 2003, 2005 i 2007 przeprowadzone na reprezentatywnych próbach losowych dorosłych mieszkańców Polski (300+). Badania z lat 2003 i 2007 zrealizowało Centrum Badań Opinii Społecznej (CBOS), badania z 2005 – Zakład Badań Naukowych Polskiego Towarzystwa Socjologicznego (PTS).

Źródło: „Świadomość ekonomiczna Polaków i jej korelaty” (2003) (N=1072); „Polacy pracujący 2005” (2005) (N=900); „Polacy pracujący 2007” (2007) (N=1021).

Analiza preferencji co do zasad gospodarczych wyrażanych w pierwszej dekadzie wieku pokazuje dwa zjawiska: trend w przypadku niektórych zasad i „falowanie” w przypadku innych. Drugie z nich można wyjaśniać wahaniem nastrojów społecznych związanych z koniunkturą gospodarczą, zwłaszcza z sytuacją na rynku pracy. Wahania te znajdowały odbicie w poziomie poparcia dla zasad, które odnosiły się do sytuacji pracowników w przedsiębiorstwach i na rynku pracy (zasady „efektywnościowe” oraz dopuszczenie bezrobocia). Kiepska koniunktura w 2005 r. korelowała z obniżonym poparciem dla tych zasad. W przypadku zasad ogólnogospodarczych (systemowych) widoczne były jednak tendencje w poziomie poparcia. Systematycznie rosło poparcie zarówno dla rozwiązań prywatyzacyjnych (zakładanie przedsiębiorstw prywatnych, krajowych i zagranicznych, likwidacja przedsiębiorstw państwowych), jak i etatystycznych (nacjonalizacja wielkiego przemysłu). Wskazywało to na zarysowującą się polaryzację postaw i uspołnianie wizji. Miał zaś zasięg ambiwalentnej wizji umiarkowanej modernizacyjnej, w której wysokie poparcie konkurencji przenikało się z przekonaniem, że nie musi jej towarzyszyć zwalnianie niepotrzebnych pracowników. W pierwszej dekadzie XXI w. zarejestrowano tendencje „demitologizacji” konkurencji w okresach pogorszenia sytuacji na rynku pracy.

Trójdzielny układ wizji gospodarki dobrze urządzonej okazał się dosyć trwały, ale ewoluował. W pierwszym dziesięcioleciu tego wieku wyczerpywał się modernizacyjny optymizm, a rosło poparcie dla praktyk etatystycznych. W 2005 r. jedna trzecia pracujących Polaków chciała powrotu takich form zarządzania.

Czwarty okres badań, odsłona pierwsza: badania prywatnych przedsiębiorców z 2010 roku

Na przełomie pierwszej i drugiej dekady XXI w. przeprowadzono badania przedsiębiorców prywatnych, właścicieli i współwłaścicieli małych i średnich przedsiębiorstw (od 10 do 249 zatrudnionych, tzw. MŚP). Najważniejszą konkluzją tych badań było dostrzeżenie stosunkowo silnej świadomościowej korekty antyrynkowej oraz oczekiwania na interwencję państwa w gospodarkę. Stosunek badanych wobec państwa był dwoisty, z jednej strony przepojony roszczeniem o podjęcie się przez nie realizacji tych funkcji, z których, jak oceniano, nie wywiązuje się właściwie, z drugiej – mocno krytyczny, właśnie z powodu postrzeganej indolencji. Poglądy przedsiębiorców na oczekiwane funkcje państwa w 2010 r. istotnie się różniły od wyników z lat 90. (Gardawski 2001). O ile wcześniej przedsiębiorcy oczekiwali od państwa ograniczania się do roli regulatora, powstrzymującego się od bezpośredniej ingerencji w gospodarkę, zwłaszcza w aspekcie własnościowym, to w 2010 r. życzyli już sobie znacznie aktywniejszej polityki ekonomicznej.

Przedsiębiorców cechował niski poziom zorganizowania oraz kapitału społecznego, ponadto rzadko się identyfikowali zarówno z korporacjami zagranicznymi, jak i właścicielami dużych polskich przedsiębiorstw prywatnych (Czarzasty 2014).

Tabela 11. Poparcie dla zasad wskaźnika gospodarki dobrze urządzonej wśród przedsiębiorców sektora MŚP w 2010 r. (w %)

Zasada	
1. Państwo powinno wspierać ze środków budżetowych nowoczesne działy gospodarki i przedsiębiorstwa rozwijające najnowocześniejszą technikę	85,5
2. Państwo powinno wspierać ze środków budżetowych duże przedsiębiorstwa o licznych załogach, których bankructwo zwiększyłyby bezrobocie i wydatki na pomoc społeczną	40,2
3. Przedsiębiorstwa ważne dla gospodarki (energetyka, telekomunikacja itp.) powinny być własnością publiczną	68,7
4. Państwo powinno ułatwiać przejmowanie przedsiębiorstw państwowych przez spółki pracownicze lub przez spółki menedżersko-pracownicze	65,6
5. Państwo powinno na dużą skalę finansować ośrodki badawczo-rozwojowe zajmujące się najnowocześniejszą technologią (<i>hi-tech</i>)	84,4
6. Między przedsiębiorstwami powinny panować warunki niczym nie skrupowanej, ostrej konkurencji. Powinno się likwidować koncesje i limity ograniczające konkurencję	66,6
7. Przedsiębiorstwa publiczne nieprzynoszące zysku powinny bankrutować, nie należy ich wspierać ze środków budżetowych	71,2
8. W przypadku pogorszenia koniunktury gospodarczej przedsiębiorstwa powinny mieć prawo zwalniania pracowników bez wypłacania im odszkodowań	55,2
9. Państwo nie powinno ustalać płacy minimalnej	50,1
10. Każdy obywatel Polski chcący pracować, powinien mieć zagwarantowaną pracę	60,8
11. Państwo powinno zaspokajać potrzeby zdrowotne wszystkich obywateli, każdy powinien mieć zagwarantowaną darmową służbę zdrowia	80,5
12. Państwo powinno zaspokajać potrzeby mieszkaniowe wszystkich obywateli, każdy powinien mieć zagwarantowany dach nad głową	43,4
13. Związki zawodowe powinny mieć większy wpływ na politykę gospodarczą rządu, niż mają obecnie	16,6
14. Organizacje pracodawców powinny mieć większy wpływ na politykę gospodarczą rządu, niż mają obecnie	61,1
15. Państwo powinno prowadzić politykę podatkową wyrównującą dochody osobiste ludzi	35,1
16. Państwo powinno prowadzić politykę podatkową ograniczającą najwyższe dochody osobiste ludzi	25,5
17. Państwo powinno wspomagać zakładanie nowych przedsiębiorstw przez kapitał zagraniczny	41,8
18. Państwo powinno wspomagać zakładanie nowych przedsiębiorstw przez kapitał polski	84,4
19. Państwo powinno sprzedawać przedsiębiorstwa państwowe kapitałowi zagranicznemu bez ograniczeń	13,3
20. Państwo powinno sprzedawać przedsiębiorstwa państwowe polskiemu kapitałowi prywatnemu bez ograniczeń	56,3
21. Państwo powinno dbać, aby w Polsce rodziło się dużo dzieci i hojnie wspierać z budżetu rodziny wielodzietne	69,7

Źródło: badania „Przedsiębiorcy 2011” (2010), N = 609, realizacja CBOS.

Według przebadanych wówczas przedsiębiorców państwo powinno wspierać ze środków budżetowych nowoczesne działy gospodarki i przedsiębiorstwa rozwijające najnowocześniejszą technikę (85%), na dużą skalę finansować ośrodki badawczo-rozwojowe zajmujące się najnowocześniejszą technologią (84%), wspomagać zakładanie nowych przedsiębiorstw przez kapitał polski (84%), zaspokajać potrzeby zdrowotne wszystkich obywateli, każdemu zagwarantować darmową służbę zdrowia (80%), przejąć kontrolę własnościową nad ważnymi dla gospodarki przedsiębiorstwami w sektorze energetycznym, telekomunikacyjnym i innych kluczowych branżach (69%). Ponadto zwracał uwagę stosunkowo niski poziom akceptacji zasady konkurencji (67%). Zaskakująco wysoki odsetek przedsiębiorców popierał zasadę zagwarantowania pracy dla wszystkich chcących pracować (61) oraz wprowadzenie polityki podatkowej wyrównującej dochody osobiste (35). Co czwarty ankietowany zgodziłby się na politykę podatkową ograniczającą najwyższe dochody osobiste. Bardzo silne było poparcie dla aktywnej, prorodzinnej polityki społecznej (70%)

Niski poziom poparcia zasady konkurencji i oczekiwanie głębokiej ingerencji państwa w różne sfery życia społecznego, w tym w gospodarkę, a także poczucie uwikłania w opozycje wobec wielkiego kapitału, związków zawodowych i instytucji państwa wytyczały obszar frustracji polskich przedsiębiorców. Odwołując się do języka szkoły różnorodności kapitalizmu (VoC), w świadomości ekonomicznej przedsiębiorców zarysował się zwrot preferencji od liberalnej ku koordynowanej gospodarce rynkowej (Gardawski 2013). Z perspektywy późnej jesieni 2019 r. można z całą stanowczością stwierdzić, że pod koniec 2010 r. widoczne były już symptomy antyliberalnego kontrruchu, który ujawnił się na poziomie decyzji politycznej w 2015 r., potwierdzonej w dużym stopniu w 2019 r.

Czwarty okres badań, odsłona druga: badania młodzieży z 2016 roku

W ramach projektu PREWORK, któremu poświęcona jest niniejsza książka, przeprowadzono na przełomie 2015 i 2016 r. badanie na reprezentatywnej próbie młodych ludzi (w wieku 18–30 lat). Należy zaznaczyć, że symetryczne wobec polskiego badanie przeprowadzono także w Niemczech. W obu krajach w badaniu zastosowano technikę CATI⁸. Rdzeniem kwestionariusza był wskaźnik gospodarki dobrze urządzonej, obejmujący tym razem 15 zmiennych⁹.

Poniżej przedstawię analizę rozkładu zmiennych, podczas gdy analiza wzorów wartości została opisana w rozdziale Juliusza Gardawskiego. Gremialne poparcie zostało wyrażone dla zasady gwarancji stałego zatrudnienia dla wszystkich chętnych (88%).

⁸ Wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny (*computer-aided telephone interview*).

⁹ W niemieckiej wersji kwestionariusza znalazła się jedna zmienna więcej, przeniesiona z innej części ankiety.

Tabela 12. Poparcie dla zasad gospodarki dobrze urządzonej wśród młodych Polaków (18–30 l.) w 2016 r. (w %)

Kategoria respondentów	(1) Ogółem	(2) Tylko pracujący	(3) Nie- pracujący	Różnica (2–3)
Zasady				
1. Zasada konkurencji jest dobra dla gospodarki	72,3	78,4	64,5	13,9
2. Pracodawcy powinni mieć prawo zwalniać – bez odszkodowań – pracowników, dla których nie ma pracy w danym momencie	17,7	20,5	14,8	5,7
3. Powinno się zezwalać kapitałowi zagranicznemu na kupowanie bez ograniczeń krajowych przedsiębiorstw	16,4	16,2	16,9	–0,7
4. Powinno się popierać swobodny przepływ pracowników z jednego kraju do innego w ramach Europy	66,2	69,6	62,1	7,5
5. Należy radykalnie obniżyć podatki i pozwolić, aby obywatele sami finansowali usługi edukacyjne, zdrowotne itp.	46,1	46,4	47,1	–0,7
6. Należy zlikwidować powszechny, obowiązkowy system emerytalny i pozwolić, aby obywatele sami decydowali, czy chcą oszczędzać na emeryturę	52,9	55,3	50,1	5,2
7. Powinno się dofinansowywać z pieniędzy podatników zakładanie firm przez ludzi rozpoczynających działalność gospodarczą	52,6	56,2	48,6	7,6
8. Powinno się finansować z pieniędzy podatników ośrodki badawcze rozwijające w kraju najnowocześniejsze technologie	75,5	77,1	73,0	4,1
9. Powinno się tworzyć sprzyjające warunki dla rozwoju krajowych przedsiębiorstw i banków, lepsze niż dla zagranicznych przedsiębiorstw i banków	77,3	79,7	74,6	5,1
10. Związki zawodowe powinny mieć wpływ na sprawy ważne dla gospodarki kraju	50,2	46,8	55,6	–8,8
11. Pracownicy wykonawczy powinni mieć wpływ na zarządzanie firmami, w których są zatrudnieni	47,5	46,9	48,9	–2,0
12. Państwo powinno regulować gospodarkę, tzn. tworzyć plany gospodarcze, kontrolować ceny, określać poziom płac	42,2	40,1	45,4	–5,3
13. Polityka podatkowa powinna dążyć do zmniejszania różnicy między zarobkami ludzi	54,4	53,4	57,5	–4,1
14. Powinno się zapewniać wszystkim obywatelom bezpłatną służbę zdrowia	76,4	72,1	82,5	–10,4
15. Pracownicy, którzy chcą być zatrudnieni na stałe (na umowę na czas nieokreślony), powinni mieć zagwarantowaną stałą umowę	88,1	88,2	88,1	–0,1

Źródło: CATI, pracujący: N = 574, połączono odpowiedzi pozytywne (zdecydowanie tak i raczej tak).

Bardzo wysokie było poparcie zasad wspierania przez państwo rodzimych przedsiębiorstw (77%), powszechnej opieki zdrowotnej (76%), finansowania z publicznych środków działalności z zakresu badań i rozwoju (76%), konkurencji jako pożądanego mechanizmu regulacyjnego (72%) oraz swobodnego przepływu pracowników (66%). Pozytywne opinie przeważały co do zasad progresywnej polityki podatkowej (54%), likwidacji powszechnego i obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego (53%), wspierania z publicznych pieniędzy rozwoju przedsiębiorczości (53%) oraz przyznania związkom zawodowym możliwości oddziaływania na ważne sprawy gospodarcze (50%). Podzielone, lecz we względnej równowadze były opinie o zasadach partycypacji pracowniczej (47%), radykalnej obniżki podatków (46%), państwowej kontroli gospodarki (42%). W zdecydowany sposób odrzucano natomiast prawo pracodawców do dowolnego, mocą jednostronnej decyzji zwalniania pracowników (popierało tę zasadę tylko 18%) oraz pełnej swobody dla bezpośrednich inwestycji zagranicznych (zaledwie 16% poparcia).

Podzielenie próby na pracujących i niepracujących nie obnaża znaczących różnic w opiniach na temat zasad dobrze urządzonej gospodarki. W porównaniu z osobami w chwili badania pracującymi, respondenci oświadczający, że nie pracowali, ujawniali nieznacznie mniej liberalne poglądy na gospodarkę. Można więc stwierdzić, że doświadczenie pracy w Polsce drugiej połowy lat 10. XXI w. czyni młodego człowieka bardziej prorynkowym. Przyglądając się poszczególnym zasadom, można zauważyć, że największe rozbieżności wystąpiły w przypadku zasady konkurencji (poparcie wśród pracujących było o 14% wyższe niż u niepracujących), zapewnienia dla wszystkich bezpłatnej służby zdrowia (poparcie wśród niepracujących było o 10% wyższe niż u pracujących), uznania prawa związków zawodowych do wpływania na ważne dla kraju sprawy gospodarcze (poparcie wśród niepracujących było o 9% wyższe niż u pracujących).

Gdy przeanalizujemy opinie młodych Polaków – bez względu na to, czy akurat pracują czy nie – na temat dobrej gospodarki, to uderza przede wszystkim głęboka niespójność. Z jednej strony okazują silną niechęć do powszechnego systemu emerytalnego i ochrony zdrowia. Z drugiej – stosunkowo mocno wyrażane są ich oczekiwania wobec państwa, by interweniowało w procesy gospodarcze w protekcyjnistyczny sposób. Podatki należy obniżyć (46%), ale państwo powinno zapewniać wszystkim obywatelom bezpłatną służbę zdrowia (76%), inwestować w nowe technologie (75%), a także, choć w mniejszym stopniu, wspomagać rozpoczynających działalność gospodarczą (53%) i środkami fiskalnymi zmniejszać różnice zarobków (54%). Dostrzegalna jest tęsknota za lepszą ochroną pracownika na rynku pracy. Z silną afirmacją konkurencji zderza się niechęć wobec wizji nieskrępowanego dostępu kapitału zagranicznego do krajowego rynku czy dowolnego zwalniania pracowników bez odszkodowania. Warte zastanowienia się jest także dość wstrzemięźliwie poparcie zasady swobodnego przepływu osób (66%). Zdecydowane jest poparcie powszechnej opieki zdrowotnej i bezterminowych umów o pracę dla zainteresowanych, umiarkowane natomiast – wspierania przedsiębiorczości i innowacji przez państwo.

Tabela 13. Poparcie dla zasad gospodarki dobrze urządzonej wśród młodych Polaków (18–30 l.) a doświadczenie osobiste z pracą w warunkach prekaryjnych w 2016 r. (w %)

Zatrudnienie w warunkach prekaryjnych (deklaracja)	Pracowałem w warunkach prekaryjnych (1)	Nie pracowałem w warunkach prekaryjnych (2)
Zasady		
1. Zasada konkurencji jest dobra dla gospodarki	73,5	72,3
2. Pracodawcy powinni mieć prawo zwalniać – bez odszkodowań – pracowników, dla których nie ma pracy w danym momencie	16,5	18,8
3. Powinno się zezwalać kapitałowi zagranicznemu na kupowanie bez ograniczeń krajowych przedsiębiorstw	17,4	14,2
4. Powinno się popierać swobodny przepływ pracowników z jednego kraju do innego w ramach Europy	67,4	66,2
5. Należy radykalnie obniżyć podatki i pozwolić, aby obywatele sami finansowali usługi edukacyjne, zdrowotne itp.	45,3	47,1
6. Należy zlikwidować powszechny, obowiązkowy system emerytalny i pozwolić, aby obywatele sami decydowali, czy chcą oszczędzać na emeryturę	51,4	53,3
7. Powinno się dofinansowywać z pieniędzy podatników zakładanie firm przez ludzi rozpoczynających działalność gospodarczą	54,0	51,8
8. Powinno się finansować z pieniędzy podatników ośrodki badawcze rozwijające w kraju najnowocześniejsze technologie	74,0	76,8
9. Powinno się tworzyć sprzyjające warunki dla rozwoju krajowych przedsiębiorstw i banków, lepsze niż dla zagranicznych przedsiębiorstw i banków	77,8	77,1
10. Związki zawodowe powinny mieć wpływ na sprawy ważne dla gospodarki kraju	51,1	49,0
11. Pracownicy wykonawczy powinni mieć wpływ na zarządzanie firmami, w których są zatrudnieni	49,4	45,2
12. Państwo powinno regulować gospodarkę, tzn. tworzyć plany gospodarcze, kontrolować ceny, określać poziom płac	44,7	40,5
13. Polityka podatkowa powinna dążyć do zmniejszania różnicy między zarobkami ludzi	56,8	52,3
14. Powinno się zapewniać wszystkim obywatelom bezpłatną służbę zdrowia	74,0	78,7
15. Pracownicy, którzy chcą być zatrudnieni na stałe (na umowę na czas nieokreślony), powinni mieć zagwarantowaną stałą umowę	89,7	86,6

Uwaga: pytanie brzmiało: „Czy kiedykolwiek pracował(a) Pan(i) na warunkach prekaryjnych, tzn. na niskopłatnych, krótkoterminowych umowach?”, wybrano odpowiedzi jednoznaczne (tak, nie) (N = 988), dla zasad gospodarczych połączono odpowiedzi pozytywne (zdecydowanie tak i raczej tak). Źródło: badania CATI, tzn. „Młodzi na rynku pracy” (N = 1000), realizacja IQS (2016); przedział wieku 18–30 lat.

Wypada jednak spojrzeć także na rozkład opinii o gospodarce młodych Polaków w odniesieniu do tego, jak postrzegają swój status na rynku pracy, a dokładnie rzecz biorąc, czy uważają, że pracują lub kiedykolwiek pracowali w warunkach prekaryjnych. Blisko połowa (47%) badanych oświadczyła, że tak.

Podobnie jak zamieszczone wyżej porównanie aktualnie pracujących i niepracujących respondentów, zestawienie poziomów poparcia dla poszczególnych zasad gospodarczych wyrażanych przez osoby potwierdzające własne doświadczenia w pracy sprekaryzowanej z ankietowanymi ich pozbawionymi nie wpływa zasadniczo na kształt preferencji. W przekroju całego wskaźnika różnice między dwiema kategoriami respondentów wahają się w przedziale 0,7–4,7 punktu procentowego. Oznacza to, że doświadczenie pracy w warunkach prekaryjnych (na niskopłatnych, krótkoterminowych umowach) nie jest obecnie czynnikiem różnicującym poglądy ludzi młodych w zakresie pożądanego modelu gospodarki.

Wnioski: metamorfozy normatywnych wizji gospodarki od lat 80. XX do 10. XXI wieku

Trzy dekady badań nad świadomością ekonomiczną w SGPiS/SGH pozwalają orzec, że pomimo wielkich zmian instytucjonalnych i makrospołecznych, widoczne są w polskim społeczeństwie trwałe elementy postaw ekonomicznych. Polacy, mimo upływu czasu i zmiennego charakteru doświadczanych przez siebie zewnętrznych, strukturalnych presji, zachowują wysokie zdolności adaptacyjne, których dopełnieniem jest umiarkowana skłonność do protestu. Inaczej mówiąc, unikając działań kontestacyjnych na poziomie zbiorowym, oswajają rzeczywistość i adaptują się do nowych wyzwań. Wzór, który nie tylko w Polsce, ale i w całej postkomunistycznej Europie zauważyli Stephen Crowley i David Ost (2001), nazwany został przez nich „bezwładem klasy pracowniczej”. Wskazywał on na niemożność i niechęć do podejmowania przez jej przedstawicieli działań zbiorowych, co bynajmniej nie oznaczało bierności indywidualnej. Syndrom „bezwładu” wydaje się trwać oraz reprodukować w Polsce w różnych kategoriach społecznych, takich jak: robotnicy przemysłowi (lata 80. i 90.), pracownicy najemni (koniec lat 90. oraz kolejna dekada), przedsiębiorcy (pierwsze lata po 2010 r.), a wreszcie młodzi, zagrożeni prekaryzacją (kolejne lata).

Wyniki badań przeprowadzonych na przełomie lat 80. i 90. dały asumpt do postawienia wniosku o obecności trzech wizji „dobrej gospodarki”, zakorzenionych w doświadczeniach związanych z udziałem w polskim życiu gospodarczym w czasach przechodzenia od socjalistycznej gospodarki centralnie zarządzanej do gospodarki rynkowej. Wizja dominująca, podzielana nie tylko przez większość klasy pracowniczej, ale także większość dorosłej ludności Polski przez długi czas pozostawała w specyficzny sposób ambiwalentna (Gardawski określił ją wizją „umiarkowanie modernizacyjną”). Obok tej wizji istniały dwie rzadziej popierane, ale wciąż

wyraźnie się zaznaczające, określane jako „tradycyjalna” (egalitarno-etatystyczna) i „liberalna”.

Modalna dla polskiej klasy pracowniczej oraz ogółu Polaków wizja „umiarkowanie modernizacyjna” wyrażała ograniczone przyzwolenie (Gardawski 1996) dla zasad rynkowych. Ograniczoność tego przyzwolenia oznaczała występowanie pewnych niespójności, popierano gospodarkę rynkową, ale nakładano na to filtr interesu egzystencjalnego: akceptowano efektywność, włącznie ze zwalnianiem pracowników, dla których w danym momencie nie było pracy, ale odrzucano bezrobocie w skali całej gospodarki. Co więcej, w tej wizji znajdowało się oczekiwanie na rozwój kapitału krajowego: zgadzano się na prywatyzację, ale raczej przez kapitał polski niż obcy, godzono się na to, że rynek będzie kształtował zarobki, ale nadal było to podbite postulatami umiarkowanego egalitaryzmu. Inaczej mówiąc, „umiarkowani modernizatorzy” chcieli „przyjaznej gospodarki rynkowej”.

Odrzucenie modelu gospodarki socjalistycznej jako nieefektywnego i w świetle doświadczeń lat 80. po prostu skompromitowanego wypychało żywiących to przekonanie na pozycje zwolenników gospodarki rynkowej, dla której nie widziało alternatywy (TINA). „Gospodarka rynkowa” była jednak na początku lat 90. zbiorem pojęć mocno zmitologizowanych, mało kto miał osobiste doświadczenia z rynkiem, proces socjalizacji w jego warunkach dopiero się zaczynał. Pamiętając o dyskursie publicznym skręcającym od późnych lat 80. w stronę (neo)liberalną, trudno się dziwić, że zwolennicy wizji umiarkowanej modernizacji idealizowali mechanizm konkurencji i oczekiwali, że na poziomie interesu egzystencjalnego gospodarka rynkowa stanie się instytucją sprawiedliwie rozdzielającą nagrody i kary. Tego właśnie brakowało gospodarce autorytarnego socjalizmu, tego oczekiwano po kapitalizmie.

Z kolei wizja egalitarno-etatystyczna („tradycyjalna”) zakładała daleko posuniętą interwencję państwa w gospodarkę i państwową własność zakładów pracy (za wyjątkiem małych i średnich przedsiębiorstw). Wizja „liberalna” z kolei oznaczała negację etatyzmu i egalitaryzmu oraz akceptację rozwoju w Polsce kapitału zagranicznego, łącznie z przyzwoleniem na nieograniczone kupowanie przez ten kapitał polskich przedsiębiorstw. Wizja liberalna, jako jedyna, dopuszczała bezrobocie.

Wielokrotne i wieloletnie badania normatywnej wizji gospodarki pozwalają stwierdzić, że układ trójdzielny okazał się trwały, ale zarazem podatny na korekty. Wizja „umiarkowanie modernizacyjna” podlegała racjonalizacji w okresach kryzysów (Gardawski 2009b). Racjonalizacja polegała na obniżaniu się poziomu ambiwalencji, czyli uspoźnieniu wewnętrznemu wizji poprzez redukcję poparcia dla zasady konkurencji jako głównego mechanizmu regulacyjnego życia gospodarczego. Odczarowanie konkurencji można nazwać „zmęczeniem” gospodarką rynkową. Można je też określić po prostu jako urealnienie oglądu rynku, który część respondentów zaczynała widzieć w całej jego złożoności, a nie tylko w kategoriach prostych (nadmiernie uproszczonych, domniemanych) związków przyczynowych. Pojawiała się świadomość, że gospodarka rynkowa i swobodna konkurencja niosą

ryzyko bezrobocia nawet tym, którzy rzetelnie pracują. W konsekwencji podupadała wiara w „niewidzialną rękę rynku” zaprowadzającą substancjalną sprawiedliwość społeczną.

Należy jednak przypomnieć, że obniżanie się poparcia dla konkurencji nie pociągało za sobą zaniku poparcia dla prywatnego kapitału polskiego, wciąż postulowano wspieranie jego rozwoju i zgadzano się na sprzedawanie mu przedsiębiorstw państwowych, przy jednoczesnym ograniczaniu ekspansji kapitału zagranicznego. Obok tego niezmiennie postulowano umiarkowany egalitaryzm.

Tezę o korygującym w sposób antyrynkowy wpływie kryzysu wspierają wyniki analizy preferencji przedsiębiorców prywatnych, którzy pod koniec pierwszej dekady XXI w. pokazywali, że są zmęczeni liberalną gospodarką rynkową, i domagali się silnego wspierania przez państwo polskiej przedsiębiorczości. Bez wielkiego entuzjazmu wypowiadali się o konkurencji, popierali rozwiązania etatystyczne i protekcyjnistyczne, a także do pewnego stopnia, socjalne, wielu zaś skłaniało się ku egalitaryzmowi. Trzeba dodać, że oczekiwaniom wsparcia ze strony państwa towarzyszył jednocześnie silny krytycyzm w stosunku do niego. Stawiając sprawę jasno: zwrot antyliberalny zaczął się kształtować co najmniej kilka lat przed 2015 r., kiedy to zapadł werdykt wyborczy oddający ster władzy w państwie siłom politycznym, głoszącym, a potem realizującym taki program działania. Zjawisko „odczarowania rynku” (Mrozowicki 2014) zostało zresztą zauważone przez innych autorów skupionych na badaniu zmian świadomości ekonomicznej polskiego społeczeństwa (np. Zagórski et al. 2015).

Stan świadomości ekonomicznej młodych ludzi zarejestrowany w 2016 r. – najważniejszy w kontekście niniejszej książki – jest złożony i pełen sprzeczności. Ciekawą obserwacją jest częściowa zbieżność ich poglądów na gospodarkę z wyobrażeniami ujawnionymi przez wcześniejsze o kilka lat badania przedsiębiorców. Analizy przedstawione w niniejszym tomie przez Gardawskiego dowodzą długiego trwania trójdzielnego wzoru „wizji gospodarki dobrze urządzonej”. Nie tylko różnice społeczno-demograficzne, klasowe, ale i temporalne (sześć lat oddzielających obydwie badania) nie mają, jak się wydaje, głębszego wpływu na oczekiwany model gospodarki dobrze urządzonej. Mówiąc w skrócie, państwo powinno intensywniej angażować się w życie gospodarcze, nie ulegać presji wielkiego kapitału międzynarodowego, prowadzić aktywną politykę społeczną. Z kolei poziom poparcia dla konkurencji jako regulatora życia gospodarczego oraz ponowne rozmywanie się umiarkowanie modernizacyjnej normatywnej wizji gospodarki korelują, w sposób zaobserwowany wcześniej, z faktyczną kondycją polskiej gospodarki. W 2016 r., kiedy realizowano badanie, panowała bardzo dobra koniunktura, a rynek pracy znajdował się w stanie lepszym niż kiedykolwiek przedtem w całym okresie po 1989 r. Ambiwalencja ponownie wzrosła, a niespójność poglądów była bodaj największa od samego zarania badań nad gospodarką dobrze urządzonej. Czy kiedy (nie jeśli, bowiem w 2019 r. nie można mieć wątpliwości, że żyjemy – jako mieszkańcy świata rozwiniętego – w warunkach realnej gospodarki cyklu koniunkturalnego) nastąpi

spowolnienie lub recesja, będziemy świadkami ponownego odwrócenia się wektora poglądów o „dobrej gospodarce”, jest pytaniem otwartym. Zakładając jednak, że zdiagnozowany i potwierdzany przez nasz zespół w okresie ponad trzydziestu lat mechanizm nadal pracuje tym samym taktem, to za pewien czas znowu powinno dojść do uspołnienienia wizji gospodarki dobrze urządzonej.

Zmiana cykliczna, jak empirycznie wykazano w toku analizy danych z bardzo długiego czasu, istotnie zachodzi. Jednak konstatacja powyższa jest niepełna, dotyczy bowiem tylko jednego aspektu przeobrażeń interesującego nas obszaru społecznej świadomości, pomijając inny: zmian liniowych. Tymczasem na naszych oczach i z naszym udziałem dokonuje się czwarta rewolucja przemysłowa, która ma charakter zmiany radykalnej, odciskającej się na wszystkich kluczowych obszarach życia społecznego (por. Czarzasty, Kliszko 2018). Przede wszystkim następuje redefinicja pracy jako wartości, jako formy społecznego działania, jako wyznacznika statusu społecznego, jako jednego z zasadniczych elementów konstytuujących tożsamość jednostki. Co za tym idzie, struktura społeczna zarówno w wymiarze zależności hierarchicznych, jak i współzależności funkcjonalnych, wiruje.

Głównym przedmiotem badawczym projektu PREWORK oraz tematem niniejszej książki nie jest proletariat (co brzmi anachronicznie), ale prekariat, będący równocześnie produktem opisywanych tu zmian, jak i ich agentem. Jakkolwiek efektowne retorycznie jest to porównanie, zastrzegam, że prekariat nie jest – przynajmniej na ten moment – odrębną klasą społeczną, ale jak pokazujemy w rozdz. 1, co najwyżej pojęciem z poziomu dyskursywnej ramy mobilizacyjnej. Można też jednak pojęcie prekariatu – w świetle analiz badań jakościowych tego projektu – potraktować jak papieriek lakmusowy społeczeństwa wkraczającego w erę postpracy. Rzekome posttradycyjne „społeczeństwo stylów życia” (Slater 1999) jest w nieświadomiany przez istotną część Polaków – również tych, którymi się zajmujemy, młodych – społeczeństwem klasowym. Obraz struktury społecznej w świadomości odbiega od jej realnego kształtu, ale zgodnie z podstawowym twierdzeniem klasycznej socjologii humanistycznej Thomasa i Znanieckiego ma swoje realne konsekwencje. Konsekwencje te w analizowanym przez nas kontekście przybierają postać społeczeństwa anomijnego, rozczłonkowanego, zamykającego się w swoich subświatach. Jak w takich realiach badać świadomość społeczną (a więc i ekonomiczną), jak podejmować decyzje o empirycznych generalizacjach, jak wnioskować? Z tym pytaniami przyjdzie się zmierzyć już w niedalekiej przyszłości¹⁰.

¹⁰ Szerzej na ten temat w planowanej pracy zbiorowej analizującej dane z modułu ilościowego projektu PREWORK.

Rozdział 4. Badania biograficzne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi: kontekst metodologiczny

Wprowadzenie

Moduł jakościowy projektu PREWORK stawiał sobie za cel odpowiedź na pytania związane z biograficznym doświadczeniem prekaryzacji pracy oraz sposobami radzenia sobie z sytuacją prekaryjną. Interesowało nas: (1) odtworzenie całościowych doświadczeń młodych pracowników w sferze pracy oraz poza sferą pracy, relacji między nimi oraz sposobów ich prezentacji w wywiadach biograficznych; (2) zbadanie relacji między prekaryjnym zatrudnieniem a wzorami interpretacji indywidualnych karier i doświadczeń zawodowych, w tym m.in. sposobami prezentacji doświadczeń wchodzenia na rynek pracy, relacji międzyludzkich w miejscu pracy, zmiany miejsc i charakteru zatrudnienia, związków pomiędzy pracą i życiem poza nią; (3) zrozumienie form indywidualnego i zbiorowego sprawstwa młodych pracowników prekaryjnych i ich powiązań z całością doświadczeń biograficznych; (4) przeanalizowanie potencjału aktywności obywatelskiej i zaangażowania społecznego młodych ludzi, w szczególności w odniesieniu do działań, które pośrednio lub bezpośrednio wpływają z doświadczeń prekaryzacji pracy; (5) zrozumienie znaczenia więzi społecznych (kapitału społecznego), a także zasobów ekonomicznych, społecznych i kulturowych w kształtowaniu strategii ludzi młodych wobec pracy prekaryjnej.

Należy podkreślić, że ten początkowy zestaw celów badawczych ulegał doprecyzowaniu i modyfikacji w trakcie analiz. Po pierwsze, na poziomie najbardziej ogólnym związanym z badaniami porównawczymi w Polsce i w Niemczech, dodatkowym, choć powiązanim z już wymienionymi aspektem badań stało się poszukiwanie odpowiedzi na pytanie o warunki, w których obiektywna prekaryjność staje się subiektywnym problemem biograficznym i jako taki jest prezentowana przez naszych rozmówców. Pytanie takie wynikało wprost z obserwacji o zaawansowanych

procesach „normalizacji” prekaryzacji oraz słabości i fragmentacji strategii kontestujących to zjawisko (Czarzasty et al. 2018). Po drugie, w toku analiz coraz mocniej koncentrowaliśmy się na odpowiedzi na pytanie o wpływ rzeczywistości poza pracą na sposoby doświadczenia pracy sprekaryzowanej, w tym na relacjach pomiędzy „prekaryjnością” na rynku pracy a „prekarnością” (Butler 2011; Szarfenberg 2016). Jej wyrazem jest szeroko rozumiana niepewność ontologiczna (Giddens 2010) czy procesy „dysafiliacji” (Castel 2000) polegające na utracie oparcia w znaczących więziach społecznych. Po trzecie, nasze pytania badawcze ewoluowały w toku systematycznych dyskusji z zespołem niemieckim, a także w wyniku realizacji indywidualnych tematów badawczych w ramach projektu PREWORK. Istotną częścią wrażliwości teoretycznej wniesionej przez zespół niemiecki pod kierownictwem Very Trappmann było m.in. zwrócenie uwagi na wspomniane już relacje pomiędzy prekaryjnością i prekarnością oraz kategorie „immunizacji” na prekarność (Lorey 2015a)¹. Wrażliwość zespołu polskiego na problematykę relacji pomiędzy prekaryzacją a płcią, przedsiębiorczością i migracją natomiast znacząco się pogłębiła za sprawą projektów doktorskich realizowanych w nawiązaniu do projektu PREWORK przez, odpowiednio, Aleksandrę Drabinę-Różewicz, Magdalenę Andrejczuk oraz Mateusza Karolaka.

Celem niniejszego rozdziału jest zarysowanie ogólnych ram metodologicznych jakościowej części projektu, przedstawienie przebiegu badań biograficznych nad młodymi pracownikami zrealizowanych przez zespół polski, w oparciu o uzgodnione z zespołem niemieckim narzędzia badawcze, oraz zaprezentowanie metod analizy zebranych danych jakościowych. Nie wyczerpuje on jednak dyskusji dotyczącej kwestii metodologicznych w projekcie, która powraca m.in. w momencie charakterystyki wyłonionej w trakcie badań typologii strategii życiowych, a także w niektórych rozdziałach analitycznych.

Badania biograficzne jako narzędzie analiz przemian świata pracy

Badania nad zjawiskami związanymi z pracą wpisały się na stałe w tradycję badań biograficznych w Polsce i na świecie. Przytoczyć można analizy doświadczeń migracyjnych opisanych w pięciotomowym studium *Chłop polski w Europie i Ameryce* autorstwa Floriana Znanieckiego i Williama Thomasa ([1920] 1976) czy badania nad doświadczeniami bezrobotnych w ramach konkursów pamiętnikarskich ogłaszanych w ramach Instytutu Gospodarstwa Społecznego w Warszawie przez Ludwika Krzywickiego (Zawadzka 2005). W tradycji szkoły chicagowskiej kategoria biografii pojawia się w szczególności w odniesieniu do analiz karier zawodowych. Uczeni, tacy jak Anselm Strauss (1977), Everett Hughes (1997)

¹ Zespół niemiecki składał się z Very Trappmann (Leeds University Business School) oraz Jule-Marie Lorenzen, Alexandry Seehaus i Denisa Neumanna z Freie Univesität Berlin.

czy Howard Becker (Becker, Carper 1956) wskazywali na konieczność analizy zarówno obiektywnych aspektów kariery obrazujących zmianę udziału jednostki w różnorodnych organizacjach i jej mobilność pomiędzy pozycjami zawodowymi i pracami, jak i komponentów subiektywnych związanych z transformacją jednostkowych tożsamości. Martin Kohli (2002) opisywał w latach 80. XX w. istnienie wzorów „normalnych biografii” opartych na pracy zawodowej, które wiązać można z kształtowaniem się powojennych państw dobrobytu w Europie Zachodniej. Jak zauważa Marek Prawda (1987: 211), „społeczne typizacje przebiegu życia uformowały się historycznie (...) w postaci modeli «kariery», faz egzystencji czy progów przejść, i trwale funkcjonują jako element «normalności» życia, rodzaj zasobu wiedzy podręcznej kierującej działaniami człowieka”. Warto też przypomnieć klasyczną pracę Daniela Bertaux i Isabelle Bertaux-Wiame nad francuskimi piekarzami, która do dziś stanowi przykład opartej na prowadzonych w tradycji realistycznej wywiadach biograficznych monografii wybranego społecznego *milieu* (Bertaux, Bertaux-Wiame 2012).

W polskiej socjologii okresu transformacji badania biograficzne nad światem pracy realizowane były m.in. przez Jacka Leońskiego (1987), Marka Prawdę (1987) i Marka Latoszka (1994, 1999). Bardziej współcześnie można wspomnieć m.in. Markietę Domecką (2010), badającą kariery ludzi biznesu, Katarzynę Waniek (2012), analizującą doświadczenia biograficzne emigracji młodych Polaków do Niemiec, Sylwię Urbańską (2015), podejmującą problem doświadczenia polskich migrantek w Belgii, Annę Kordasiewicz (2016), badającą osoby wykonujące odpłatną pracę domową, czy Karola Haratyka, Kamilę Biały i Marcina Gońdę (2017), analizujących pracę freelancerów. Bardzo ciekawym wkładem w zrozumienie przemian doświadczeń pracy w okresie zmian społecznych w Polsce są analizy doświadczeń prywatyzacji w perspektywie biograficznej (Gospodarczyk, Leyk 2012; Mikołajewska-Zajac, Wawrzyniak 2016). Warto zaznaczyć, że wielu innych autorów i autorek nie odwołuje się przy tym wprost do metodologii badań biograficznych, realizując projekty z wykorzystaniem niektórych elementów tej tradycji.

Podjęwając decyzje metodologiczne, odwoływaliśmy się do wcześniejszych doświadczeń badań biograficznych nad światem pracy realizowanych przez członków zespołu polskiego oraz niemieckiego. W zespole polskim nawiązywaliśmy do badań biograficznych nad robotnikami na Śląsku realizowanych w latach 1999–2004 przez autora niniejszego rozdziału (Mrozowicki 2011), analiz biograficznych uwarunkowań nowych form zaangażowania w związki zawodowe w Estonii, Polsce, Rumunii i Słowenii (Mrozowicki 2012; Mrozowicki, Trawińska 2013), a także realizowanych w zespole: Agata Krasowska, Mateusz Karolak i Adam Mrozowicki (2013), badań pilotażowych we Wrocławiu nad młodymi pracownikami sprekarzowanymi, badań nad biograficznymi doświadczeniami migracji powrotnych (Karloak 2016) oraz doświadczeniami klasy średniej w warunkach polskiej odmiany kapitalizmu (Burski 2016). Ze strony zespołu niemieckiego kluczowe znaczenie miały wcześniejsze badania Very Trappmann (2013) nad hutnikami w doświadczonej

procesami restrukturyzacji Nowej Hucie, które wykorzystywały również elementy metody biograficznej. Istotnym punktem odniesienia były również projekty badawcze realizowane na Uniwersytecie Łódzkim przez zespół Kai Kaźmierskiej – nad doświadczeniami procesu transformacji systemowej w Polsce (Kaźmierska 2016b; Kaźmierska, Schütze 2013) oraz zespół Andrzeja Piotrowskiego – nad Polakami w świecie późnego kapitalizmu (Haratyk et al. 2017). Wpłynęły one na interpretację zebranych danych m.in. za sprawą udziału zespołów badawczych wymienionych projektów w seminariach i panelach dyskusyjnych poświęconych analizie przypadków zebranych w projekcie PREWORK.

O wyborze metody biograficznej zdecydowały następujące powody. Po pierwsze, daje ona szansę na zrozumienie znaczenia oraz motywacji, które młodzi ludzie nadają swoim działaniom w kontekście doświadczanych możliwości i ograniczeń o charakterze strukturalnym i kulturowym. W szczególności umożliwia ona rekonstrukcję istotnej dla zrozumienia refleksyjności podmiotu „pracy biograficznej” oraz przeżywanego przezeń świata (Strauss 1993). Po drugie, dzięki wywiadam biograficznym odtworzyć można obiektywny przebieg życia młodych rozmówców oraz zrozumieć relacje i subiektywne znaczenie przypisywane życiu związanemu z pracą i życiu poza pracą. W szczególności możliwe jest zrozumienie relacji pomiędzy doświadczeniami i wyborami indywidualnymi a zinstytucjonalizowanymi wzorami „normalnych biografii” opartych na oczekiwaniach społecznych dotyczących modeli przebiegu życia (Kohli 2002; Prawda 1987). W opowiadanych historiach życia udokumentowane są zarazem procesy instytucjonalizacji nowych wzorów biografii zawodowych opartych na „normalizacji” nieciągłości i niepewności.

Po trzecie wreszcie, biograficzne wywiady narracyjne umożliwiają prześledzenie relacji między czynnikami strukturalnymi, kulturowymi oraz sprawstwem w specyficznych dla danych osób kontekstach społeczno-historycznych (Bertaux, Kohli 1984; Mrozowicki, Turk, Domecka 2013). Martin Kohli (2012: 128), odwołując się pojęcia rozumienia Wilhelma Diltheya (1959), zauważa, że autobiografia jest nie tylko „metodologicznym modelem (hermeneutycznego) rozumienia życia jednostek, lecz także szczególnym sposobem wejścia w historyczną czy społeczną rzeczywistość”. Wywiady biograficzne mogą być traktowane jako doskonałe źródło wiedzy o sposobach doświadczenia i radzenia sobie z procesami prekaryzacji pracy w kontekście całościowych doświadczeń życiowych jednostek.

Metoda biograficzna, w tym jej szczególny wariant wykorzystany w projekcie, a mianowicie biograficzny wywiad narracyjny autorstwa Fritza Schützego, były na gruncie polskim i międzynarodowym opisywane wielokrotnie (por. Hermanns 1987; Kaźmierska 1997; Rokuszewska-Pawełek 1996; Rosenthal 2004; Schütze 1983, 2012), stąd w niniejszym podrozdziale nie będziemy skupiać się na ich ponownej charakterystyce. Opisana zostanie jedynie praktyka badawcza oraz podjęte w jej trakcie decyzje metodologiczne.

Biografia jako temat i jako środek: podstawowe założenia metody biograficznej

W tradycji badań biograficznych przyjął się podział Ingeborg Helling (1990) na analizy, w których wywiady biograficzne traktowane są jako „środek” lub jako „temat” badań. W tym pierwszym przypadku materiały biograficzne służą uzyskaniu odpowiedzi na pytania, „co wydarzyło się w życiu jednostek, co buduje ich społeczne doświadczenie” (Kaźmierska 2016b: 9). Jak zauważa Rokuszewska-Pawełek (1996: 41), podejście takie pozwala na zdobycie wiedzy „na temat pewnych kwestii socjologicznych, oglądanych w perspektywie uczestnika, takich jak subiektywne postrzeganie zróżnicowania struktury społecznej, zjawiska ruchliwości, wpływu uprzedniej kariery zawodowej na stosunek do aktualnie wykonywanej pracy itd.” W drugim przypadku biografia jest badana jako fenomen sam w sobie, będąc czymś więcej niż tylko metodą dotarcia do świadomościowych korelatów „zewnętrznych” wobec niej procesów społecznych (Helling 1990: 16), pozwalając np. na „ustalenie typowych sekwencji zdarzeń w życiu określonych grup ludzi i struktury znaczeń jakie przypisywane są tym zdarzeniom” (Rokuszewska-Pawełek 1996: 41). Ten drugi sposób analizy, wprost nawiązujący do tradycji badań biograficznych Fritza Schützego (1983, 2012), ma umożliwić uzyskanie odpowiedzi „nie tylko na pytanie *co*, ale też *jak* narratorzy odtwarzają własne sposoby widzenia zbiorowo-historycznych konstelacji wydarzeń i ukształtowanych przez nie formacji społecznych” (Kaźmierska 2016b: 10). A mówiąc jeszcze dokładniej, „odpowiedź na pytanie *jak* pozwala lepiej zrozumieć *co*” (Kaźmierska 2012: 114).

Chociaż w projekcie PREWORK wywiady biograficzne były częściej wykorzystywane jako materiał umożliwiający zrozumienie doświadczeń pracowników prekaryjnych, niektóre z rozdziałów niniejszej pracy bezpośrednio odwołują się do klasycznej metody badawczej Fritza Schützego. Metoda ta, jak wielokrotnie powtarzано, nawiązuje w swoich założeniach do różnorodnych tradycji teoretycznych, w tym szkoły chicagowskiej, interakcjonizmu symbolicznego, fenomenologii, etnometodologii oraz – co istotne z punktu widzenia naszego projektu – metodologii teorii ugruntowanej (Kaźmierska 2012: 114). Jak zauważają Ursula Apitzsch i Lena Inowlocki (2000: 61), „podejście rozwinięte przez Schützego i innych wskazuje, że analiza koncentruje się nie tyle na rekonstrukcji intencjonalności reprezentowanej przez indywidualny przebieg życia, ale zakorzenienie relacji biograficznej (*biographical account* – *A.M.*) w makrostrukturach społecznych”. W tym sensie studia indywidualnych przypadków biograficznych oraz ich porównanie w toku systematycznych procedur analitycznych, takich jak rozróżnienie rodzajów tekstu, sekwencyjny opis strukturalny, analityczna abstrakcja, porównanie kontrastowe przypadków oraz tworzenie modelu teoretycznego (Schütze 2012), stanowią mogą punkt wyjścia do uprawiania „socjologii na poziomie jednostkowym”, by użyć określenia Brunona Lahire’a (2003).

W ujęciu Fritza Schützego (2012: 157) historia życia jest „narracyjną całością („Gestalt”), którą należy sobie wyobrazić jako sekwencję osobistych doświadczeń,

a owo uporządkowanie pociąga za sobą wewnętrzny rozwój tożsamości dysponenta biografii”. Kluczowe znaczenie dla uporządkowania historii życia mają cztery struktury procesowe: biograficzne schematy działania (odzwierciedlające procesy planowania i kontroli nad własną biografią), trajektorie cierpienia (wskazujące na sytuację przytłoczenia jednostek przez wydarzenia i procesy poza ich kontrolą), instytucjonalne wzorce oczekiwań (opisujące podążanie za normatywnie wyznaczonymi wzorami przebiegu życia) oraz metamorfozy (będące odzwierciedleniem twórczej przemiany jednostkowej tożsamości, zapoczątkowania nowej linii działania) (Rokuszevska-Pawełek 1996: 57). Wedle Schützego (2005: 294), spontanicznie opowiadana historia życia jest sekwencyjnym uporządkowaniem struktur procesowych, które opisują orientacje narratorów wobec najważniejszych etapów ich życia. Nie jest to przy tym opowieść konstruowana *ad hoc* w sytuacji wywiadu. Na poziomie komunikacyjnym przypadkowość ograniczają przymusy komunikacyjne obecne w spontanicznej narracji: przymus kondensacji (opowiadania jedynie tego, co istotne dla narratora), przymus wchodzenia w szczegóły (opowiadania tego, co wynika z rozpoczętych już wątków) oraz przymus domykania formy tekstowej (kończenia opisu swoich doświadczeń) (Schütze 2012: 164–165). Na poziomie zawartości, na sposoby formułowania opowieści biograficznej wpływ mają reguły „gramatyki” spontanicznej narracji autobiograficznej, w tym jej figur poznawczych (*Kognitivefiguren*). Obejmują one globalny kształt narracji, spłot segmentów narracyjnych, nosiciela opowieści (narratora), nosicieli wydarzeń (m.in. znaczących innych), sytuacje i sceny posiadające znaczenie biograficzne dla narratora, ramy społeczne strumienia zdarzeń i procesów społecznych (ibidem: 171–173). Jak podkreśla Schütze (2012: 174), „[f]igury poznawcze są zarówno zjawiskiem występującym w tekście narracji, jak i w społeczno-biograficznej rzeczywistości”.

Założenia o kluczowym znaczeniu struktur procesowych przebiegu życia, figur poznawczych opowieści autobiograficznych oraz przymusów komunikacyjnych niosą z sobą istotne dla analizy wywiadów epistemologiczne i metodologiczne konsekwencje. Po pierwsze, najważniejsze znaczenie przypisywane jest tutaj „spontanicznej narracji”², przy czym zakłada się, że sekwencje narracyjne są bliższe temu, co konkretnie zdarzyło się i było doświadczane w przeszłości, w porównaniu ze statycznymi opisami kontekstów działania i schematami argumentacyjnymi, w których narratorzy uzasadniają podjęte w przeszłości decyzje (Schütze 2005: 303–305). Po drugie, podkreślenie znaczenia narracji wskazuje na podstawowe założenie teorii wywiadu narracyjnego, a mianowicie założenie o „homologii pomiędzy strukturą organizacji doświadczenia wydarzeń życiowych oraz strukturą narracji autobiograficznej” (Hermanns 1987: 49). W konsekwencji analiza

² Narracja jest schematem komunikacyjnym w wywiadzie, obecnym w jego fragmentach posiadających wysoki poziom indeksykwalności, czego wyrazem jest „systematyczna tendencja do stałego używania wyrażen okazjonalnych, tj. odnoszących się do konkretnej sytuacji i zrozumiałych w jej kontekście” (Rokuszevska-Pawełek 1996: 45).

wywiadów narracyjnych pozwala nam na zbadanie związków pomiędzy sposobami rekapitulacji doświadczeń a sposobami doświadczania i działania w świecie. Jest to jednak możliwe, o ile zastosowana zostanie złożona i wieloetapowa procedura analizy danych, która pozwoli na wychwycenie momentów zaburzenia logiki autoprezentacji, „przesłonięć” i pracy biograficznej: „zrozumienie doświadczeń, które przez samego informanta są pamiętane mgliście, nie są przez niego właściwie rozumiane, albo też nie zostają przez niego rozumiane w ogóle” (Schütze 2012: 161). W naszym projekcie takiego typu analiza prowadzona była jedynie na ograniczonej liczbie przypadków, w większości zaś, jak wskazujemy w kolejnych częściach rozdziału, do zebranego materiału zastosowano procedury kodowania otwartego i kodowania selektywnego, właściwe metodologii teorii ugruntowanej (Glaser 1978; Glaser, Strauss 2009).

Techniki zbierania danych i przebieg wywiadów biograficznych

Zastosowana w badaniach technika zbierania danych empirycznych nawiązywała wprost do założeń biograficznego wywiadu narracyjnego Fritza Schützego (Kaźmierska 1997; Schütze 1983, 2012)³. Zgodnie z przyjętą i wielokrotnie opisaną w literaturze przedmiotu konwencją, każdy ze zrealizowanych wywiadów składał się z trzech części. Przed przystąpieniem do nagrania rozmówcy zostali wstępnie zapoznani z tematyką badań: naszym zainteresowaniem doświadczeniami ludzi młodych w Polsce oraz konwencją realizacji wywiadów opartą na swobodnej opowieści na temat własnych doświadczeń biograficznych. Mieli oni również możliwość wypełnienia krótkiego formularza zgody na transkrypcję, analizę i archiwizację wywiadów. Pierwsza część wywiadu rozpoczynała się od prośby o powiedzenie całej historii życia badanych⁴. W trakcie tej fazy badacze unikali ingerencji w treść wywiadu, podtrzymując interakcję „przede wszystkim za pomocą pozawerbalnych

³ Pytanie to brzmiało: „Chciałbym/Chciałabym poprosić, by opowiedział/a mi Pan/Pani historię swojego życia. Jak się Pan/Pani stała osobą, którą jest teraz, biorąc pod uwagę Pana/Pani doświadczenia od momentu dzieciństwa aż do chwili obecnej”. Tak postawione pytanie, choć mogło ukierunkowywać na schematy argumentacyjne, było z powodzeniem stosowane we wcześniejszych badaniach autorów (np. Mrozowicki 2011); nie zauważono również zasadniczych problemów z długością i jakością narracji, która po nim następowała. Sposób formułowania początkowego bodźca do wywiadu był przedmiotem dyskusji w zespole badaczy i badaczek biograficznych z Uniwersytetu Łódzkiego. Chociaż wydaje się, że przyjęta konwencja nie wpłynęła zasadniczo na jakość zebranego materiału, uznaliśmy za zasadne argumenty na rzecz skrócenia początkowego pytania do formuły zachęcającej do opowiedzenia „historii życia”. W przypadku części wywiadów taka skrócona formuła została zastosowana, gdyż od początku drugą część pytania początkowego traktowaliśmy jako uzupełniającą i opcjonalną.

⁴ „Liczenie” faz wywiadu narracyjnego jest kwestią konwencji. Fritz Schütze w swoim klasycznym tekście z 1983 r. pisze o trzech fazach, Kaja Kaźmierska (1997: 36–38) mówi natomiast o pięciu, włączając w zliczanie fazy przygotowania i zakończenia wywiadu.

znaków służących wskazaniu, iż opowieść narratora jest ważna i interesująca” (Każmierska 1997: 37). Druga część wywiadu rozpoczynała się dopiero w momencie, gdy badani jednoznacznie wskazywali, że zakończyli swoją narrację. Obejmowała ona pytania o kwestie niejasne, potencjalnie pominięte i wymagające rozwinięcia związane z wydarzeniami i doświadczeniami przywołanymi w części pierwszej. Zadawane pytania miały z założenia charakter narracyjny, tj. odwoływały się do doświadczeń i wspomnień narratorów, przy odłożeniu pytań o motywy („dlaczego?”) do faz późniejszych.

Ostatnia faza wywiadu narracyjnego opisywana bywa jako ta, w której narrator występuje w dwóch rolach: „jako teoretyk własnego życia, a także jako osoba dysponująca wiedzą i opiniami na temat różnych aspektów życia społecznego” (Rokuszevska-Pawełek 1996: 47). W praktyce w tej części wywiadu zadawano zarówno pytania o motywy podejmowania lub niepodejmowania określonych decyzji życiowych, jak i pytania wynikające z listy dyspozycji do trzeciej części wywiadu w projekcie PREWORK (por. Aneks metodologiczny). Podjęto przy tym starania, by każde z zadawanych pytań odnosiło się – w sposobie jego formułowania – do wcześniej opowiadanej historii życia, nadając im charakter wysoce „indeksykalny”, odnoszący się do konkretnych sytuacji doświadczanych przez badanych. Pola tematyczne poruszane w części trzeciej wywiadu obejmowały: przejście ze szkoły na rynek pracy, doświadczenia pracy, życie prywatne/relacje międzyludzkie, ograniczenia strukturalno-instytucjonalne związane z prekaryznością i strategię radzenia sobie z nimi, doświadczenia aktywności i bierności obywatelskiej i politycznej, postrzeganie struktury klasowej i swojego miejsca w niej, postrzeganie ładu społeczno-ekonomicznego, plany na przyszłość.

Osoba przeprowadzająca wywiad wypełniała po jego zakończeniu krótki kwestionariusz zawierający wybrane fakty z życia narratorów, czasami dopytując rozmówców o wybrane informacje. Umożliwiał on uzupełnienie informacji faktograficznych na temat biografii, np. dat ukończenia kolejnych etapów edukacji, przeciętych dochodów w gospodarstwie domowym czy zawodu ojca, matki i rodzeństwa. To ostatnie narzędzie, choć może budzić kontrowersje z perspektywy klasycznych badań biograficznych, umożliwiło nam w wielu przypadkach dokładniejsze ulokowanie badanego przypadku w przestrzeni społecznej określonej przez zróżnicowane rodzaje „kapitałów” naszych rozmówców. Całość wywiadu kończyła się swobodną rozmową na tematy niezwiązane z badaniami.

Dobór próby badawczej, badania terenowe i przygotowanie materiałów do analizy

Punktem wyjścia do zbierania materiału biograficznego było przyjęcie formalnej definicji pracowników sprekaryzowanych jako tych, którzy są pomiędzy 18. a 30. rokiem życia oraz spełniają jedno z kryteriów: pracują w ramach umów

niestandardowych (tj. odbiegających od umowy o pracę na czas nieokreślony), zarabiają poniżej mediany zarobków netto (przyjęto roboczo, że poniżej 2500 zł⁵), są bezrobotni⁶ lub realizują bezpłatne lub niskopłatne staże. Po wstępnej analizie wywiadów podjęto decyzję o poszerzeniu tak rozumianej badanej zbiorowości zgodnie z logiką teoretycznego doboru próby o następujące kategorie: (1) osoby w wieku do 35. roku życia, przy założeniu, że okres „młodości” we współczesnych społeczeństwach ulega systematycznemu wydłużeniu, m.in. za sprawą niepewnego zatrudniania zaburzającego „rytm wchodzenia w inne, dorosłe role” (Szafranec et al. 2017: 91); (2) osoby, które posiadają standardową umowę o pracę, jednak z innych względów poddawane są procesom prekaryzacji, np. z powodu niskich zarobków, trudnej sytuacji rodzinnej pozbawiającej ich ochronnych sieci wsparcia społecznego, statusu imigrantów i innych. Analogiczne decyzje podjął zespół niemiecki.

Empiryczna część badań w Polsce rozpoczęła się na wiosnę 2016 r. i trwała do grudnia 2017 r. Wywiady biograficzne zbierane były przez zespół badawczy pod kierunkiem Adama Mrozowickiego z udziałem następujących osób: Magdalena Andrejczuk, Jacek Burski, Aleksandra Drabina-Różewicz, Agata Krasowska, Mateusz Karolak. W początkowej fazie projektu brali udział również Olga Czeranowska, Katarzyna Jarguz i Karolina Szczepaniak. Zespół obejmował osoby na różnym etapie kariery naukowej i w różnym wieku, częściowo pokrywającym się z wiekiem rozmówców, co ułatwiło kontakt z badanymi. Większość członkiń i członków zespołu posiadała wcześniejsze doświadczenia badań biograficznych, a pozostali zostali do realizacji badań przeszkoleni.

Początkowo wywiady prowadzono z osobami spełniającymi wymienione wcześniej kryteria formalne. Z czasem, zgodnie z zasadami teoretycznego doboru próby⁷, z prośbą o rozmowę zwrócono się do osób, których konkretne cechy społeczno-demograficzne (m.in. wiek, płeć, wykształcenie) czy wybrane aspekty strategii życiowych (np. zaangażowanie w związkach zawodowych lub protestach społecznych) pozwalały lepiej zrozumieć biograficzne i strukturalne warunki realizowanych strategii życiowych oraz form świadomości społecznej. Rozmówcy i rozmówczynie pochodzili zarówno z dużych miast wojewódzkich o niskiej stopie bezrobocia (Warszawa, Wrocław), jak i cechujących się stosunkowo niskim zatrudnieniem miast dotkniętych deindustrializacją i transformacją systemową (Radom,

⁵ Nie było to jednak kryterium bezwzględne. W Warszawie szybko stało się jasne, że zarobki takie w przypadku jednoosobowego gospodarstwa domowego nie wystarczają – zdaniem części potencjalnych rozmówców – na wynajem mieszkania i utrzymanie się.

⁶ Po pewnym czasie wykonywania pracy spełniającej przynajmniej jedno pozostałe kryterium formalne.

⁷ Teoretyczny dobór próby to pojęcie z zakresu metodologii teorii ugruntowanej: „jest procesem zbierania danych do celów generowania teorii, w którym analityk zbiera, koduje i analizuje swoje dane oraz decyduje, jakie dane zebrać w następnej kolejności i gdzie je znaleźć w celu rozwinięcia teorii, która się wyłania” (Glaser, Strauss 2009: 41).

Wałbrzych, Łódź), miasteczek (M., S.) oraz wsi (S.). Uczestników badań poszukiwano poprzez ulotki, fora internetowe, reklamy na Facebooku, sieci znajomych, a także instytucje rynku pracy (Ochotnicze Hufce Pracy, urzędy dla bezrobotnych, związki zawodowe). Podstawowe informacje o sytuacji społeczno-ekonomicznej w badanych miejscowościach – stopie bezrobocia i średnich wynagrodzeniach – zawiera tabela 14.

Tabela 14. Podstawowe charakterystyki badanych miejscowości (stan z 2017 r.)

Miejscowość	Liczba mieszkańców (1)	Stopa bezrobocia (2)	Średnie wynagrodzenie (zł) (3)
Wrocław	638 586	2,1	4129,56
Wałbrzych	113 621	7,2	3735,14
M.	2 632	12,5 ⁱ	3200,48 ⁱ
Łódź	690 422	6,3	3710,91
Radom	214 566	13,2	3523,34
S.	11 854	25,7 ⁱ	2950,92 ⁱ
Warszawa	1 764 615	2,0	5226,05

Uwaga: nazwy miast do 25 tys. mieszkańców zostały poddane anonimizacji. ⁱ Dane dla powiatów.

Źródło: (1): GUS 2017a; (2): GUS 2017b; (3): Wojtalik 2017.

Charakterystyki zebranej próby badawczej ze względu na płeć, wiek oraz formę zatrudnienia przedstawione zostały w tabeli 15. Łącznie zakwalifikowane do analiz w próbie polskiej zostały 63 wywiady narracyjne. Dodatkowo zebrano również dziesięć wywiadów, których nie poddano transkrypcji, choć sporządzono do nich krótkie noty analityczne podsumowujące historie życia badanych (stąd łączna liczba zrealizowanych wywiadów to 73⁸). Do powodów decyzji o niewłączeniu materiału do szczegółowych analiz należały m.in. zła jakość nagrania oraz niska ocena przydatności materiału dokonana przez zespół realizujący badania, np. ze względu na znaczną zbieżność z już przeanalizowanymi przypadkami⁹.

⁸ W innych publikacjach projektowych podawano inne liczby ze względu na wcześniejszą fazę projektu.

⁹ Jedną z często pojawiających się wątpliwości dotyczących przyjętego w projekcie sposobu zbierania materiału empirycznego jest kwestionowanie umiejętności niektórych kategorii rozmówców do konstruowania spójnej historii życia. Należy jednak podkreślić, że sytuacje takie nie były w przypadku naszych badań częste i wynikały zwykle ze specyfiki sytuacji wywiadu niż jednoznacznie z charakterystyk społeczno-demograficznych rozmówców, np. ich zbyt niskiego kapitału kulturowego. Zespół badawczy dokładał wszystkich starań, aby zapewnić komfort przeprowadzania wywiadu, jednak w nielicznych przypadkach musiały się one odbywać w miejscach publicznych, takich jak miejsce pracy badanych, co mogło, pomimo zachowania prywatności w trakcie rozmowy, nie sprzyjać uzyskaniu optymalnej sytuacji komunikacyjnej.

Tabela 15. Wybrane charakterystyki próby badawczej w Polsce i w Niemczech

		Niemcy, N = 60		Polska, N = 63	
		Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Wiek: 18–24 lata	Studia i praca ⁱ	6	4	1	1
	Staż	1	3	0	0
	Niestandardowe zatrudnienie ⁱⁱ	1	4	11	7
	Bezrobotni	5	3	3	4
	Umowa o pracę na czas nieokreślony	0	1	1	0
Wiek: 25–35 lat	Studia i praca ⁱ	4	4	4	2
	Staż	1	2	3	0
	Niestandardowe zatrudnienie ⁱⁱ	8	6	8	11
	Bezrobotni	3	1	2	1
	Umowa o pracę na czas nieokreślony	1	2	1	3

ⁱ Studia i praca: podejmowanie równoległe studiów na poziomie licencjackim, magisterskim i doktoranckim oraz pracy (we wszystkich przypadkach była to praca w ramach niestandardowych form zatrudnienia).

ⁱⁱ Niestandardowe zatrudnienie: umowa o pracę na czas określony, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, umowa na czas próbny, umowa cywilnoprawna, praca bez umowy, Minijob.

Źródło: badania własne.

Po przeprowadzeniu wywiadów zostały one poddane dokładnej transkrypcji z zachowaniem kluczowych informacji o dynamice emocjonalnej rozmowy. Wykorzystano znaki transkrypcyjne proponowane przez Glinkę (1998)¹⁰. Do celów polsko-niemieckich badań porównawczych dokonano również tłumaczenia dwudziestu wybranych wywiadów biograficznych, po dziesięć w Polsce i w Niemczech.

Wywiady opatrzone zostały zestawem dokumentów uzupełniających, które językiem metodologii teorii ugruntowanej określić można mianem „not teoretycznych” (*memos*) (Glaser 1978: 83). Po pierwsze, zaraz po przeprowadzeniu wywiadu sporządzano „notę o wywiadzie” zawierającą opis sposobu dotarcia do badanych, charakterystykę sytuacji wywiadu, przedstawienie ewentualnych problemów w czasie realizacji wywiadu, a także notatkę analityczną zawierającą podsumowanie głównych obserwacji poczynionych w trakcie rozmowy przez osobę przeprowadzającą wywiad. Po drugie, przygotowywano portret biograficzny rozmówcy, który obejmował podsumowanie zasadniczych, dających się wyabstrahować z wywiadu zobiektywizowanych „faktów” z życia narratora uporządkowanych chronologicznie

¹⁰ Do najważniejszych należały: znak pauzy w wypowiedzi z podaniem długości milczenia w sekundach, np. (2), czy też znaki wskazujące emocje, np. [*śmiech*]. Dla większej czytelności prezentacji danych, cytaty w książce zostały pozbawione jednak większości tych dodatkowych znaków transkrypcyjnych.

(jego/jej „linię życia”). Po trzeciej, do transkrypcji wywiadu dołączano podsumowanie analityczne sporządzone do celów analiz porównawczych w języku angielskim zawierające następujące elementy: a) krótkie podsumowanie portretu biograficznego badanych; b) podsumowanie obserwacji analitycznych dotyczących sposobów prezentacji historii życia (analiza biografii jako „tematu”); c) podsumowanie obserwacji analitycznych poczynionych w trakcie analizy tematycznej wywiadu (analiza biografii jako „środka”) w odniesieniu do tematów projektu PREWORK, w tym tych poruszanych wprost w części trzeciej. Podsumowanie kończyło się uwagami ogólnymi na temat przydatności materiału do badań w projekcie. Dodatkowymi materiałami, które towarzyszyły transkrypcji wywiadów, były również: 1) wypełniony przed realizacją wywiadu formularz świadomej zgody rozmówcy/rozmówczyni na wywiad; 2) kwestionariusz wypełniany przez osobę przeprowadzającą wywiad na bazie odpowiedzi rozmówcy w trakcie wywiadu.

Wszystkie wywiady, które poddawane były zespołowej dyskusji, zostały poddane anonimizacji w zakresie danych osobowych rozmówcy oraz osób, których dane pojawiały się w wywiadzie. Dodatkowo anonimizacji poddano fragmenty wywiadów oraz przypadki biografii, które były przytaczane w publikacjach projektu PREWORK¹¹. Całość materiałów została umieszczona również w dostępnej po zalogowaniu dla uczestników projektu bazie online (intranecie), co pozwoliło na korzystanie z nich przez cały zespół.

Metody analizy danych: wzory doświadczeń i strategii życiowych

Zebrane w projekcie wywiady poddano wieloetapowej procedurze kodowania, inspirowanej metodologią teorii ugruntowanej (Charmaz 2009; Glaser 1978; Glaser, Strauss 2009; Strauss, Corbin 1990). Przyjęto klasyczny podział typów kodowania opisany przez Glasera (1978: 56–61) jako kodowanie otwarte i kodowanie selektywne. Celem kodowania otwartego było wygenerowanie możliwie licznych „kodów” będących sposobem konceptualizacji odzwierciedlonych w wywiadach zjawisk i procesów. W procesie kodowania otwartego dążono do możliwie szczegółowego przeniechania („złamania”) danych w celu wygenerowania nowych

¹¹ W dalszej części książki wywiady przywoływane są z określeniem ich kodu w próbie. Dla próby polskiej kod ten obejmuje oznaczenie kraju (PL), oznaczenie regionu/zespołu (WR – wywiady realizowane we Wrocławiu i na Dolnym Śląsku, WAW – wywiady realizowane w Warszawie, województwach mazowieckim i łódzkim), płeć (M – mężczyzna, K – kobieta), numer porządkowy w kolekcji WR lub WAW). Dla próby niemieckiej oznaczenia wskazują na kolejno: kraj (DE), numer porządkowy wywiadu, płeć (M – mężczyzna, K – kobieta), wiek rozmówcy. Dodatkowo, w rozdz. 11 oznaczenie kraju występuje w dwóch odmianach (PL – wywiady PREWORK dla Polski, POW – wywiady z migrantami powrotnymi z projektu „Changing Employment” realizowanego przez autora (Mateusza Karolaka) z dopiskiem PL – w przypadku wywiadów zrealizowanych w Polsce, UK – w przypadku wywiadów zrealizowanych w Wielkiej Brytanii).

kategorii. Opisywały one wybrane wymiary doświadczeń biograficznych badanych, w tym m.in.: kontekst rodziny, pochodzenie społeczne, doświadczenia edukacyjne, doświadczenia pracy, postrzeganie relacji społecznych, doświadczenia związków intymnych, ograniczenia i możliwości działań związane z sytuacją pracy i sytuacją życiową, plany życiowe, a także wybrane aspekty świadomości społecznej badanych (tożsamości klasowe i pozaklasowe, wyobrażenia o gospodarce, wyobrażenia o dobrym życiu i godnej pracy). Procesowi analizy towarzyszyła „wrażliwość teoretyczna” (Glaser, Strauss 2009: 41) wyniesiona z istniejących badań nad uwarunkowaniami, procesami, doświadczeniami i konsekwencjami prekaryzacji pracy¹². Kolejnym etapem analizy wywiadu było „kodowanie selektywne” (Glaser 1978: 61), którego celem było wyłonienie kategorii kluczowych dla dalszych analiz i redukcja analityczna pozostałych kategorii do tych, które opisywały strategie życiowe młodych ludzi oraz ich uwarunkowania, właściwości oraz konsekwencje. W procesie kodowania selektywnego wykorzystano program do analizy danych jakościowych NVivo, w ramach którego zbudowana została baza wywiadów i wyselekcjonowanych kategorii. Procesowi zbierania i interpretacji danych towarzyszyło spisywanie not teoretycznych (*memos*) opisujących „idee związane z kategoriami i ich powiązaniem, które przychodzą na myśl analitykowi podczas kodowania” (Glaser 1978: 83), a także wszystkie inne informacje, które mogły pojawić się przy dalszych analizach.

Dodatkowo część materiałów – w tym po dziesięć wywiadów przetłumaczonych na język angielski przez zespół polski i niemiecki (łącznie dwadzieścia przypadków) oraz dwadzieścia kolejnych wywiadów w języku polskim – poddanych zostało analizie zespołowej inspirowanej kategoriami badawczymi i wybranymi etapami procedury wynikającymi z metodologii wywiadu narracyjnego Fritza Schützego (1983, 2012). Wybór przypadków podyktowany został logiką kontrastu związanego z teoretycznym doбором próby, w szczególności odzwierciedlonymi w toku kodowania otwartego cechami związanymi zarówno z obiektywnymi cechami położenia społecznego badanych (m.in. zasobami edukacyjnymi, charakterem pracy – fizycznej lub umysłowej, zamieszkaniem w dużych centrach miejskich lub małych miejscowościach), jak i specyfiką doświadczeń biograficznych (wywiady nacechowane doświadczeniem sprawstwa indywidualnego i zbiorowego *versus* wywiady, w których dominujące znaczenie mają procesy indywidualnych i zbiorowych trajektorii cierpienia, utraty kontroli nad własnym życiem). Celem analizy była rekonstrukcja wewnętrznej logiki biografii opisywanej przez unikalny dla danego wywiadu splot struktur procesowych (Schütze 2005: 306): biograficznych schematów działania, trajektorii cierpienia, instytucjonalnych wzorców oczekiwań oraz metamorfoz.

¹² Wrażliwość teoretyczną twórcy metodologii teorii ugruntowanej rozumieli jako „częstkową ram[ę] «lokalnych» pojęć desygnujących kilka głównych lub widocznych gołym okiem cech struktury oraz procesów” (Glaser, Strauss 2009: 41) w badanych sytuacjach; składają się na umiejętności metodologiczne i wiedza badaczy ułatwiające generowanie kategorii.

Biograficzne studia indywidualnych przypadków rozpoczynała analiza schematu komunikacyjnego wywiadu, w toku której wyodrębnione zostały fragmenty narracyjne, argumentacyjne i opisowe tekstu. Szczególną uwagę poświęcono mikroanalizie fragmentów narracyjnych. Kolejny krok obejmował strukturalny opis wywiadu, oparty na podziale tekstu wywiadu na części, które „wyróżnione są ze względu na tematyczny porządek zdarzeń, styl ich prezentacji, zmiany perspektywy przedstawień itd.”, a następnie wyodrębnieniu powiązań tych części ze sobą, co prowadziło do wyznaczenia podstawowych struktur procesowych narracji (Kaźmierska 1997: 40–42).

Część przypadków przeanalizowana została w toku seminariów z udziałem dyskusantów zewnętrznych oraz całego zespołu polskiego i niemieckiego, co umożliwiło doprecyzowanie i uzgodnienie kategorii analitycznych¹³. Istotnym elementem seminariów była dyskusja nad wybranymi fragmentami wywiadów (mikroanaliza tekstu) oraz refleksja porównawcza nad porównaniem (zwykle dwóch) wyselekcjonowanych i szczegółowo przestudiowanych przypadków. Umożliwiło to realizację procesu analitycznej abstrakcji, w toku której „badacz stara się wyłonić z tekstu kategorie wspólne innym narracjom oraz te, które są swoiste dla aktualnie badanej narracji i czynią z niej wobec innych przypadek kontrastowy” (Kaźmierska 1997: 43). Przyjęto, na bazie wcześniejszych badań nad robotnikami (Mrozowicki 2011), że rekonstrukcja sposobów uporządkowania struktur procesowych w ramach narracyjnej całości biografii (*Gestalt*) pozwala na wyodrębnienie strategii życiowych badanych. Na zakończenie dokonano porównania kontrastowego wybranych przypadków polegającego na zestawieniu ze sobą ich cech wspólnych i wyjaśnienie uwarunkowań ich odmienności. Opisywana w ostatnim rozdziale książki typologia strategii życiowych badanych jest efektem takiego właśnie procesu kontrastowego porównania biografii.

Wnioski

W niniejszym rozdziale zaprezentowano główne elementy procedury zbierania i analizy danych w jakościowym module projektu PREWORK. Opierały się one na łączeniu założeń metodologii teorii ugruntowanej z wybranymi procedurami metody

¹³ W tym miejscu chcemy podziękować uczestnikom wspomnianych seminariów za ich nieoceniony wkład w dyskusje nad przypadkami oraz krytyczne komentarze wobec zastosowanych przez nasz zespół procedur badawczych. Szczególne podziękowania kierujemy pod adresem Markiety Domeckiej, Dennisa Eversberga, Karola Haratyka, Kai Kaźmierskiej, Alicji Pałęckiej, Fritza Schützego, Gerharda Riemanna, Katarzyny Waniek, Joanny Wygnańskiej, a także uczestników Seminarium Badań Biograficznych zorganizowanego z udziałem naszego zespołu na Uniwersytecie Łódzkim w styczniu 2018 r. Ostateczna odpowiedzialność za dokonane wybory metodologiczne leży w całości po stronie zespołu PREWORK, jednak uwagi naszych Dyskusantów i Dyskusantek pozwoliły nam na pełniejsze i krytyczniejsze spojrzenie na realizowane przez nas badania.

biograficznego wywiadu narracyjnego. Zaprezentowane w drugiej i trzeciej części książki analizy empiryczne w różnym stopniu wykorzystywały opisane w rozdziale metody i techniki badawcze. W części z nich wybrano wariant prezentacji analizy kontrastowych przypadków biograficznych, co miało na celu uwypuklenie znaczenia „biografii jako zagadnienia samego w sobie” (Helling 1990: 16), źródła unikalnego materiału empirycznego dostarczającego wiedzy o zapośredniczonych społecznie doświadczeniach biograficznych i odwzorowanych w nich strategiach życiowych. W innych materiał biograficzny posłużył przede wszystkim jako „środek” do odpowiedzi na fundamentalne dla projektu pytania socjologiczne o relacje pomiędzy obiektywnymi procesami prekaryzacji pracy i wybranymi aspektami doświadczeń i świadomości społecznej ludzi młodych: wchodzeniem w dorosłość, przemianami więzi i relacji społecznych, migracjami, przedsiębiorczością, doświadczeniem płci kulturowej, świadomością polityczną i zaangażowaniem obywatelskim, a także świadomością i tożsamościami klasowymi. Końcowa typologia związanych z pracą strategii życiowych naszych rozmówców scala te dwa nurty refleksji i pytań wobec materiałów biograficznych.

Część II

Wybrane aspekty świadomości
i strategii życiowych młodych
pracowników sprekaryzowanych
w Polsce

Rozdział 5. Biograficzne doświadczenie pracy młodych pracowników sprekaryzowanych

Wprowadzenie

Celem niniejszego rozdziału jest odpowiedź na pytanie o sposoby doświadczania pracy przez młodych pracowników prekaryjnych w Polsce. Istotne są również pytania szczegółowe, o to, jak rozmówcy realizują własne projekty życiowe w sferze pracy. Jakie sposoby działania przyjmują, by osiągnąć pożądane stany rzeczy? Odpowiedzi na powyższe pytania oparte są na tematycznej analizie pytań dotyczących godnej i dobrej pracy, które znalazły się w zrealizowanych w Polsce wywiadach biograficznych w ramach projektu PREWORK (N=63, por. rozdz. 4). Wnioski z badań nie tylko wypływają z analizy wypowiedzi o dobrej i godnej pracy, ale opierają się też na interpretacji szerszego kontekstu biograficznego prezentowanego przez rozmówców w trakcie wywiadów narracyjnych. Wybór problematyki rozdziału podyktowany został jej znaczeniem dla zrozumienia specyfiki doświadczeń pracy prekaryjnej w odniesieniu do wyobrażeń na temat jej (zakładanych w projekcie) przeciwieństw: pracy godnej i dobrej. Rozmówcy na różne sposoby interpretowali znaczenie obu tych pojęć, ukazując ich różne odsłony, oraz wskazywali na własne pragnienia i doświadczenia dotyczące pracy.

Poruszana w rozdziale tematyka była wcześniej przedmiotem zainteresowań m.in. socjologii młodzieży. Istniejące badania (m.in. Szafraniec 2011) sugerują, że młodzi określają pracę jako jedną z istotnych wartości w ich życiu. Interpretują bariery, z jakimi spotykają się na rynku pracy. Mają pragmatyczne nastawienie do wykształcenia i deklarują mobilność i elastyczność zawodową. Istotne znaczenie mają dla nich praktyki zawodowe, które mają uzupełnić braki związane ze zdobywanym wykształceniem. Chętnie deklarują mobilność, ponieważ są gotowi do zmiany miejsca zamieszkania ze względu na pracę. Natomiast podejście do pracy jest zróżnicowane w zależności od wykształcenia. Wykształceni stawiają na własny rozwój, atmosferę w zespole i dochody, podczas gdy gorzej wykształceni ukierunkowani

są na „pieniądze, dobre warunki pracy i stabilizację zawodową” (Szafraniec 2011: 138–139). Jednak jednostki posiadające takie samo wykształcenie mogą różnić się od siebie „pod względem zdolności do rzetelnego wykonywania złożonych czynności w pracy” (Kiersztyn 2011: 12). Oznacza to, że nie tylko wykształcenie decyduje o możliwościach zdobycia pracy.

Młodzi o gorszym kapitale kulturowym, mierzonym m.in. ukończonym poziomem edukacji, podkreślają „znaczenie wygody, bezpieczeństwa i stabilizacji zawodowej, ale też (...) potrzebę satysfakcji i zadowolenia z pracy” (Szafraniec 2011: 139). Ci natomiast, którzy są lepiej wykształceni, określają się wobec pracy w sposób ewoluujący „od postawy sakralizującej sukces i gotowej poświęcić się karierze zawodowej bez reszty (...) do zabiegającej o balans między pracą a życiem osobistym i nastawionej na gratyfikacje różnego rodzaju (satysfakcja zawodowa, rozwój)” (ibidem). Toteż praca dla młodych jest ważna nie tylko dlatego, że umożliwi uzyskanie dochodów, niezależność od rodziców, ale także z punktu widzenia zaspokajania ich potrzeb. Ponadto młodzi ze względu na elastyczność i niestandardowość zatrudnienia są narażeni na epizody bezrobocia, walkę o miejsce pracy, pracę krótkotrwałą na umowę o dzieło, pracę kontraktową. Dochodzi do tego doświadczenie bycia NEET-sem¹, który nie przejawia aktywności zawodowej i edukacyjnej, co wiąże się z ryzykiem wykluczenia społecznego (Zielińska 2015: 33).

W niniejszym rozdziale skoncentruję się na specyficznej kategorii pracowników sprekaryzowanych, doświadczających niepewnego zatrudnienia (por. Kalleberg 2009). Rozdział składa się z części teoretycznej, wyjaśniającej użycie koncepcji doświadczenia pracy na podstawie teorii Alfreda Schütza (2008) oraz części empirycznej, zawierającej interpretację kategorii dobrej i godnej pracy.

Doświadczenie i praca: ramy teoretyczne

Doświadczenie jednostki w ogóle jest zorganizowane przez wiedzę o świecie społecznym. Jest to podstawowy instrument funkcjonowania jednostki w życiu społecznym. Doświadczenie oznacza organizację wiedzy dostępnej jako podstawowego zasobu stypizowanych ustaleń z jednej strony, z drugiej zaś jest interpretatywnym przeformułowaniem i przedefiniowaniem składników społecznego zasobu wiedzy. Te dwa wymiary wskazują na rolę interpretacji w konstruowaniu się świata społecznego, który zawiera ścieranie się uschematyzowanych ponadjednostkowych wzorów, które są zorganizowane w stypizowane ustalenia narzucane odgórnie przez świat społeczny oraz improwizowane doświadczenia będące interpretacją zastanego porządku. Takie rozumienie doświadczenia odpowiada koncepcji Schütza (2008),

¹ *Not in Employment, Education or Training*, kategoria młodych osób poza zatrudnieniem, systemem edukacji i przygotowaniem zawodowym, w wieku 15–24 lata, w niektórych państwach jest jednak rozszerzana do 29, a nawet 34 lat.

który akcentuje z jednej strony społecznie zdefiniowane typizacje, a z drugiej niepowtarzalne doświadczenia jako rezultaty bycia uczestnikiem w życiu społecznym. Doświadczenie nie jest więc powtarzalną replikacją zdarzeń, ale przebiega na kanwie tego, co indywidualne, kształtowane przez biografię. Dlatego właśnie koncepcja Schütza jest istotną teoretyczną kotwicą rozważań nad pytaniem o biograficzne doświadczenie pracy.

Zrozumienie działania społecznego jest możliwe według Schütza dzięki doświadczeniu intersubiektywnego świata społecznego, który jest ustrukturyzowany przestrzennie i czasowo. Wyznacza pozycję w świecie, na którą skierowane jest intencjonalne sprawstwo jednostki: „To, co znajduje się w aktualnym zasięgu aktora, stanowi domenę jego sprawczości: obiektów, bliźnich, zdarzeń dostępnych w zabiegach «manipulacji», w trybie żywej terażniejszości” (Manterys 2008: xi). Sferę manipulacji widać w zamierzeniach przynależnych przyszłości jednostek, które doświadczają siebie jako czynne „ja” skierowane do celów i do obiektów, które mają być zrealizowane. To doświadczenie siebie jako istoty twórczej adekwatnie rozgrywanych działań (ibidem). To doświadczenie cielesności i refleksji za pomocą określonych antycypacji. „Działające «ja» i tylko ono, doświadczają tego wszystkiego *modo presenti*, i doświadczają siebie jako całość, jako autora trwających czynnych działań” (Schütz 2008: 24, za: Manterys 2008: ix). Oznacza to, że w świecie społecznym

przyjmujemy pewne typowe role. Wydzielając jedną z naszych aktywności spośród wielu innych powiązanych ze sobą przejawów naszej osobowości stajemy się konsumentami, podatnikami, obywatelami, członkami Kościoła lub członkami klubu, klientami, palaczami, widzami itd. (Schütz 2008: 124).

W związku z tym ludzkie doświadczenie jest uschematyzowane, co daje możliwość przekładalności perspektyw (por. Manterys 2008: xi).

Powstaje pytanie, w jaki sposób jawi się uschematyzowane doświadczenie, które ma także wymiar partykularny? Jak odszukać w narracjach biograficznych doświadczenie pracy? Otóż widać to w konstytuowaniu się kategorii „my” i tego, w jaki sposób jawi się typowość i indywidualność doświadczeń. To sposób, w jaki składniki struktury świata są istotne dla jednostki i jak ustanawiana jest ciągłość przeżyć. Dlatego ważne jest to, co jednostka antycypuje, ale też *dlaczego*, odnosząc się do zasobu podręcznych doświadczeń (por. Schütz 2008: 33).

Ważny jest tutaj schützowski system istotności, który ustanawia człowiek, opisując relację wobec siebie, obiektów, zdarzeń. Jest on dany w podręcznym zasobie wiedzy i obejmuje to, co dane w doświadczeniu jako schemat interpretacji typizacji. Jest to podstawowy składnik doświadczenia tworzący arenę działania jednostek, na której toczy się nieustanny proces interpretacji siebie i otoczenia. W ten sposób dokonuje się proces koordynacji życia codziennego. Alfred Schütz kładzie akcent na istnieniu ludzkiego sprawstwa a „świat, który jest dany jednostce, jest przede wszystkim obszarem projektów możliwych do zrealizowania” (Manterys 2008: xiii). Dlatego tak ważne jest pytanie, jakich wyborów dokonują jednostki.

Pytanie o wybory jest jednocześnie pytaniem o sprawstwo. U Schütza wyraża je teoria działania społecznego. Aby je określić, należy sięgnąć do koncepcji świata życia codziennego, świata intersubiektywnego, istniejącego przed naszymi narodzinami, który był i jest doświadczany jako zorganizowany. Dany jest naszemu doświadczeniu i interpretacji. Podstawą wszelkiej interpretacji są nasze doświadczenia, które służą za schemat odniesienia w postaci wiedzy podręcznej (Schütz 2008: 18). Podręczna to wiedza, „zgodnie z którą świat, w jakim żyjemy, to świat dobrze określonych obiektów, mających określone cechy, obiektów pośród których poruszamy się, które stawiają nam opór i na które możemy oddziaływać” (Schütz 2008: 18). Wiedza podręczna organizuje świat życia codziennego, który jest sceną i obiektem ludzkich działań i interakcji. Nie tylko więc działamy w obrębie świata, ale też na niego oddziałujemy. Świat jest sferą, którą zmieniamy poprzez nasze działania, oraz czymś, co modyfikuje nasze działania (ibidem). Toteż istotną kwestią z punktu widzenia niniejszego tekstu jest zwrócenie uwagi na subiektywne znaczenie, jakie człowiek nadaje swoim doświadczeniom. Znaczenie z kolei, jak pisze Schütz, „jest rezultatem interpretacji minionych doświadczeń postrzeganych z perspektyw obecnego «teraz», za pośrednictwem refleksyjnego nastawienia” (Schütz 2008: 19). Doświadczenie jest więc dane w subiektywnie znaczącej refleksyjnej narracji o życiu.

Działanie jest elementem, który „spaja terażniejszość, przeszłość i przyszłość w specyficzny wymiar czasu; w swoich sprawczych czynach (*working acts*) spełnia się jako całość; za ich pomocą komunikuje się z innymi; poprzez nie organizuje różnorodne perspektywy przestrzenne świata życia codziennego” (Schütz 2008: 21).

Biograficzne doświadczanie pracy jest możliwe do uchwycenia za pomocą biograficznego wywiadu narracyjnego i analizy narracji o działaniach, jakie niesie ze sobą wykonywanie pracy. Tworzy ono *Lebenswelt*, który jest subiektywnie pojmowanym światem codzienności związanym z pracą. Praca zaś jest sferą, w której toczy się gra rynkowa oraz ścierają procesy tożsamościowe. Ukryte są tutaj normy i podziały społeczne, które wskazują, że praca nie jest zwykłym towarem charakterystycznym dla czystej wymiany ekonomicznej, lecz poszukiwaniem siebie i swojego miejsca w społeczeństwie. Jeśli tak, pracownik czy pracownica nie tylko sprzedają swoją pracę, ale również wyrażają siebie jako pracownicy. Kwestie te mają wymiar nie tylko społeczny, ale także emocjonalny i ekonomiczny. Pracownik przecież nie jest tylko zasobem, ale też członkiem innych grup społecznych i wykonawcą ról społecznych. Pracownicy i pracownice są więc członkami rodzin, grup rówieśniczych, społeczności lokalnych, dotyka ich zatem „stres związany z koniecznością godzenia ról pracowniczych i rodzinnych oraz zobowiązań wobec społeczności lokalnych, w których żyją” (Kozek 2014: 57). Praca jako „część życia wiąże się z uczuciami, poczuciem przydatności, identyfikacją społeczną” (ibidem). Praca nadaje znaczenie egzystencjalne i polityczne, co ma związek z kulturą danego społeczeństwa. Dlatego też biograficzne znaczenie pracy wyraża wartości zawarte w sferze ideacyjnej, interakcje i sieci społeczne (por. Krasowska, Drabina-Różewicz 2017).

Dalsza analiza doświadczenia pracy skupia się na wybranych kategoriach, które wyłoniły się w toku interpretacji materiału empirycznego. Są nimi: filozofia pieniądza, wysokość zarobków, relacje w pracy, szacunek, umowa na stałe oraz relacja między czasem wolnym i czasem pracy (*work-life balance*).

Filozofia pieniądza: normalne pieniądze

Istotą wielu wypowiedzi rozmówców jest kategoria pieniądza. „Normalne pieniądze” (Kuba) oznaczają godną płacę. Nic dziwnego, że poprzez pieniądze rozmówcy próbują pokazać znaczenie ludzkiej podmiotowości w epoce, która ukształtowana jest przez pieniądź. Pieniądz to głęboki symbol ludzkiej egzystencji w kapitalistycznych stosunkach władzy. Znaczenie i funkcja pieniądza kształtuje się w obszarze osiągnięcia samodzielności i niezależności przez rozmówców. Jak pisze Georg Simmel (2012: 219), „pieniądzu nadaje wartość nie to, czym jest, lecz to, do czego służy; (...) pieniądź zmierza do punktu, w którym stając się czystym symbolem, roztopi się w funkcji wymiany i pomiaru”. Pieniądz jest więc pośrednikiem wymiany, dzięki któremu możliwy jest rozwój i postęp osobisty i społeczny. „Filozoficzne znaczenie pieniądza polega na tym, że jest w świecie praktycznym najbardziej «widocznym» i najbardziej realnym ucieleśnieniem, realnością ogólnej formuły głoszącej, że rzeczy otrzymują swój sens od innych rzeczy, zaś stosunki, wśród których dryfują, wyznaczają byt w ogóle i byt określony” (Simmel 2012: 130; por. Tomczok 2012). Bytem określonym jest praca, którą wymienia się na pieniądze. Nerozerwalnie połączona z zyskiem, który dookreśla podmiotowość, ponieważ opowiadanie o pieniądzu wyznacza jego status jako wartości, dzięki której można realizować filozofię życia dorosłego, samodzielnego, godnego. To pieniądź jest środkiem do tworzenia życia w późnym kapitalizmie, ponieważ to on jest środkiem krystalizacji pragnienia. Dzięki pieniądźowi można oszacować wartość nie tylko przedmiotów, ale i całego stylu życia, jaki się z nim wiąże. Dlatego pieniądź ma wymiar klasowy, tak jak umiejętność jego zdobywania i wykorzystania.

Zarobki są określane przez rozmówców jako istotny wymiar pracowania. W ten sposób idea „normalnych” pieniędzy wyraża szacunek do pracownika. Tak opowiada o pracy Kuba, którego kluczowym doświadczeniem zawodowym jest okres po technikum, kiedy decyduje się na podjęcie pracy poprzez agencje pracy tymczasowej i trafia do pracy w sklepach (przede wszystkim pojawia się tu duża sieciowa drogeria). Nie ma jednak najlepszego zdania o tym okresie. Wskazuje na tymczasowość kontraktów (umowy zlecenia), niską płacę, problemy z przełożonymi, ciężką pracę.

Godna praca? Przede wszystkim (...) z tego, co pracowałem w R., w takich miejscach, to godna praca powinna być taka, która (...) za twój wysiłek normalnie płaci. Normalny wysiłek, normalne pieniądze i szanowanie człowieka przede wszystkim (PL_WAW_M15, 23 lata).

Godna praca wiąże się więc nierozłącznie z godną płacą, ponieważ wysokość zarobków określa „wdzięczność” za wykonaną pracę. Marcin pracuje w wielu miejscach. W ciągu ośmiu miesięcy cztery razy zmieniał pracę, a dwa razy mieszkanie. Wciąż pracuje w zawodzie architekta, zawsze na umowy o dzieło, czasami z częściowym ubezpieczeniem, ma też umowę o pracę, gdy oprócz pracy w biurze projektowym decyduje się na pracę grafika w weekendy. Wówczas jego zarobki są większe niż najniższa krajowa. Z pracy w biurach architektonicznych rezygnuje sam (złe warunki, niskie zarobki) albo dziękują mu pracodawcy (brak doświadczenia, samodzielności). W jednej musi nawet złożyć rezygnację ze względu na niepewność związaną ze swoją orientacją seksualną (Marcin jest gejem). Jest to dla niego powód do ukrywania się, ponieważ również w obecnej pracy nie byłoby dobrze widziane, gdyby się ujawnił, że jest osobą homoseksualną. Jego pracodawca deklaruje się jako bardzo otwarty, ale jednak religijny człowiek, co nie budzi zaufania w Marcinie, który stwierdza:

Godna praca, godna pła... praca. Na pewno, że ktoś jest wdzięczny, a nie traktuje twojej pracy w taki sposób, że nie wiem, że jest obowiązkiem, że jest wdzięczny za twoją pracę po prostu. (...) Że płaci ci godziwe pieniądze, że daje ci możliwość normalnego zatrudnienia, umowę o pracę, nawet za takie, no, niewygórowane pieniądze (PL_WAW_M07, 27 lat).

Ciężka praca powinna być opłacana stosownie do kwalifikacji i zasług. Jednym z przykładów jest nauczycielka Asia, która odnosi się do zawodów zaufania publicznego, które są słabo opłacane. Pieniądze zarabiane przez pielęgniarki czy nauczycielki nie odzwierciedlają trudu włożonego w pracę. Asia jest na początku kariery nauczycielskiej, ale właśnie ze względu na niską płacę rozważa zmianę zawodu.

Mówię, przykre jest to, że wiele ludzi wykonuje bardzo ciężką pracę, a wcale nie zarabia tyle, ile na to zasłużyli. Przykład nauczycieli, którzy są jednymi z gorzej zarabiających nauczycieli w całej Europie, w Polsce. A jest to ciężka praca i trzeba może, albo pielęgniarki, które... No często... Mam też kilka koleżanek pielęgniarek, dla nich to często wygląda, że młoda dziewczyna wchodzi na oddział i zasuwa przez 14 godzin na dobę. A na pewno to, co dostaje na koniec, na początek miesiąca, to nie są pieniądze, które odzwierciedlają pracę, którą wykonuje. Więc na pewno godna praca powinna być, podsumowując, taka, która rozwija człowieka, nie dołuje i jest godnie opłacana (PL_WR_K17, 26 lat).

W innym miejscu Asia potwierdza swoje stanowisko na temat godnych zarobków, stwierdzając, że dobre wynagrodzenie jest warunkiem godnego statusu w każdej pracy: „godna dla mnie jest nawet sprzątanie, jeżeli mi to sprawia przyjemność i dostaję za to jakieś dobre wynagrodzenie przede wszystkim”.

Godne zarobki są potrzebne, aby osiągnąć bezpieczeństwo w sferze materialnej. Akcentuje to Zuzanna, która w czasie wywiadu zdała teoretyczną część egzaminu, ubiegając się o dyplom terapeuty uzależnień. Czeka ją superwizja i dalsze egzaminy.

W chwili przeprowadzania wywiadu jest na etapie wolontariackiej pracy w ośrodku oraz w poradni, gdzie ma kilku darmowych pacjentów, aby zdobyć doświadczenie związane z superwizją. Dziewczyna narzeka, że wykonuje za darmo pracę, która w innych okolicznościach jest odpłatna, oraz że jest to zakłęte koło, gdyż ośrodki nie chcą przyszłym terapeutom przekazywać kontaktów do pacjentów, bez tego zaś nie można ukończyć studiów i zdobyć tytułu. Zuzanna, mimo że ukończyła dwa kierunki studiów, nie zarabia adekwatnie do swoich oczekiwań i potrzeb. Dorabia zatem jako nauczycielka angielskiego, ma też dodatkowe pieniądze z wynajmu mieszkania po prababci.

Ja przede wszystkim uważam, że odnosiłam się tak, odkładałam ileś tam kasy i jakby ta praca pozwalała na normalne przeżycie, czyli na opłacenie, nie wiem, mieszkania. Tak, jedzenie, wszystkich rachunków itd., bo to nie jest normalne, żeby człowiek, który jest dorosły, skończył studia, nie może mieszkać sam, pomimo że ma 30 lat, nie wyprowadzi się od rodziców, bo go nie stać, chociaż normalnie pracuje, w pełnym wymiarze i ten. To nie jest fajne, to jest bardzo niefajne. I też sprawiedliwa, trochę w takim sensie traktowania, że uczciwe traktowanie. No bo płacenie 6 zł za godzinę to jest wyzysk (PL_WAW_K10, 28 lat).

Podobnie twierdzi bezrobotna Daniela, która stale poszukuje godnej pracy:

Przed wszystkim zarobki, które pozwalają na godne życie. No to, że możesz spokojnie spać i nie boisz się, jeżeli trafi się jakaś niespodziewana sytuacja, jak zepsuje się pralka, to nie zostajesz na lodzie. A stać cię na jedzenie i to nie takie najtańsze. Spokojnie płacisz rachunki i nie musisz się zastanawiać, co będzie następnego dnia (PL_WR_K13, 27lat).

Codziennosc bez pieniędzy odbiera możliwość godnego życia. Marianna, była pracownica poczty, obecnie bezrobotna matka, uczestnicząca w programie aktywizacji zawodowej zorganizowanym przez Ochotniczy Hufiec Pracy tak opisuje pracę godną:

Przed wszystkim godne pieniądze. No, przede wszystkim, żeby starczyło na godne życie. Znaczący przynajmniej na rachunki i jedzenie. Już nie mówię o nie wiadomo jakich wakacjach (PL_WR_K11, 25 lat).

Godne zarobki to także brak poczucia bycia wyzyskiwanym i wykorzystanym. Widać to w wypowiedzi Damiana, który w momencie przeprowadzania wywiadu był „projektariuszem” (zob. Szreder 2016), tj. pracownikiem, którego wynagrodzenie finansowane jest ze środków projektowych, w stowarzyszeniu zajmującym się Polonią na kresach. Jest to praca, o której zawsze marzył, ponieważ może tam wcielać swoje idee patriotyczne:

No, wiadomo też, że zarobki, żeby to nie było tak, że się po prostu haruje jak wół a dostaje się takie pieniądze, że czuje się taki wykorzystywany po prostu. I to

wynika z takich względów, że pracodawca jest skąpy, to też tam wspominają, albo że ocenia czyjąś pracę dużo, dużo wyżej, gdzie tak naprawdę każdy z pozostałych pracowników ma świadomość, że to nie jest tak naprawdę ta praca tyle warta, a za to się dostaje większe pieniądze. To są chyba właśnie takie te główne czynniki, żeby to nie było oparte na jakimś tam wyraźnym wyzysku pracownika, tylko takiej relacji opartej na szacunku między pracownikiem a pracodawcą (PL_WR_M15, 27 lat).

Z kolei Jan widzi winę pracodawców i systemu, który, jego zdaniem, okrada pracownika. Jan wychował się w dzielnicy robotniczej. Po maturze chciał zostać robotnikiem, ale mama namówiła go na studia wyższe. Ostatecznie wybrał socjologię. W trakcie studiów zaczyna uczestniczyć w marszach oraz akcjach pomocy Polakom na Kresach Wschodnich, jeździ z paczkami na Wileńszczyznę, Białoruś i Ukrainę, co szczególnie kształtuje i ugruntowuje jego wartości i światopogląd. Po studiach, po okresie intensywnych poszukiwań, znajduje pracę w agencji zatrudnienia tymczasowego jako rekruter, gdzie dotąd pracuje. Jak mówi, jest bardzo zaangażowany w pracę, która mu się podoba. Ceni elastyczność, bez oporu godzi się na nadgodziny, za które firma mu nie płaci. Pytany, czym jest godna praca, odpowiada:

No, godne pieniądze, tak? Tutaj tego brakuje, tego brakuje w Polsce w ogóle, ale to nie jest wina tylko pracodawców, chociaż też, ale też systemu, który nas okrada tak za mocno i jeszcze wprowadza płacę minimalną. No i tak uważam, że godna praca, no, to pieniądze, warunki i tym się wyznacza godność, bo to, czy ona jest ciekawa, to jest zupełnie inna sprawa (PL_WR_M14, 27 lat).

Podsumowując, godna praca oznacza godną płacę za wykonaną pracę. Jednak są rozbieżności między rozmówcami w tym, jak interpretują oni wysokość zarobków. Są one zróżnicowane w zależności od aspiracji narratorów, dlatego godne pieniądze mogą odnosić się do możliwości zapewnienia sobie jedzenia (Zuzanna) i to nie najtańszego (Daniela), jak również odnosi się do posiadania finansowych możliwości opłacenia sobie mieszkania i rachunków (Marianna). Z kolei Asia definiuje godną pracę jako taką, która daje możliwość rozwoju i jest godnie opłacana, a Jan spostrzega, że zarówno pracodawcy, jak i system okradają pracownika, który powinien przede wszystkim godnie zarabiać. Analizę zróżnicowanych wypowiedzi o oczekiwanej wysokości zarobków zawiera kolejna część rozdziału.

Wysokość zarobków – survivalowe umiejętności

W wywiadach pojawia się kwestia wysokości zarobków, jakie chcieliby otrzymywać rozmówcy. Rozpiętość jest spora, zaczniemy więc od relacji, która akcentuje chęć zarabiania tzw. minimum, co ma przełożenie także na wielkość miejscowości, z której pochodzą rozmówcy. Dagmara pochodzi z dużego miasta i jest członkinią

Inicjatywy Pracowniczej oraz Partii Razem. Kończy studia i przygotowuje pracę magisterską o prekariacie. Obecnie określa się jako bezrobotna, być może stąd wynikają jej niskie oczekiwania względem zarobków oraz jak akcentuje, „survivalowe umiejętności, jeśli chodzi o wydatki”.

Naprawdę jak ostatnio liczyłam, ile by mi pozwoliło żyć, żeby nie musieć się martwić, to oczywiście można podać sobie cenę z kapelusza, ale jeżeli myślałam o takim minimum, ja też opłacam czynsz w wysokości 400 zł, więc to naprawdę jest bardzo mało. Więc ja myślałam, że dla mnie nawet 1800 zł w tej chwili, byłoby w porządku wypłata. Oczywiście to nie jest moja docelowa w życiu wypłata, wynagrodzenie, ale jeżeli teraz, teraz już nie mam czasu, w takim pełnym wymiarze godzin... Ale właśnie w okolicach 2 tys., może trochę mniej. No, liczyłam kiedyś cały swój budżet, ile wydaję, to wydaje mi się, że przy 1800 zł mogłabym jeszcze trochę odkładać, 200 zł miesięcznie, więc. Ja też w tym roku nauczyłam się mocno, nabrałam survivalowych... umiejętności, jeśli chodzi o wydatki (PL_WAW_K09, 27 lat).

Jarek z kolei mierzy wyżej w kwestiach zarobków, mimo że podobnie jak Dagmara jest bezrobotny od początku 2017 r. Mieszka i pracuje w dużym mieście. Przez ostatnie cztery lata pracował w sklepie z gramami wideo, gdzie miał umowę o pracę na pół etatu i najniższą krajową, resztę wypłaty otrzymywał „na czarno”. Wcześniej przez cztery lata pracował również „na czarno” w barze. Pracę w sklepie rzucił, ponieważ nie mógł porozumieć się z szefem, ale nie miał też żadnej innej propozycji. Planuje zarejestrować się jako bezrobotny. Nie wierzy, że kiedykolwiek otrzyma emeryturę, chciałby natomiast mieć ubezpieczenie zdrowotne. Akcentuje: „Dla mnie w tym momencie, przy moich potrzebach, myślę, że spokojnie zarabiając 3–3,5 tys., to byłbym bardzo zadowolony”.

Wyższe aspiracje zarobkowe mają mężczyźni, którzy wykonują zawody uznane za kreatywne i przeszłościowe. Należą do nich dwaj z naszych rozmówców, architekt i programista. Architekt Marcin opowiada o wysokich zyskach firmy i zarobkach szefa i zastanawia się nad skąpstwem właściciela firmy, który nie zatrudnia pracowników na umowy o pracę w godnych finansowo warunkach:

Na ten moment. Prawdę mówiąc, to ja mam zawsze problem z tym, zawsze mówię, jaka to jest kwota netto, która by mnie satysfakcjonowała. I na ten moment, na tyle, co umiem zrobić i tyle, jaka to jest odpowiedzialność i wiedząc, ile takie projekty kosztują, że za taki projekt dostaje szef, np. 300 tys., które musi rozdzielić oczywiście na wszystkich projektantów. A na architektów jest np. przeznaczony 20–30 tys. na cztery miesiące czy pięć. Wiedząc, ile to jest pieniędzy, wiem, że te 5 tys. nie robiłoby mu różnicy, ale oszczędza. Inna sprawa, że on te projekty też..., nie, nie tylko mnie utrzymuje z tej pensji, ale też trzy osoby. Ale robiąc w tym samym czasie cztery projekty, nie ukrywam, że nawet te 10 tys. nie byłoby dla niego bolące w tym momencie, ale on oszczędza (PL_WAW_07, 27 lat).

Aspirujący programista Marian z kolei optymistycznie podchodzi do swoich zarobków. Nie zważa na to, że jest ledwie po kursie programowania i nie chce iść na studia informatyczne, ponieważ uważa, że kurs da mu możliwość stałej pracy w zawodzie programisty. Nie przejmuje się tym, że zna tylko jeden język programowania, i jeśli zmienią się warunki na rynku pracy, odpadnie. Marian nie zauważa takich kwestii i jest bardzo zadowolony z tego, jak przebiega jego kariera.

Wiesz co, jak ci powiem tak, za dwa, trzy lata bardzo prawdopodobne, że bym zarabiał dychę. Bo mój kolega, który ma takie doświadczenie, i po prostu idę jego krokami, jego śladami. Ale czy jakieś tam górne, jak już to, jak już człowiek ma na te wszystkie bieżące potrzeby, to już takie rzeczy jak wynagrodzenie, to już tak się tym nie przejmuję. Kiedyś to by człowiek zmieniał pracę, bo 300–400 zł więcej i super. Teraz, że bym zmienił pracę, to 2 tys. Jest różnica, jest przebitka i tak bym to robił niechętnie, dlatego jakoś tam górnego pułapu nie mam ani dolnego. Nie obchodzi mnie to. Ile będzie, tyle będzie (PL_WAW_M10, 22 lata).

Aspiracje zarobkowe rosną wraz z wielkością miejscowości, w której zamieszkuje rozmówcy. Jednak nie jest to jednoznaczna tendencja. Dagmara, mimo iż mieszka w wielkim mieście, gdzie możliwości osiągnięcia wyższych zarobków są największe, chce zarabiać kwotę oscylującą wokół najniższej krajowej pensji. Inaczej Marian, który przede wszystkim podąża ścieżką kariery wskazaną przez doświadczonego kolegę – dobrze zarabiającego programistę. Istotne znaczenie w różnicowaniu aspiracji rozmówców mają wartości i strategie życiowe, bliższe materialistycznym w przypadku Mariana i postmaterialistycznym w przypadku Dągmary (Inglehart 2006: 234–235). Dla Dągmary istotne jest zaangażowanie w obronę praw zwierząt na równi z obroną praw pracowniczych, ceni sobie też wiedzę związaną z wykształceniem wyższym. Natomiast Marian jest słuchaczem krótkich kursów zawodowych dotyczących programowania, uważając studiowanie za nieskuteczne w uzyskaniu umiejętności programisty i poprawę standardu życia. Wybiera on najkrótszą ścieżkę kariery, która jest ściśle związana z aspiracjami zarobkowymi. Dla Dągmary ważne jest poczucie przynależności, autoekspresji i jakości życia, a nie skupianie się tylko i wyłącznie na bezpieczeństwie ekonomicznym.

Relacje w pracy – a ty jesteś tylko trybikiem w maszynie

Innym istotnym wymiarem biograficznego doświadczenia pracy naszych młodych rozmówców są znaczące relacje społeczne w miejscu pracy. Budowa relacji społecznych w narracjach jest opisywana w kategoriach sieci społecznego wsparcia – istotnego wymiaru kapitału społecznego. Kapitał społeczny, za P. Bourdieu to zbiór zasobów związanych z posiadaniem mniej lub bardziej trwałej sieci zinstytucjonalizowanych związków wspartych na wzajemnym uznaniu (Bourdieu 1986: 51; Bourdieu, Wacquant 2001: 104–105). Jako istotne cechy kapitału społecznego przywołuje

się relacje społeczne, które zwiększają dostępność zasobów (m.in. tych, które gwarantują bezpieczeństwo socjalne) oraz umożliwiają kontrolę nad nimi, gwarantując poczucie przynależności i zwiększają integrację jednostki z miejscem pracy. Relacje powinny być *zdrowe*, co akcentuje m.in. Jarek, który jest bezrobotny. Wcześniej pracował przez cztery lata w sklepie z gramami wideo na pół etatu i najniższą krajową. Resztę wypłaty otrzymywał nieformalnie. Pracę rzucił, ponieważ nie mógł porozumieć się z szefem. Pytany o godną pracę, mówi:

Przede wszystkim (...) zdrowe środowisko pracy, w którym się człowiek czuje dobrze. (...) w którym chce pracować i w którym przede wszystkim czuje się dobrze. No i po drugie, w skład tego, że czuje się dobrze, wchodzi oczywiście satysfakcjonujące go wynagrodzenie i warunki socjalne (PL_WAW_M05, 29 lat).

Z kolei Adam nie chce być traktowany przedmiotowo w pracy lub jako statystyczna osoba mająca realizować wymogi wydajności. Po drugim roku studiowania kulturoznawstwa rozmówca wyjechał do pracy do Anglii. Wyjazd ten, choć trwał tylko dwa miesiące, pokazał mu, gdzie nie chce się znajdować społecznie. Swoją emigrację traktował jako harówkę, zawieszenie aspiracji. W trakcie przeprowadzania wywiadu wrócił już do Polski. Pracował na umowę zlecenie przy rezydencjach literackich (krótkich pobytach zagranicznych pisarzy na zaproszenie instytucji miejskich), co postrzegał jako spełnienie swoich aspiracji i utożsamiał z dobrą pracą.

Też to, co powiedziałem, jeśli chodzi o same warunki pracy, to, że nie jestem traktowany jako przedmiot ...przedłużenie maszyny czy przedłużenie planu firmy, która jest abstrakcją gdzieś znajdującą się nad tobą, a ty jesteś tylko trybikiem w maszynie, bardziej statystyką, tak jak na przykład właśnie było w Anglii, jak pracowałem. (...) Tylko jednak to, że ta praca jest doceniana, że jest się ważnym elementem zespołu, jeśli się pracuje w zespole, a jeśli się pracuje samotnie, na przykład gdzie, patrząc na wolny zawód, pisze się teksty czy organizuje wykłady, czy się zajmuje pracą naukową, poza pracowaniem w jakimś zespole naukowym to jednak, że jest się też istotnym elementem jakiegoś planu czy jakiegoś środowiska, że to nie jest po prostu zwykłe, zwykłe odfajkowywanie zadań (PL_WR_M06, 25 lat).

Inną istotną kwestię związaną z budowaniem kapitału społecznego akcentuje Alicja, która osobiście podchodzi do miejsca pracy, ponieważ je sama współtworzy. Pomimo pracy od projektu do projektu, w fundacji zajmującej się animacją społeczności lokalnej w niewielkiej miejscowości na pograniczu polsko-czeskim, odczuwa sprawczą energię budowania własnego miejsca pracy.

Ja przez cały czas pracuję jakby w miejscach, które sama współtworzę, więc dla mnie to jest, nie jestem w stanie nawet tego skrytykować, bo to jest jakby część mnie, jakby część oddaję siebie. Rzadko pracowałam, poza jakimiś tam dorywczymi pracami na studiach, w kawiarniach, w kinie, gdzie miałam pracodawcę, gdzie byłam faktycznie pracownikiem (PL_WR_K09, 29 lat).

W wywiadach z osobami zatrudnionymi w kulturze, jak Adam czy Alicja, widać biograficzne znaczenie pracy jako wartości odnoszącej się do pragnienia samoorganizacji własnego miejsca pracy. Dotyczy to przede wszystkim, choć nie tylko, kategorii projektariuszy (Szreder 2016) o aspiracjach związanych z uzyskaniem samodzielności i niezależności w pracy zarobkowej. Dlatego tak ważne jest tutaj pozyskiwanie zasobów, a więc budowanie kapitału społecznego, który pojawia się w bardziej lub mniej zinstytucjonalizowanych sieciach relacji, znajomości, wzajemnego uznania.

Szacunek – ludzi się traktuje przedmiotowo

Uzupełnieniem wypowiedzi na temat zarobków i stosunków w pracy są doświadczenia związane z szacunkiem i jego wyrażaniem. W wielu wywiadach, szczególnie tych z osobami na stanowiskach robotniczych i usługach, akcentowany jest brak szacunku przełożonych. W takim kontekście Kuba, pracujący w gastronomii, wskazuje na następujące cechy godnej pracy:

Szanowanie człowieka przede wszystkim. Bo koledzy pracują inni jeszcze po tych agencjach i jest brak jakiegokolwiek szanowania człowieka ze strony kierownika, brygadzystów. Ludzi się traktuje przedmiotowo, tak (PL_WAW_M15, 23 lata).

Brak szacunku wiąże się z konfliktami wewnętrznymi i zewnętrznymi, które mają swoje źródło w negatywnych doświadczeniach, ograniczając jednostkom możliwość rozwijania zintegrowanej tożsamości. George Herbert Mead mówi o godności, w którą wyposażony jest podmiot w sytuacji przyznania mu praw związanych ze staniem się członkiem wspólnoty. Owo stawanie się jest *implicite* powiązane z twierdzeniem, w którym doświadczenie uznania „koresponduje z modusem praktycznego samoodniesienia dającego jednostce pewność, co do społecznej wartości jej tożsamości” (Honneth 2012: 78). Aby scharakteryzować ten typ samoświadomości dotyczącej własnej wartości, Mead zdecydował się na zastosowanie pojęcia ogólnego, jakim jest „szacunek do samego siebie”: „Ma ono oznaczać pozytywne nastawienie do własnej osoby, które jednostka jest w stanie osiągnąć, gdy jest uznawana przez członków wspólnoty za określony rodzaj osoby” (za: Honneth 2012: 78). A więc „szacunek do samego siebie”, jak pisze Axel Honneth za Meadem, zależy od partnera interakcji, który albo potwierdza, albo zaprzecza indywidualnemu poczuciu szacunku do samego siebie. Szacunek jest odkrywany w interakcjach, w których wypełnia się obowiązki, dotrzymuje słowa. Jak pisze Mead, „należymy w rzeczywistości do społeczności i nasz szacunek do samych siebie implikuje, że rozpoznajemy siebie jako jednostki, które szanują same siebie (Mead 1975: 283–284, za: Honneth 2012: 78). Tak więc sytuacja wykonywania pracy oznacza nabywanie szacunku do samego siebie. Jak go nabywać, gdy zwierzchnicy nie szanują pracowników?

Szacunek ze strony innych ludzi jest prawem, które zdaniem wielu rozmówców powinno być respektowane przez pracodawców. Akcentuje to Marian, były elektryk,

a od niedawna programista po kursie programowania, pracujący w korporacji na umowę zlecenie.

Godna praca to przede wszystkim taka, w której pracownicy są traktowani z szacunkiem. (...) Ludzie do tego podchodzą w ten sposób, że to jest, że jeżeli jest wartościowy pracownik, to wtedy mamy do niego szacunek. Jeżeli nie, to do niego nie mam. Znaczy w tej obecnej pracy absolutnie czegoś takiego nie zauważyłem. Ale pracując jako elektryk na utrzymaniu ruchu, mieliśmy, że tak powiem, osoby, kierownicy. No naprawić, no nie wiem, ile mi to zajmie. No dobra, zaraz, spoko. Ale jak się odnosili do osób na produkcji, to wiesz. Do osób, których bardzo łatwo można było zastąpić, więc nie są osobami, do których mieli dużo szacunku. Można do nich mówić i zlecać, to posprzątaj jeszcze tu, posprzątaj tu. Także to mi się wydaje godna praca. Zarobki to jest kapitalizm. To jest inna sprawa. A najbardziej takie relacje międzyludzkie, żeby po prostu było normalnie, żeby było w porządku i żeby no i relacje przełożonych. Żeby był szacunek w pracy. I żeby ta praca w jakiś sposób nie upokarzała (PL_WAW_M10, 23 lata).

Dla Mariana centralną kategorią jest szacunek przełożonych. Marian oddziela kwestię zarobków („zarobki to jest kapitalizm”) od szacunku, który powinien mieć miejsce niezależnie od stanowiska, które zajmuje pracownik w hierarchii. Szacunek daje możliwość samorealizacji przez doświadczenie społecznie użytecznej pracy. Inaczej mówiąc, jest to miara uznania dla podmiotu „dobrze” wypełniającego funkcję przypadającą mu w ramach społecznego podziału pracy. Uznanie to sprawia, że jednostka wytwarza świadomość swojej indywidualnej odrębności. Jak pisze Honneth (2012: 87), jednostka może mieć szacunek do siebie samej tylko wtedy, „gdy w ramach obiektywnie przebiegającego podziału funkcji potrafi rozpoznać pozytywny wkład, jaki wniosła do reprodukcji wspólnoty”. Przeszkód w zyskaniu szacunku należy szukać także w nierównej komunikacji na linii pracownik–zwierzchnik. Widać to w wypowiedziach Mirka i Janiny. Mirek obecnie pracuje dorywczo w ekipach organizujących przeprowadzki (bez żadnej umowy), a równocześnie jest zarejestrowany jako bezrobotny.

No na pewno, żeby szef podchodził do mnie z szacunkiem, żeby nie było tylko tak, że przynieś, podaj, pozamiataj. Tylko z jakimś tam szacunkiem. To jest raczej dla mnie taka godna praca. Nie lubię też bardzo, jak mi się rozkazuje. Czasami to jest potrzebne, ale można to powiedzieć w inny sposób. Na przykład jakoś tak mam, że mnie to rusza, gdy tak stanowczo rozkaże, żebym coś tam zrobił. Można to zawsze załatwić w jakiś inny sposób, powiedzieć to w inny sposób, tak (PL_WAW_M06, 27 lat).

Janina z kolei, była pracownica księgarni, w momencie przeprowadzania wywiadu pracująca w więziennictwie jako psycholożka, mówi o porozumieniu i dobrej komunikacji jako warunku szacunku w relacjach pracowniczych.

Jeżeli jest dogadanie i jest porozumienie, komunikacja dobra, to to jest dla mnie godna praca, tak. Kierownik, który będzie mnie szanował jako pracownika, jako człowieka, tak? Mówił mi, że coś robię fajnie, ale też oczywiście coś, co robię źle. Jednak wynagradza mnie za to, że coś robię OK. To jest ważne (PL_WR_K08, 28 lat).

Biograficzne doświadczenie pracy nierozzerwalnie łączy się z kwestią szacunku uzyskanego w relacjach społecznych niezależnie od stanowiska, jakie się zajmuje. Wiąże się ono z rozwojem własnej indywidualności i tożsamości pod wpływem miejsca pracy. Godność w pracy oznacza szacunek, uznanie i podmiotowość.

Umowa na stałe – godna płaca plus godne socjalne podstawy, czyli taka normalna umowa

Istotną kwestią poruszaną przez rozmówców był również brak posiadania umowy o pracę. Stałość zatrudnienia byłaby dla wielu z nich zaspokojeniem potrzeby bezpieczeństwa i szacunku. Wspomniana już Zuzanna, przyszła terapeutka uzależnień, tak wypowiada się o warunkach godnej pracy:

To właśnie ta godna, znaczy na pewno godna płaca plus godne takie socjalne podstawy, czyli taka normalna umowa itd. I później traktowanie z szacunkiem, a nie typu nie możesz pójść do toalety [*śmiech*] na kasie w sklepie. Ale też właśnie takie nierobienie z człowieka debila (PL_WAW_K10, 28 lat).

Umowa na stałe jest też istotną kwestią w relacji równowagi pomiędzy życiem zawodowym i pozazawodowym (*work-life balance*), którą zdaniem części badanych zapewnić może posiadanie umowy o pracę. Przykładem jest Alina, która pracuje na pół etatu w biurze redakcyjnym jako korektorka, dodatkowo ma dwa inne stałe zlecenia (jedno z magazynu branżowego, drugie z czasopisma naukowego) oraz umowę zlecenie z uczelnią w ramach dodatkowych godzin ze studentami. W niedalekiej przyszłości planuje posiadanie potomstwa.

Ale tak jak już wspomniałam, gdzieś zaczynam myśleć o macierzyństwie i rzeczywiście taka umowa o pracę byłaby ważna ze względu, po pierwsze, na to, że jestem spokojna o tyle, że jak zajdę w ciążę, to będę mogła po prostu iść na urlop i się zająć dzieckiem, to jest raz. A dwa, no pracując na umowy zlecenia, nie mam jako tako urlopu, nie mam jako takich wakacji (PL_WR_K18, 27 lat).

Zabezpieczenia socjalne dające poczucie bezpieczeństwa kształtują biograficzne doświadczenie pracy. Alina chciałaby mieć dziecko, jednak brak umowy o pracę postrzega jako istotne ograniczenie swoich planów. Narratorka nie wie, kiedy osiągnie stan, w którym posiadanie dziecka będzie możliwe. Dążenie do zawarcia tzw. normalnej umowy, a więc stałej, przewidywalnej i bezpiecznej, jest nieodłącznym elementem doświadczenia niepewności, które kształtuje się w warunkach prekaryzacji zatrudnienia.

Work-life balance – bycie w zgodzie ze sobą

Ostatnią kwestią poruszaną przy okazji określania aspektów godnej pracy jest zagadnienie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i pozazawodowym (*work-life balance*, WLB)². Równowaga ta to zdolność łączenia pracy z innymi wymiarami życia, takimi jak dom, rodzina, aktywność społeczna i osobiste zainteresowania. Równowaga między tymi sferami zachodzi wtedy, gdy praca nie zawłaszcza życia prywatnego i gdy życie pozazawodowe nie dzieje się jej kosztem (Borkowska 2004: 54). W związku z tym funkcjonowanie w pracy i w domu nie powinno wywoływać konfliktu ról (Clark 2000: 747–770, za: Robak 2012: 77). Jest to związane z pojęciem satysfakcji, definiowanej jako równowaga w zaangażowaniu i zadowoleniu ze swych ról pełnionych w pracy i w rodzinie (Greenhaus, Collins, Shaw 2003: 513, za: Robak 2012: 77). Dlatego równowagę między życiem prywatnym a pracą osiąga się, nie wchodząc w konflikt ról społecznych, co w dużej mierze zależy od pracodawcy. Na znaczenie równowagi między różnymi sferami życia zwraca uwagę m.in. Szymon.

No i też jakby praca, (...) która się jednak nie, nie rozlewa na wszystkie inne obszary, jakieś tam twojego życia, co, co w tych, jak to się mówi, w zawodach kreatywnych jest o tyle, o tyle ciężkie, że często ona jest, po pierwsze, utożsamiana z jakimś tam hobby, pasją (...) Znaczy bardzo, bardzo wiele wyrzeczeń jakby można znieść, tłumacząc sobie, że to, co się robi, tak naprawdę nie jest, nie jest pracą, a jakaś taka postawiona granica zapobiega temu, żeby to właśnie takie, no jakieś tam niekorzystne skutki wywoływało, bo, znaczy tak, znaczy zauważyłem, że u mnie, u mnie często jest, jest ten problem, że trochę jakby wstyd się przyznać, że w pewnym momencie człowiek ma potrzebę czy, czy chce się po prostu wyłączyć z tego ciągu obowiązków i uznać, że jakby wracam do obszaru, w którym jestem poza tą pracą i wtedy na przykład ze strony pracodawcy jest niezrozumienie „jak to, ale przecież to nam sprawia satysfakcję, przecież to jest, przecież to jest coś kreatywnego” (PL_WR_M16, 30 lat).

Szymon mówi o zawodach kreatywnych, które szczególnie narażone są na rozmycie równowagi między życiem prywatnym a pracą i dominację tej drugiej. Sam wybiera zawód architekta ze względu na tradycje rodzinne od strony ojca. Akcentuje jednak potrzebę samorealizacji w „innych rzeczach”. Istotne są zatem nie tylko materialne środki utrzymania, ale także „jakieś inne zajęcia” poza pracą zarobkową, będące źródłem poczucia satysfakcji. Rozwiązania dotyczące WLB określone zostały także przez jednego z rozmówców jako „przesuwanie się granic moralnych”, przez co rozumie się brak czasu na prace związane z utrzymaniem domu. Oznacza to także problemy związane z założeniem przyszłej rodziny. Michał twierdzi, że idealna praca to taka,

² Por. rozdz. 7.

która nie wymaga ode mnie jakiegoś przesuwania granic moralnych, że na przykład poświęcanie jakiejś większej liczby godzin, niż powinienem, bo zaniedbuję dom, bo nie wiem, pies siedzi głodny, a dziecko odrabia samo pracę domową i z nim siedzi babcia na przykład, bo ja muszę na przykład zarabiać więcej. A dla tych, którzy pracują godnie, to nie powinno takie coś mieć miejsca. Albo że nie wiem, nie idę do domu, bo ciągle mam jakieś inne zajęcia, bo ciągle muszę myśleć o pracy, (...) która daje mi komfort tego, że będę pracował czasem po godzinach, ale mogę się też skupić na swoich rzeczach. (...) Że mogę być jednocześnie człowiekiem na wielu płaszczyznach, a nie tylko jednej, że jest tylko praca. To jest dla mnie godna praca (PL_WAW_M04, 27 lat).

Michał jest osobą religijną, rodzina ma dla niego duże znaczenie. Obecnie pracuje w studiu postprodukcyjnym, gdzie zajmuje się reklamą. Umowy o dzieło podpisuje z miesiąca na miesiąc, a swoje działania prezentuje w kategoriach przedsiębiorczości: niestabilne zatrudnienie nie przeszkadza mu, o ile możliwe jest zachowanie podziału pomiędzy życiem zawodowym i pozawzodowym. Podobne zdanie ma Rafał, który podejmował kilkakrotnie prace dorywcze (były to m.in. segregacja butelek oraz remonty), odbywał również praktyki w Operze Narodowej. Zajmował się tam obsługą klienta, brał również udział w projekcie zespołów kreatywnych, które pracowały nad promocją Opery. Na dłużej związał się z agencją reklamową, jednak nie odpowiadało mu środowisko w firmie i intensywnie poszukiwał innego zatrudnienia. Od miesiąca pracuje na umowie zleceniu w małej firmie prowadzącej sklep internetowy z luksusowymi czekoladami. Ta praca bardzo mu odpowiada, ponieważ ceni sobie elastyczność i możliwość oddzielenia pracy od innych sfer życia,

natomiast praca *fair* jest dla mnie praca, gdy też ma się podzielony czas na pracę i na życie prywatne. Nie ma czegoś takiego, że zabieram pracę do domu, jeśli już, to w bardzo małym stopniu. Że mam też czas dla rodziny. Znaczący głównie tak, zabezpieczenie finansowe, czas dla siebie (PL_WAW_M03, 25 lat).

Równowaga pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym jest istotną kwestią poruszaną przez rozmówców. Jedni akceptują elastyczność i niestandardowe umowy, inni zaś postulują, że umowa o pracę umożliwiłaby im sprawniejsze rozdzielenie tych dwóch sfer. Można zauważyć, że tak skrajne różnice w podejściu do kwestii równowagi między czasem pracy a czasem wolnym mogą mieć swoje źródło w ideologii kreatywności i elastyczności, które postrzegane są jako wymóg współczesnych przemian pracy. Kreatywność i elastyczność nie dotyczy już tylko artystów, ale rozciąga się na całe społeczeństwo. Wymóg ten odnosi się do specyfiki życia zawodowego w ogóle i wymaga od pracownika innowacyjnego myślenia, działania i zaangażowania (por. Barszczewski 2016). Jest to związane także z produktywnością pracownika oraz imperatywem samodoskonalenia i samospelnienia. Postulaty te wiążą się z przekonaniem, że satysfakcję można osiągnąć, przede wszystkim angażując się w pracę i to od tej sfery zależy, czy osiągniemy równowagę między czasem wolnym a czasem pracy.

Wnioski

Odpowiadając na główne pytanie o sposoby doświadczenia pracy przez młodych pracowników prekaryjnych w Polsce na podstawie prezentowanych badań, można stwierdzić, że kategoria dobrej pracy i godnej pracy pozostają we wzajemnej relacji z doświadczeniem zatrudnienia na wcześniejszych etapach biografii. „Godność” odnosi się bezpośrednio do kategorii szacunku ze strony pracodawców, adekwatnych zarobków, stałej pracy, dobrych relacji z innymi pracownikami czy zachowania równowagi pomiędzy pracą a życiem poza pracą. Rozmówcy dokonują autoekspresji przez pracę. Dzięki niej można zaobserwować wymagania co do rzeczywistości, w której się poruszają. Dlatego też doświadczenie pracy związane jest przede wszystkim z oceną wysokości zarobków, posiadaniem umowy o pracę, możliwością opłacenia mieszkania, rachunków, ale też możliwościami rozwoju.

Biograficzne doświadczenie pracy ma też istotny wymiar aspiracyjny. Aspiracje odnoszą się do dążeń jednostki ukształtowanych na podstawie posiadanego systemu wartości, w tym m.in. do określonego poziomu zarobków („godnej płacy”). Aspiracyjny wymiar ma także kwestia jakości wykonywanej pracy. Rozmówcy nie chcą być „trybikami w maszynie”, ale chcą budować swój kapitał społeczny przez dostęp do takich zasobów jak bezpieczeństwo socjalne, podmiotowe traktowanie w pracy, ale także poczucie przynależności do miejsca pracy oraz budowania relacji z innymi współpracownikami. Ma to związek z odczuwaniem szacunku do samego siebie oraz szacunku pracodawcy do pracownika. To miara uznania, które podmiot pracujący odbiera jako symboliczną zapłatę za wysiłek włożony w pracę. Uznanie to także posiadanie stałej umowy o pracę, określanej jako „normalna”, która jest zaspokojeniem potrzeby bezpieczeństwa i szacunku. Należy jednak pamiętać, że część rozmówców akcentowała raczej korzyści płynące z umów czasowych.

Inną istotną kwestią związaną z biograficznym doświadczeniem pracy jest zagadnienie osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym i pozazawodowym. Doświadczenie rozmówców ukazuje konfliktowy charakter ról prywatnych i zawodowych. Szczególnie widać to w tzw. zawodach kreatywnych, które wymagają dużych nakładów czasu i są postrzegane jako zajmujące czas wolny pracownika. Doświadczenie permanentnego bycia w pracy wiąże się z dążeniem do stabilizacji finansowej, ale i postrzegania pracy w charakterze „swojej rzeczy” (Michał, 27 lat), czyli związanej z rozwijaniem zainteresowań nie tylko w czasie przeznaczonym na pracę, ale i w czasie wolnym. Brak równowagi między pracą a czasem wolnym jest konsekwencją zmian, które nie sprzyjają zachowaniu zrównoważonych proporcji między różnymi sferami egzystencji. Są konsekwencją konieczności zwiększania własnej konkurencyjności, elastyczności, wydajności i przedsiębiorczości. Konflikt ról zachodzi przede wszystkim na linii praca–rodzina.

Jakie więc są mechanizmy biograficznego radzenia sobie rozmówców z prekaryjnością? Po pierwsze, są to dążenia do podniesienia kwalifikacji, rozwoju kompetencji i specjalizacji na rynku pracy. Po drugie, pojawiają się próby zdobycia stałej,

bezpiecznej pracy, nawet za cenę obniżenia pozostałych aspiracji zawodowych (ekonomicznych i pozaekonomicznych). Po trzecie, obserwujemy wycofywanie się z prekaryjnej pracy w stronę wartości i aktywności związanych z życiem pozazawodowym, w tym przede wszystkim w sferze rodziny. Po czwarte, jest to strategia związana z orientacją postmaterialistyczną, która sprawia, że oczekiwania finansowe związane z zatrudnieniem schodzą na drugi plan w stosunku do wartości takich jak autonomia i samorealizacja. Po piąte, mamy do czynienia z rozwojem orientacji przedsiębiorczych, opartych na dążeniu do maksymalizacji, wszystkimi dostępnymi sposobami, zasobów ekonomicznych. Po szóste, niektórzy z rozmówców intensyfikują poszukiwania innej, lepszej pracy, w kraju i za granicą, co wiązać się może z dążeniem do szacunku, adekwatnych zarobków, pożądanego stałego zatrudnienia i dobrych relacji z innymi współpracownikami. O tych zróżnicowanych strategiach traktują kolejne rozdziały książki.

Rozdział 6. Prekaryzacja a proces wchodzenia w dorosłość

Wprowadzenie

W niniejszym rozdziale skupię się na problemie przejścia biograficznego, jakim jest wchodzenie ludzi młodych w dorosłość. Okres życia, w jakim znajdują się nasi respondenci, to wczesna dorosłość. Bywa ona jednym z przełomowych momentów w biografii człowieka, obfitującym w zmiany i mającym znaczący wpływ na jej dalszy przebieg. To nie tylko czas wielkich zmian, podejmowania ważnych decyzji, ale przede wszystkim faza konfrontacji z oczekiwaniami społecznymi związanymi z wchodzeniem w nowe role społeczne oraz poszukiwania i ugruntowywania własnej tożsamości. Badacze określają monitorowanie przemian w funkcjonowaniu młodych ludzi jako szczególnie istotne ze względu na to, że to oni najczęściej jako pierwsi doświadczają skutków społeczno-kulturowych i ekonomicznych przemian współczesnego świata (Majerek 2017: 101).

W rozdziale przedstawię analizę biografii młodych pracowników prekaryjnych w świetle kluczowych przełomów na etapie „wyłaniającej się dorosłości” (Arnett 2000), szczególnie w aspekcie zdobywania pozycji i awansu społecznego, a także transformacji ról społecznych (Rek-Woźniak 2016). Przywołuję pojawiające się w literaturze przedmiotu twierdzenia, iż problem ten jest uwikłany w procesy biograficzne w następujących obszarach: niezależność, praca, rodzina, rodzicielstwo i miejsce życiowe (Wysocka 2013). Spoglądam na nie ponownie, ale w szerszej perspektywie oraz szczególnie w odniesieniu do zmian rynku pracy. Badacze społeczeństwa włączają również w ramy obszarów biograficznych dorosłości zakończenie edukacji, które wraz z opuszczeniem domu rodzinnego, rozpoczęciem pracy i wchodzeniem w związki tworzą tzw. wielką czwórkę (Piszczatowska-Oleksiewicz 2014). Wskazane wyznaczniki przyjmują dziś różne manifestacje w różnych kontekstach społeczno-kulturowych i wciąż ulegają dynamicznym zmianom. Okazuje się, że model oparty na wyraźnych wskaźnikach dorosłości się wyczerpuje. Zjawisko to

jest częścią przemian, jakie zachodzą m.in. w kulturze, gospodarce oraz na rynku pracy, co zamierzam uwypuklić w poniższej analizie, poszukując zarówno nowych odcieni procesów wkraczania w dorosłość, jak i tego, co pozostało z tradycyjnych ujęć wchodzenia młodych w dorosłość.

Podczas analizy przypadków postaram się również zwrócić uwagę na wspomniane przez badaczy, towarzyszące trudnościom fazy wschodzącej dorosłości zjawiska „syndromu opóźniania” wejścia w dorosłość (Slany 2006) czy przedłużonego „gniazdowania” w domu rodzinnym (Piszczatowska-Oleksiewicz 2014) oraz identyfikowanej w dyskursie dziennikarskim „generacji Piotrusiów Panów” (Szafranec et al. 2017). Spoglądając na te zjawiska, kieruję uwagę przede wszystkim na procesy biograficzne wyłaniające się z narracji młodych pracowników. Osadzając powyższe problemy w kontekście procesów prekaryzacji jako jednej z barier systemu społecznego, które problematyzują okres dorastania i wchodzenia w dorosłość (Piszczatowska-Oleksiewicz 2014), postaram się zaprezentować za pomocą studium przypadków zmiany w biografiach młodych ludzi w świetle wyzwań, jakie stawia przed młodzieżą współczesność. Biorąc pod uwagę dwie twarze skutków tych procesów, (prekaryjność, prekarność), podejmuję refleksję nad związkiem między poczuciem nieadekwatności, zawodu i niespełnienia w tym trudnym okresie wchodzenia w dorosłość (Szafranec et al. 2017) a niepewnością i niestabilnością współczesnego rynku pracy (Standing 2014), które mogą wnikać głęboko w każdą sferę ludzkiego życia (Butler 2004).

Wymiary dorosłości a prekaryzacja zatrudnienia

Nowoczesność niosła z sobą określone, standardowe modele przebiegu biografii oraz związane z nimi modele wchodzenia w dorosłość. Zjawisko prekarności, które ma potencjał warunkowania ogólnej kondycji życiowej dorosłych, to również efekt destandardyzacji biografii, przede wszystkim w aspekcie zmian funkcjonowania i znaczenia instytucji, które podtrzymywały standardowe modele przebiegu życia. W wyniku przemian współczesnego rynku pracy normatywne wzory przebiegu życia skonstruowane wokół systemu opartego na pracy najemnej (por. Kohli 2007), które dotychczas wyznaczały chronologiczny przebieg biografii, tracą swoją moc uporządkowywania i ujednolicania karier zawodowych. Orientacje biograficzne, które niegdyś organizowały doświadczenia i plany (Kohli 2007), ulegają metamorfozom, interesującym z badawczego i analitycznego punktu widzenia. Zmieniła się podstawowa zasada podziału życia na trzy okresy: przygotowania, aktywności zawodowej i przejścia na emeryturę (Kohli 2007). Wszystkie one ulegają dezorganizacji w warunkach postępującej prekaryzacji pracy.

Młodzi dorośli muszą zmierzyć się z trudną rzeczywistością, z którą mają już do czynienia ich rodzice, gdzie, jak pisał Guy Standing (2013: 39), „panuje poczucie «zniżkowania» i przybicia, pasujące do tego, co młodzi widzą przed

sobą”. Problemy rozczarowania i zagubienia, z którymi muszą zmierzyć się młodzi w krajach przechodzących transformację ustrojową, sprawiają, że dojrzewanie staje się znacznie trudniejsze (Szafraniec et al. 2017). Okres ten sprzyja pojawianiu się problemów natury psychicznej oraz coraz częstszym doświadczeniom terapii przez młodych dorosłych z krajów postkomunistycznych (Szafraniec et al. 2017). Coraz wszechstronniej wykształceni młodzi doznają rozczarowań, gdy uwiedzeni kultem podnoszenia statusu, kariery, barwnego stylu życia i bogacenia się zderzają się z rzeczywistością, która nieustannie każe zmagać się z ryzykiem, niepewnością, by ostatecznie pozbawić nadziei na stworzenie oczekiwanych warunków dobrobytu. Strach przed porażką i stosowanie tymczasowych rozwiązań (Szafraniec 2012) dopełniają procesów „korozji charakteru” i wcielania w poszczególne sfery życia filozofii „nic na długo”, o czym pisał Richard Sennett (2006). Staje się to jeszcze bardziej dojmujące, biorąc pod uwagę, iż pełna ryzyka współczesność bezkompromisowo wymaga od młodych dorosłych otwartości, refleksyjności i aktywnego planowania zindywidualizowanej biografii (Piszczatowska-Oleksiewicz 2014), z czym w istocie miewają oni największe problemy. Społeczny wymiar dorastania zostaje naznaczony przez przemiany, które objawiają się m.in. w opóźnianiu czasu zawierania małżeństwa i testowania alternatywnych form życia rodzinnego, odraczaniu decyzji o rodzicielstwie oraz wydłużaniu okresu edukacji (Slany 2006). Stan „w zawieszeniu” trwa kilka lat po zakończeniu edukacji, a dodatkowo rozciąga się na okres próbny w zatrudnieniu młodych (Majerek 2017) kobiet i mężczyzn, co utrudnia uzyskanie i utrzymanie stabilnej sytuacji życiowej na tyle, aby móc podjąć samodzielne zobowiązania, założyć nową rodzinę i zapewnić utrzymanie potomstwu. Destandaryzacji ulega właściwie sama instytucja rodziny, co można zaobserwować na przestrzeni ostatnich kilkudziesięciu lat. Procesy jej kształtowania oraz utrzymywania wyłaniają nowe formy rodzinności, alternatywne wobec tradycyjnych (Slany 2002; Szlendak 2012).

Procesy prekaryzacji, które mają swoje źródło w przemianach rynku pracy, nie tylko wpływają na problemy w projektowaniu i ukierunkowywaniu kariery zawodowej, ale mają też bezpośredni wpływ na decyzje dotyczące życia rodzinnego młodych. Zmiany w zakresie zakładania rodziny i podejmowania decyzji o rodzicielstwie zostają rozpoznane w badaniach przez m.in.: spadek liczby urodzeń, spadek płodności młodych kobiet i rozrastanie się zjawiska dobrowolnej bezdzietności (Slany 2002). Przemiany wzorców życia rodzinnego są powiązane z tymi, które zachodzą na rynku pracy. Dotyczą one także relacji między płciami w aspektach związanych bezpośrednio z pracą reprodukcyjną. Dotykają sfery podziału obowiązków i ról w gospodarstwie domowym oraz budowania i utrzymywania struktur rodzinnych (Bradley 2008). W obliczu przemian związanych z intensyfikacją pracy, obniżaniem jej kosztów i trendami tymczasowości, zmienia się także charakter pracy reprodukcyjnej, zwłaszcza gdy obciążenie i niskie wynagrodzenia młodych pracujących kobiet kosztuje je niekiedy utratę podstaw niezbędnych do reprodukcji w każdym wymiarze (Maciejewska 2012). Ponadto, kiedy praca staje się centralną

kategorią codziennej egzystencji, zaniedbywane są pozostałe obszary życia, co przejawia się w zaburzeniu równowagi między sferą zawodową i prywatną (Warat, Krzaklewska 2016). Mamy do czynienia z pośrednim wpływem procesów prekaryzacji nie tylko na losy młodych dorosłych, ale również na stanowienie i utrzymywanie podstawowych funkcji nowo zakładanych rodzin.

W kwestii rodziny warto zastanowić się również nad tym, co w przypadku, gdy procesy wchodzenia w dorosłość w aspekcie posiadania i utrzymania własnej nowej rodziny zostają przesunięte w czasie i odroczone. Poza zjawiskami wymienionymi powyżej, mamy do czynienia, po pierwsze, z ciągłym porównywaniem się do rów-nolatków, którzy podjęli już charakterystyczne dla fazy dorosłości zobowiązania i porzucili rodzinne domy. Po drugie, stykamy się z uwikłanymi w indywidualne i rodzinne historie życia doświadczeniami rozpadu więzi między rodzicami, trudnościami w negocjowaniu ról rodzinnych oraz oczekiwań w stosunku do dorosłych dzieci (Piszczatowska-Oleksiewicz 2014). Mimo to rodzina pochodzenia nadal może być wsparciem emocjonalnym i finansowym, na które mogą liczyć młodzi pracownicy dotknięci prekaryzacją – „Rodzina innymi słowy to bezpieczna przystań w opozycji do zewnętrznego świata, któremu nie można zaufać” (Piszczatowska-Oleksiewicz 2014: 202). Charakter wsparcia, jakie młodzi mogą otrzymać od rodziców, jest powiązany z osiągnięciem niezależności w aspekcie wyboru miejsca życiowego, które nierzadko w toku wschodzącej dorosłości ma charakter „tymczasowy”, nie stanowi głównej strategii budowania tożsamości dorosłego.

Na drodze do niezależności i autonomii, których rozumienie wyznaczają wzory kulturowe dorosłości w biografii, staje wiele przeszkód. Niełatwo je pokonać, zwłaszcza gdy kluczowa w procesie osiągania kolejnych etapów życia praca „stała się dobrem deficytowym i niepewnym” (Szafraniec 2012: 104), a usamodzielnianie się i opuszczanie domu rodzinnego się opóźnia. Młodzi pracownicy zderzają się z regulacjami prawnymi i preferencjami pracodawców, które skutecznie blokują realizację potrzeb w aspekcie znalezienia i utrzymania miejsca do życia poza domem rodzinnym oraz rozwoju i realizacji swoich planów.

Przedłużające się okresy pozostawania w domu rodzinnym i odkładanie decyzji o wyprowadzeniu się i prowadzeniu samodzielnego gospodarstwa domowego są symptomatyczne dla sytuacji, w której „coraz częściej w trajektoriach losów młodych ludzi obserwuje się wycofanie, odraczanie w czasie decyzji przejścia w dorosłość lub nawet rezygnację z bycia dorosłym (za cenę spokoju i niepodjęcia ryzyka)” (Piszczatowska-Oleksiewicz 2014: 189). W takich warunkach popularne staje się zjawisko tzw. gniazdowania, czyli pozostawania przez dłuższy czas młodych dorosłych pod dachem rodzin pochodzenia. Pośród najczęściej wymienianych powodów rezygnacji z usamodzielniania się w aspekcie znalezienia i utrzymania autonomicznego miejsca życiowego wyraźnie wyłania się brak własnego mieszkania (Piszczatowska-Oleksiewicz 2014). Problem ten jest głęboko osadzony w barierach stabilności i bezpieczeństwa finansowego gwarantowanych przez pracę, której prekaryzacja odbiera te gwarancje, jednocześnie pozbawiając możliwości

kupna czy opłacenia wynajmu odrębnego mieszkania i dostępu do kredytu. Istnieją również sytuacje, w których młodzi racjonalizują strategię gniazdowania jako okres oszczędzania, gdzie kupno mieszkania nie jest jeszcze możliwe, a wynajmowanie autonomicznego lokum w mieście nie jest finansowo opłacalne.

Nota metodologiczna: wybór przypadków

W niniejszym rozdziale zamierzam poprzez prezentację przypadków naświetlić osadzone w biografiami problemy towarzyszące procesowi wchodzenia w dorosłość, posługując się wymienionymi wcześniej wybranymi obszarami, w których ów proces zaznacza najbardziej istotne przemiany biograficzne w życiu młodych dorosłych. Dobór przypadków z całościowej próby biograficznych wywiadów narracyjnych w projekcie PREWORK pozwoli mi na pokazanie relacji między obieranymi przez dotkniętych prekaryzacją młodych strategiami radzenia sobie z nią a budowaniem planów na przyszłość kształtujących ich drogę do dorosłości, na które wpływa zarówno kapitał społeczny i kulturowy, jak i poczucie sprawstwa (Archer 2013) i kontroli nad własnym losem.

Zamierzam przedstawić analizę porównawczą dwóch narracji opartą na metodologii teorii ugruntowanej (Glaser, Strauss 2009; Słysz 2005) oraz wskazówkach Fritza Schützego (2012), starając się uwypuklić prawidłowości przemian tożsamości, jakie dotyczą jednego z najważniejszych przeżyć w biegu życia, czyli okresu wczesnej dorosłości. Postaram się, po pierwsze, odpowiedzieć na pytanie dotyczące kontekstów biograficznych procesów wchodzenia w dorosłość, które ugruntowują się w narracjach badanych. Po drugie, przyjrę się bliżej dylematom okresu wczesnej dorosłości, które wpływają zarówno na kształtowanie tożsamości młodych, jak i na osadzone w problemach prekaryjności procesy destandardyzacji biografii, wyznaczające nowe prawidłowości biegu życia.

Pierwsza narracja biograficzna, którą będę przywoływać, należy do Patryka, 24-letniego pracownika czeskiej fabryki zamieszkałego w małym miasteczku na Dolnym Śląsku. Druga analizowana przeze mnie opowieść należy do Aliny, 27-letniej rodowitej Ślązaczki, przywiązanej do swoich korzeni, pochodzącej ze średniej wielkości miasta. Obecnie mieszka w dużym mieście na Dolnym Śląsku, jest korektorką i doktorantką filologii polskiej. Dobór przypadków do analizy ma na celu uwypuklenie znaczących różnic w strategiach kształtowania wizji dorosłego życia, które stanowią bieguny na osi głównych dylematów okresu „wschodzącej dorosłości”. Analizowane biografie zostały wybrane tak, aby przedstawić silny kontrast, jaki może zaistnieć między pojawiającymi się w narracjach wizjami dorosłości i nakierowanymi na nie aktywnościami. Równocześnie taki dobór umożliwia dostrzeżenie polaryzacji sposobów budowania tożsamości młodych dorosłych, które są pochodnymi nie tylko podejmowanych wyborów i decyzji, ale przede wszystkim strategii radzenia sobie z problemami.

Patryk

Patryka wychowywała tylko mama, jego ojciec zmarł, kiedy rozmówca był jeszcze dzieckiem. Obecnie mieszka z mamą i ciocią w mieszkaniu, w którym się wychowywał. Jego życie do czasu ukończenia szkoły toczyło się w okolicach rodzinnego miasteczka. Żyło mu się nie najłatwiej, możliwości uczestniczenia w kulturze, korzystania z różnych form rozrywki i oferta edukacyjna były mocno ograniczone ze względu na oddalenie od większych ośrodków. Dojeżdżał kilkadziesiąt kilometrów, by uczyć się w prywatnym liceum. Ważnym punktem zwrotnym w jego życiu jest krótki czas zamieszkiwania, studiów na kierunku turystyki i rekreacji oraz pracy w dużym mieście na Dolnym Śląsku. Wybrał ten kierunek, ponieważ był on dofinansowany ze środków unijnych, czesne było stosunkowo niskie, a nie chciał obciążać rodziny kosztami swojej nauki. Zdecydował się na studia zaoczne, chcąc połączyć naukę z pracą. Ze studiów wyniósł mnóstwo nowych znajomości, jednak nie wybrałby już tego kierunku, nie interesował go, co stwierdził po dwóch latach, gdy porzucił studiowanie. Mówi, że ciągnie go do grafiki komputerowej. Widać, iż podejmuje w krótkim czasie zupełnie oderwane od faktycznych aspiracji wybory i decyzje, nie inicjując ostatecznie żadnych kroków w celu ich realizacji. Wspomina za to intensywnie rozwijane podczas pobytu w mieście kontakty towarzyskie, które są bardzo istotne dla jego identyfikacji, o czym często i chętnie mówi.

Na pewno chciałem pójść na studia. To na pewno. Wybrałem studia wieczorowe, zaoczne to są weekendowe, żeby móc pójść do pracy, bo nie chciałem narażać rodzinę na koszty. No i głównie tym się kierowałem, żeby były studia zaoczne, no i żeby koszty tych studiów były nie duże. Tak że wybrałem turystykę i rekreację, bo to wtedy było dopłacane z Unii Europejskiej. Tam tylko 140 zł za miesiąc płaciliśmy. To było głównym kryterium wyboru mojego, właśnie żeby to nie były duże koszty tego i żeby to pogodzić jeszcze z pracą te studia (...) Studia wspominał bardzo dobrze, bo miałem świetną grupę. Fajne osoby mi się właśnie trafiły w grupie, szybko złapaliśmy kontakt. Utworzyła się taka paczka od razu nas, tam się spotykaliśmy i do dzisiaj spotykamy jak jestem w [nazwa dużego miasta]. Tak że to wspominał bardzo dobrze, właśnie tych ludzi, którzy tam byli, studiowali (PL_WR_M08, 24 lata).

Po porzuceniu studiów w wielkim mieście pracował tam jeszcze jakiś czas jako ochroniarz w jednym z biurów i centrum handlowym, następnie w call center. Czas tam spędzony był dla niego przede wszystkim czasem oderwania od domu rodzinnego, bez troski, zabawy i mieszkania z grupą kolegów, potem powrócił do rodzinnej miejscowości. Po powrocie pracował w miejscowym zakładzie elektrotechnicznym, w małej firmie meblowej oraz w kilku czeskich przygranicznych fabrykach.

Patryk ma dojmujące doświadczenia trudności życia i mieszkania zarówno w wielkim, jak i małym mieście, co zaznacza wielokrotnie za pomocą silnych

kontrastów. Otwarcie mówi, iż wiele razy rezygnował z pracy, dotkliwie odczuwając np. izolację i wyalienowanie (ochroniarz), skutki alergii (zakład elektrotechniczny) czy monotonię, zmęczenie i presję w pracy przy taśmie produkcyjnej. W opowieściach, jakie snuje, myśląc o przeszłości i przyszłości, widać silny rozdział sfery zawodowej i życia prywatnego oraz instrumentalne traktowanie pracy, która ma być przede wszystkim źródłem dochodów i absolutnie nie gwarantuje samorealizacji i satysfakcji, jakie zapewniają Patrykowi rozrywka i kontakty towarzyskie. To one rekompensują mu w pewnym sensie brak możliwości ugruntowania swojej tożsamości w sferze pracy i rodziny. Na nich oraz na rozrywce i zabawie koncentruje się, kiedy zderza się z barierami strukturalnymi i instytucjonalnymi.

Zależało mi właśnie po powrocie z [nazwa dużego miasta], żeby znaleźć pracę w [nazwa miasta narratora], bo nie chciałem dojeżdżać nigdzie, do [nazwa średniego miasta]. Zależało mi, żeby tutaj znaleźć pracę, no, ale tutaj wiadomo jak [nazwa miasta narratora], małe miasteczko to także małe możliwości i nie było za bardzo gdzie znaleźć tej pracy (...) W większym mieście jest więcej tych możliwości, do jakiegoś klubu sportowego można się zapisać, gdziekolwiek, prawda? A tutaj? Małe miasto, małe miasteczko to raczej nie ma dużo takich możliwości, jedynie samemu sobie jak się coś zorganizuje, to można gdzieś wyjść, się rozwijać, a tak to nie ma, nie ma takich możliwości, nawet jakby człowiek chciał. Nie ma jak ani gdzie (PL_WR_M08, 24 lata).

Małe rodzinne miasteczko jest dla niego synonimem braku możliwości rozwoju i perspektyw życiowych, czego doświadcza, jednak jednocześnie znajduje tam oazę bezpieczeństwa życiowego i stabilizacji, której nie zbudował podczas czasu spędzonego poza domem. Ten swoisty paradoks w aspekcie instytucjonalnych wzorców oczekiwań odkrywa bariery, które są przyczyną utraty podmiotowości i zablokowania możliwości przejęcia kontroli nad własnym życiem. Młody mężczyzna, mimo doświadczenia wielu trudności związanych z mieszkaniem w małej miejscowości, decyduje się na powrót i pozostanie na jakiś czas w domu rodzinnym, odkładając plany usamodzielnienia się na nieokreśloną przyszłość. Wydaje się, jakby Patryk powrócił do momentu, gdy był jeszcze nastolatkiem i tam się zatrzymał, próbując odtworzyć tamtą rutynę życia codziennego, w czym znajduje spokój, bezpieczeństwo i stabilną, przewidywalną egzystencję, której nie miał możliwości doświadczyć w czasie studiowania i pracy zawodowej. Kurczowo trzyma się rzeczywistości, do jakiej powrócił po ponownym wprowadzeniu się do rodzinnego domu, nie podejmując prób usamodzielnienia się i zbudowania większej autonomii, mimo że twierdzi, iż wciąż myśli o wyprowadzce. Samodzielność wkłada w sferę dość dalekich marzeń, podobnie jak aktywność mającą na celu zmianę jego sytuacji dotyczącej zatrudnienia.

Nie, no, jestem zadowolony, że mieszkam z rodziną, bo to wiadomo, z rodziną się trzeba trzymać, ale już powoli, powoli myślę gdzieś o wynajęciu własnego mieszkania, gdzieś wyprowadzeniu się. No właśnie tak jak mówię, chciałbym się

wyprowadzić, zamieszkać już sam, wynająć gdzieś mieszkanie. Nie wiem jeszcze, czy to będzie [nazwa miasta narratora], czy to będzie gdzieś dalej. Myślałem o [nazwa dużego miasta], żeby tam wrócić do [nazwa dużego miasta], bo tak ja mówię, tam większe miasto, dużo znajomych tam wyjechało, więcej możliwości rozwoju i znalezienia jakiejś pracy, prawda? Lepszej. Tak że właśnie myślę nad wyjazdem, ale to jeszcze w najbliższej przyszłości nic pewnego (PL_WR_M08, 24 lata).

Czas wolny spędza podobnie, jak robił to w czasach nastoletnich. Nie ma zobowiązań, może sobie pozwolić na oddawanie się hobby po pracy, kiedy w domu rodzinnym nie ma wielu obowiązków. Ponownie widać, iż rozrywka, czas wolny stanowią główne płaszczyzny identyfikacji Patryka, ujawniają zdecydowanie większe zaangażowanie w tę sferę i uruchamiają chęć snucia opowieści, w przeciwieństwie do zatrudnienia i trudnych doświadczeń.

Ostatnio na przykład złapałem takie hobby-niehobby i układam puzzle na przykład, złapałem taką zajawkę na puzzle. Telewizji praktycznie nie oglądam już, kiedyś dużo oglądałem. Jak są jakieś mecze, zawody, skoki to tylko wtedy. No i tak właśnie spotykam się ze znajomymi, czasami staram się do kina jeździć, bo lubię oglądać filmy. W domu staram się coś zrobić, jak trzeba jakieś prace, takie majsterkowanie na przykład. Jeżdżę na rowerze jak jest pogoda dobra, chodzę grać w piłkę na boisko (...) Gram w gry, internet, głównie siedzę właśnie w internecie, coś tam szperam. Kiedyś robiłem też strony internetowe, wiadomo nie były to jakieś nie wiadomo jakie. Tak też ostatnio próbowałem spędzać czas, przypomnieć sobie właśnie z czasów gimnazjum jak robiłem te strony, czy z liceum (PL_WR_M08, 24 lata).

Patryk jest zagubiony i zablokowany, czego źródłem z jednej strony jest prekaryzacja zatrudnienia, z drugiej natomiast niski kapitał edukacyjny i brak zasobów kulturowych oraz nieprzepracowane trudności z rozliczeniem się z przeszłością (np. z nieobecnością ojca w życiu Patryka). Trajektoria życiowa, która jest częścią historii opisaną w wywiadzie, nie zostaje odsłonięta *explicite*, jednak jej przejawy uwarunkowane są nieobecnością ojca jako znaczącego wzorca identyfikacyjnego, którego brakowało w socjalizacji. Chaos, jaki towarzyszy życiu Patryka, zdaje się nie pochodzić prosto ze zjawiska prekaryzacji, ale z pewnością jest przez nią potęgowany, podczas gdy jego źródła tkwią w nieuporządkowanej biografii. Brak ładu i brak refleksyjnej pracy biograficznej rozciąga się na bieg życia, co widać przede wszystkim w podejmowanych decyzjach, którym brakuje konsekwencji i przemyślenia. Wybory Patryka to raczej wypadkowe bieżących zdarzeń (jak decyzja o studiach na kierunku dofinansowanym przez Unię Europejską, niezwiązanego z zainteresowaniami), nieoparte na fundamentach dalekosiężnych planów życiowych. W związku z podejmowanymi krótkoterminowymi strategiami radzenia sobie z problemami i barierami instytucjonalnymi, które nie oferują żadnego normatywnie określonego wzoru postępowania dla młodego mężczyzny, twórczy przełom (Schütze 2012) tożsamości w życiu Patryka nie następuje.

Alina

Alina urodziła się na Górnym Śląsku, w rodzinie rodowitych Ślązaków. Ma silną, ścisłą relację ze swoimi rodzicami, z mamą, która od trzydziestu lat jest nauczycielką w tej samej szkole, oraz tatą, który od dawna jest inżynierem zatrudnionym w dużej firmie. Alina do ósmego roku życia była jedynaczką, potem urodziła się jej siostra, która w roku 2017 zdawała maturę i zaraz potem poszła na studia. Z siostrą również łączy ją bardzo dobra relacja.

Jako młoda dziewczyna dużo i chętnie się uczyła. Była także bardzo aktywna towarzysko, nigdy nie opuszczała żadnych wyjść i spotkań z przyjaciółmi. Zawsze wierzyła, że jest bardziej dorosła niż jej rówieśnicy, i tak też chciała się czuć, przez co odstawała od grupy. W gimnazjum przeżyła okres młodzieńczego buntu, co odcisnęło się na jej tożsamości. Zadawała się ze starszą młodzieżą, która imprezowała, paliła papierosy, piła alkohol i miała kłopoty w szkole. Nie mówi o tym wiele, jednak są to doświadczenia, które trwale zapisały się w jej pamięci oraz miały wpływ na późniejsze postrzeganie otoczenia i samej siebie. Wspomnienia z tego okresu powracają do niej do tej pory.

Pojawiło się wtedy gimnazjum, (...) do którego przyszli ludzie też z okolic, z osiedli sąsiednich, z takich dzielnic, powiedzmy, bardziej szemranych i cała ta zła, wszyscy ci ludzie tacy już patologiczni wręcz zebrali się razem, no i ja oczywiście byłam pierwsza, żeby się z nimi przyjaźnić. Ja oczywiście spadłam na cztery łapy, wyszłam z tego. Jakoś się w pewnym momencie sama rzeczywiście zorientowałam, że coś jest nie tak, że to nie jest towarzystwo dla mnie, ale rzeczywiście to gimnazjum było takim dla mnie trudnym okresem, emocjonalnie, bo ja sobie wtedy myślałam, że ja miałam wtedy takie mniemanie chyba o sobie, że jestem lepsza od innych, bo szybciej dojrzałam, bo mam lepsze stopnie, więc mi wszystko wolno. No i tak, i to nie był dobry okres. To są też takie rzeczy, że czasem jak wieczorem nie mogę zasnąć, to przelatuje mi przed oczami (PL_WR_K18, 27 lat).

Alina nie straciła jednak opinii dobrej uczennicy i grzecznej dziewczyny, sprawiając jednak zmartwienie swoim rodzicom. Była bardzo aktywna w grupach przykościelnych. Uczęszczała do jednego z najlepszych liceów w mieście. Przełomem było poznanie przez Alinę jej przyszłego męża. Rodzice przez dłuższy czas byli przeciwni związkowi z chłopakiem, gdyż zabierał rozmówczyni wiele wolnego czasu oraz miał mieszane, niezupełnie śląskie korzenie. Alina poprawiła stopnie, świetnie zdała maturę i zyskała z powrotem uznanie oraz pełne zaufanie rodziców, a także akceptację dla jej relacji z chłopakiem, za którego wyszła za mąż tuż przed ukończeniem studiów w 2015 r. Wybrała studia dzienne – filologię polską ze specjalnością edytorską. W czasie studiów pracowała w biurze promocji uczelni na zlecenie, a nawet otrzymała tam propozycję etatu, jednak musiała ją odrzucić ze względu na decyzję o wyprowadzce na Dolny Śląsk. Alina wielokrotnie podkreślała, że jest bardzo mocno związana ze swoją rodziną i tęskni, kiedy długo nie widuje

rodziców. Obecnie pisze doktorat o śląskiej gwarze oraz pracuje w kilku miejscach dorywczo i na pół etatu jako korektorka.

Alina wykazuje się dużą dojrzałością i świadomością celów, jakie obrała w życiu, do których dąży z determinacją. Wydaje się, że czuje sprawstwo swoich działań, jest przy tym przedsiębiorcza i kreatywna w tworzeniu własnej tożsamości, także pracowniczej, jednak doświadcza wielu problemów, przede wszystkim związanych z niepewnością zatrudnienia oraz samej egzystencji. Wyraźnie trudne jest dla niej dokonanie wyboru formy umowy, która ma stanowić główne źródło jej dochodu. Jest świadoma, że praca na zlecenie nie sprzyja np. rozwojowi zawodowemu, nie ma też ubezpieczenia zdrowotnego i nie może zaciągnąć kredytu, co było możliwe dzięki stabilnej pracy męża.

No bo zatrudnienie nie jest stabilne, ale nie jest mało płatne. Mimo wszystko ja jestem w stanie z tego przyzwoity pieniądz wyciągnąć (...) jestem już zapisana na kurs, który gdzieś tam poszerza moje umiejętności zawodowe rzeczywiście. To jest kurs, za który oczywiście muszę sobie sama zapłacić i to stono, no bo to jest też taki minus. Też tak sobie myślałam, że gdybym miała umowę o pracę i poważnego pracodawcę, to niewykluczone, że on by mi przynajmniej w jakiejś części mógł opłacić na przykład ten kurs [dać pieniądze] (PL_WR_K18, 27 lat)

Są to bariery w realizacji wyznaczonych celów życiowych Aliny, których fundamentem ma być osiągnięcie stabilności i równowagi rodzinnej i zawodowej. Alina wierzy, że może je przekroczyć, ma przemyślane plany życiowe, przy rozwiniętej refleksji i kalkulacjach dotyczących czasu pracy, czasu wolnego, zarobków, satysfakcji i stresu.

Wyraźny w jej narracji jest konflikt między postulatami trwałego rozdzielienia sfery pracy od sfery prywatnej, pragnieniem posiadania stałych godzin pracy i stałej pensji na etacie a docenianiem elastycznej pracy zdalnej korektorki, gdzie możliwe są wyższe zarobki i łatwość w komunikacji oraz większa satysfakcja z pracy. Sama Alina twierdzi jednak wprost, że nie radzi sobie z problemami, a w sytuacjach, gdy się pojawiają, poszukuje wsparcia i akceptacji bliskich.

Tu jest problem, że ja z problemami sobie nie radzę. Nie, naprawdę. Ja jestem taka bardzo emocjonalna, bo ja powierzchownie, wydaje mi się, że ludzie często myślą, tak mi się wydaje, mam wrażenie, że często sobie ludzie wyobrażają, że ja jestem taka silna, a tak naprawdę? [*śmiech*]. No właśnie często jest tak, że jak się pojawia najmniejszy problem, to ja po prostu histeryzuję, ja jestem taki histeryk, o, to jest dobre słowo. Jak jest jakokolwiek przeszkoda, to ja mam sama z tym problem i właśnie jak sobie radzę. Jak sobie radzę? Sama sobie za bardzo nie radzę. Ja wtedy idę do męża, dzwonię do mamusi i się wypłakuję w ramię czy w słuchawkę telefonu (PL_WR_K18, 27 lat).

Taka strategia może być odczytywana jako reakcja na utratę kontroli nad życiem. Młoda kobieta podejmuje decyzje pod ciągłą presją utrzymania statusu

perfekcjonistki, „złotego dziecka”, co przewija się w biografii praktycznie od czasów szkolnych Aliny. Widoczny jest w tym aspekcie potencjał trajektoryjny, który jednak nie przechodzi w fazę skumulowanego chaosu (Schütze, Riemann 1992), ale przypomina o sobie cyklicznie w toku narracji biograficznej. To swego rodzaju słabość, do której Alina się przyznaje wielokrotnie podczas wywiadu.

Z drugiej strony młoda kobieta wydaje się radzić sobie z problemami, podchodząc do nich zadaniowo, często przejmując inicjatywę w ich rozwiązywaniu. Wierzy w siłę swoich kompetencji, umiejętności i zaradności, co potwierdza, konstruując dalekosiężne plany mimo przejściowych trudności z utrzymaniem stabilizacji. Udowadnia swoją siłę i sprawstwo, pisząc pracę magisterską męża i finansowo utrzymując ich gospodarstwo domowe w pierwszym roku po ślubie. Na początku ujawnia, iż przejmowanie kontroli w związku jest sprzeczne z jej oczekiwaniami na temat ról w tej relacji i powoduje silny strach, iż podjęła złą decyzję o małżeństwie. Sytuacja zmienia się, kiedy mąż znajduje pracę i układ ról wraca do charakterystycznego dla wielu nowoczesnych małżeństw partnerskiego podziału, w którym oboje małżonkowie pracują, dzieląc się obowiązkami w gospodarstwie domowym.

[R]zeczywiście był taki może nie kryzys, to też za duże słowo, ale był taki okres, że mieliśmy trochę takich problemów między sobą. To było zaraz po ślubie tak naprawdę, kiedy ten pierwszy rok powinien, wydawałoby się, być taki najszczęśliwszy, to on taki do końca różowy nie był. (...) Teoretycznie miał pisać pracę magisterską, ale nie mógł się za to zabrać. Prawda jest taka, że to ja pisałam tę jego pracę w znacznej mierze. On oczywiście podsuwał jakiś tam pomysł łaskawie, natomiast generalnie uważam, że przynajmniej pół dyplomu z historii mi się należy. [śmiech] Był to dla nas taki trudny okres, bo ja wtedy się trochę przestraszyłam nawet, bo on w sumie siedział w domu i pił piwo jak taki stary dziad z brzuchem wywalonym, siedział w dresie, pił piwo, palił fajki i, no nie powiem, gotował oczywiście, no bo ja wtedy i na uczelnię, i pracowałam, tak że rzeczywiście dom ogarniał. (...) Ale mimo wszystko wtedy się tak trochę przestraszyłam, bo to może jakiś nierób jest. (...) twardo szukał pracy w zawodzie plus w jakichś takich branżach niezwiązanych z jego wykształceniem, ale stwierdził, że może się przebranżowić. I rzeczywiście okazało się, że jest na tyle elastyczny, że znalazł pracę w całkowicie innym zawodzie (PL_WR_K18, 27 lat).

Problem małżeński Aliny i jej męża powstał na tle trudności związanych z ustalaniem relacji między zaangażowaniem w rynek pracy, edukację i wchodzeniem w nowe, dorosłe role małżonków. Okazało się, iż mąż musiał porzucić chęć podjęcia pracy w wyuczonym zawodzie i poszukiwać zatrudnienia w innej branży. W tym kontekście uwidacznia się istotny problem rozbieżności pomiędzy oczekiwaniami zarówno wobec rynku pracy, edukacji, jak i podziału ról w małżeństwie, który staje się tutaj swoistym rytuałem przejścia. Po weryfikacji oczekiwań przez doświadczenie, małżonkowie wychodzą z próby umocnieni, ale są zmuszeni dokonać rekonstrukcji planów życiowych. Wtedy dokonuje się również metamorfoza

w sferze tożsamości Aliny, która podejmuje decyzje o przewartościowaniu swojej roli w małżeństwie i inicjuje nową drogę rozwoju nie tylko dla swojego związku, ale również dla siebie samej. Kobieta stara się wyjść z niepewnej sytuacji zawieszania (wschodzącej dorosłości) do kolejnego etapu (pełnej, kompletnej i świadomej dorosłości).

Wywiad z Aliną opowiada o trudach przechodzenia do fazy pełnej dorosłości, podejmowania prób przejęcia kontroli nad własnym losem, mimo problemów zarówno pod w zakresie przejmowania nowych ról społecznych, jak i budowania planów i celów życiowych opartych na wyznawanych wartościach. To narracja o balansowaniu na granicy i ciągłym negocjowaniu tych granic – dorosłości pełnej i wschodzącej, projektowego i etatystycznego podejścia do życia, zatrudnienia i utrzymania się na rynku pracy; koncepcji tradycyjnej rodziny i kobiecości oraz ciągłych negocjacji ról, bezsilności i niepewności oraz sprawstwa i refleksji. Radzenie sobie z tymi trudnościami przez Alinę dobrze oddaje sytuację biograficzną i społeczną, w której znajduje się młoda kobieta, starając się pokonać bariery prekaryjnego zatrudnienia, niekorzystnych warunków pozyskiwania i utrzymania stabilności. Alina dostrzega te trudności i postanawia aktywnie stawić im czoło, wykazując zaradność i uświadamiając sobie konieczność sprawstwa nawet w trudnych warunkach.

Wnioski

W rozdziale starałam się odpowiedzieć na pytania dotyczące kontekstów biograficznych wchodzenia w dorosłość oraz dylematów, jakie towarzyszą temu okresowi. Przypadki Patryka i Aliny reprezentują dwie odsłony sprekaryzowanej dorosłości. Ich drogi do bycia dorosłym są tak różne, jak różne są ich biografie oraz na tyle podobne, iż można stwierdzić, że obie umożliwiają opis sposobów oddziaływania różnych wymiarów prekaryjności na poszczególne sfery życia. Analizowane biografie reprezentują główne osie dylematów etapu wczesnej dorosłości, z jakimi stykają się w mniejszym bądź w większym stopniu badani w projekcie PREWORK.

Pierwszym wymiarem niniejszych dylematów jest oddziaływanie prekaryzacji, które może być mniej lub bardziej głębokie. W przypadku Aliny jest ono przeszkodą w prowadzeniu wymarzonego życia, jednak nie blokuje wszystkich możliwości realizacji planów oraz samego planowania. W przypadku Patryka skutki prekaryjności przenikają praktycznie wszystkie sfery egzystencji, głęboko naznaczając niepewnością tożsamość, blokując możliwości snucia i realizacji planów na przyszłość. Wyjaśnieniem może być różny poziom posiadanego przez narratorów obiektywnego kapitału kulturowego w postaci zasobów edukacyjnych – im są one wyższe, tym lepsze wydają się możliwości planowania.

Kolejny dylemat wkraczania w dorosłe życie dotyczy wyboru między niestabilną, tymczasową pracą, najczęściej na zasadach umów cywilnoprawnych, która mimo wszystko pozwala na przyzwoite zarobki, a zatrudnieniem stabilnym, ale

niskopłatnym, niegwarantującym odpowiedniego zabezpieczenia finansowego, satysfakcji z pracy i realizacji długofalowych planów życiowych (np. założenia rodziny).

Mamy również do czynienia z wyborem między „gniazdowaniem” (często w małej miejscowości, bez perspektyw rozwoju zawodowego) i częściową rezygnacją z samodzielności a podjęciem ryzyka autonomicznego życia (często w dużym mieście), co wiąże się z niepewnym losem, ale i poszerzeniem możliwości działania.

Ostatni z dylematów dotyczy wyboru pomiędzy samodzielnością za wszelką cenę, która bazuje na pragnieniu uniezależnienia się od rodziny pochodzenia i jej pomocy finansowej (Alina) a „życiem w poczekalni”, czyli zawieszaniem długoterminowego planowania na rzecz odkładania podejmowania ról dorosłego i unikaniem konfrontacji z ryzykiem samodzielnego życia (Patrik).

Pomiędzy omówionymi pokrótce biegunami na kontinuum wizji wczesnej dorosłości i jej dylematów można usytuować historie życia młodych pracowników, jakie zebraliśmy w ramach przeprowadzonych badań. Oczywiście nie wszystkie z nich są ludzko podobne do skrajnych przeciwieństw reprezentowanych przez przypadki Patrika i Aliny. Większość narracji to raczej opowieści o doświadczaniu charakterystycznych dylematów prekaryzacji w podobny sposób, jednak przy znacznej różnorodności dróg do dorosłości i sposobów radzenia sobie ze związanymi z nimi problemami. Odkrycie i opisanie dróg, jakie znajdują się pomiędzy „dryingiem” (Archer 2013: 247) i refleksyjną aktywnością, może być warte badawczego zaangażowania i wnikliwej analizy skoncentrowanej na kategoriach różnicujących sposoby doświadczania procesu przechodzenia do dorosłości w obliczu zjawiska prekaryzacji.

Wskazanie i opisanie umownych biegunów kontinuum, na czym skupiłam się w niniejszym rozdziale, może stanowić pewien punkt wyjścia do podjęcia takich rozważań. Wyniki mojej dotychczasowej analizy pozwalają zaobserwować, jak zmiany na rynku pracy wpływają na przebieg biografii ludzi młodych, zmieniając bezpowrotnie stare rytuały przechodzenia do kolejnych etapów życia. Częściej nie porządkują ich na nowo, ale wprowadzają do nich trudny do opanowania chaos, komplikując proces podejmowania istotnych dla dalszych losów wyborów i decyzji. Należy również podkreślić, że dorosłość, jako kategoria wyznaczająca ramy tożsamości i roli człowieka w społeczeństwie, obecnie ulega dynamicznym metamorfom, które warto próbować uchwycić w trakcie ich trwania.

Mówiąc bardziej ogólnie, w poddanych analizie przypadkach problem stawiania się dorosłym jest głęboko zakorzeniony w barierach stabilności finansowej i bezpieczeństwa, gwarantowanych przez stabilną pracę. Prekaryzacja nie tylko pozbawia tych gwarancji, ale także utrudnia przejście do kolejnych etapów życia i budowanie silnej identyfikacji opartej na utraconym w tych warunkach poczuciu podmiotowości. Młodzi dorośli dziś niezwykle silnie odczuwają te przemiany i straty związane ze zderzeniem z rynkiem pracy, wszak stabilna „praca to tożsamość, poczucie wartości i bezpieczeństwa” (Majerek 2017: 95). Najważniejsze zmiany biograficzne

w życiu młodych dorosłych charakteryzują w istocie proces wkraczania w dorosłość, który trudno poddać analizie i głębokiej refleksji bez odniesienia do całości biografii. Wyzwaniem badawczym, jakie wyłania się z podjętych analiz, jest refleksja nad skutkami długoterminowego oddziaływania prekaryzacji na procesy budowania tożsamości młodych dorosłych w aspekcie biograficznej definicji pracy i relacji podmiotów na rynku pracy.

Praca w historiach opowiedzianych przez Alinę i Patryka, a także wielu innych zebranych w projekcie PREWORK narracjach, stanowi klucz do dorosłości. Podejmowanie decyzji życiowych i dorastanie dotyczy wyboru „właściwego” klucza, co w warunkach prekaryzacji może okazać się utrudnione lub nawet niemożliwe. Zmusza to do poszukiwań alternatywnych rozwiązań, które mogą wiązać się z aktywną walką o podmiotowość i podejmowaniem odważnych, ryzykownych decyzji, albo z defensywną strategią unikania lub odraczania pełnej niezależności i przejmowania kontroli nad życiem. Można obrazowo powiedzieć, iż prekaryjność może „ukraść” lub trwale ukryć klucze do dorosłości albo też utrudnić ich odnalezienie, co skutkuje nie tylko frustracją młodych zawieszonych we wschodzącej dorosłości, ale także może mieć szersze konsekwencje m.in. dla budowania więzi, tożsamości i kształtowania życia rodzinnego.

Jacek Burski, Magdalena Andrejczuk

Rozdział 7. Życie poza pracą młodych sprekaryzowanych pracowników

Wprowadzenie

W niniejszym rozdziale podejmujemy temat relacji pomiędzy pracą a życiem prywatnym, skupiając się szczególnie na figurze czasu wolnego i równowadze między czasem poza pracą a czasem pracy, a także strategiach organizacji czasu wolnego w gronie osób doświadczających prekaryzacji. Stawiamy tezę, iż osoby doświadczające prekaryzacji poszukują tożsamości oraz poczucia przynależności w innych obszarach życia – szczególnie poza pracą (por. Thomas 1989). Korzystamy z wybranych przypadków, które analizujemy w kontekście różnych przykładów relacji między pracą a sferą poza nią. Interesuje nas, w jaki sposób jednostki – relacjonujące swoje doświadczenia biograficzne – w sposób bezpośredni i pośredni odnoszą się do wskazanych kategorii.

W rozdziale podejmujemy wątki teoretyczne, zarysowując kluczowe z naszej perspektywy przemiany epoki kapitalistycznej, które z jednej strony wspierają mechanizmy prekaryzacyjne w sferze pracy, z drugiej zaś stają się kluczowym czynnikiem zmian w sferze nazywanej przez nas życiem poza pracą. Zasadniczą część rozdziału jest poświęcona prezentacji trzech przypadków młodych pracowników doświadczających prekarnych warunków pracy. Analizujemy je w kontekście relacji praca–sfera pozazawodowa. Podjęliśmy wątki odnoszące się zarówno do rodziny, jak i pasji naszych rozmówców, próbując zrekonstruować, w jaki sposób narratorzy przedstawiają sferę poza pracą. Zadajemy pytanie o rolę, jaką odgrywa ona w ogólnym planie biograficznym. Interesuje nas również, jak – korzystając z pojęć analizy schützowskiej – można interpretować wpływ sfery poza pracą na generowanie bądź ograniczanie potencjałów trajektoryjnych¹.

¹ Por. rozdz. 1 i 8.

Relacje pomiędzy życiem poza pracą a pracą zawodową

Obecnie w wielu grupach zawodowych zaobserwować można proces przenikania się czasu pracy i czasu wolnego. Czas wolny zostaje skrócony m.in. ze względu na coraz dłuższe pozostawanie w pracy, nadgodziny czy pracę z domu (tzw. *home office*). Rośnie wpływ pracodawców na organizację czasu poza pracą w postaci „oferty” udogodnień i świadczeń socjalnych dla pracowników (np. zajęć sportowych), ale także oczekiwaniem bycia dostępnym on-line, jak również gotowości do pracy zmianowej, w weekendy itp. W końcu zaś jest to nierzadko czas poświęcony na rozwój, zdobywanie nowych umiejętności i doświadczeń czy udział w wydarzeniach dziejących się po godzinach pracy, a także delegacjach i podróżach służbowych. Barbara Adam tłumaczy te procesy zjawiskiem utowarowienia i uprzemysłowienia czasu, które z kolei jest wynikiem kształtowania się społeczeństwa postindustrialnego. Kategoria czasu przemysłowego wiąże się z jego dekonstrukcją w społeczeństwie, „gdzie społeczne interakcje i wymiany stały się niezależne od kontekstu i zawartości, i gdzie strukturalizowanie czasu oparte jest o zestandaryzowane, niezmiennie jednostki. Czas w takich społeczeństwach stał się rozwarstwiony i podzielony pomiędzy pracę, rodzinę, czas odpoczynku, czas produkcji i rynku” (Adam 2008: 501).

Zjawisko przenikania życia prywatnego i zawodowego opisuje koncepcja fabryki społecznej, w której odnaleźć można potrzebę uporządkowania relacji pomiędzy kapitałem a pracą.

Kapitałowi udaje się przechwycić we właściwy sobie sposób jedność procesu pracy i procesu pomnażania wartości: tym skuteczniej, im dalej postępuje kapitalistyczna produkcja, kapitalistyczny sposób produkcji zaś opanowuje wszystkie pozostałe sfery społeczeństwa, zagarniając całą sieć stosunków społecznych (Tronti 2013[1962]).

Działanie te zmierza do „podporządkowania sobie przez kapitał wszystkich stosunków społecznych, w celu zwiększenia wydajności pracy, zmniejszenia kosztów siły roboczej itd.” (Urbański 2014: 37–38). W ten sposób rozszerza się kontrola nad pracownikami – organizacja czasu wolnego i wpływanie na życie pracowników jest tego przykładem. System kapitalistyczny ma wpływ na społeczeństwo, regulując również stosunki społeczne wykraczające poza miejsce pracy. „W kapitalistycznych społecznych stosunkach produkcji, uogólnienie produkcji wyraża się w zhipostazowaniu społeczeństwa. Gdy specyficznie kapitalistycznej produkcji udaje się już utkać całą sieć stosunków społecznych, sama zaczyna się jawić jako ogólny stosunek społeczny” (Tronti 2013 [1962]). Mario Tronti zwraca uwagę, że rozwój kapitalizmu zmierza ku dominacji stosunków produkcji nad stosunkami politycznymi i społecznymi. Koncepcja fabryki społecznej, pomimo rozwiniętej tercjaryzacji gospodarki, jest nadal właściwą metaforą opisującą rzeczywistość społeczną wielu pracowników. Fabryka została zamieniona na korporację, robotnik na pracownika,

a produkcja na pracę usługową. Wciąż jednak wyraźne jest skoncentrowanie uwagi pracodawców na organizacji życia swoich pracowników – zarówno kolektywnie, jak i indywidualnie.

Richard Sennett do omawianego wpływu pracy zarobkowej na prywatne życie ludzi w nowym kapitalizmie dodaje zmianę charakteru pracy, szczególnie częste zmiany kierunków kariery i ścieżki zawodowej. „Współczesny Amerykanin, który spędził co najmniej dwa lata na wyższej uczelni, może się spodziewać jedenastokrotnej zmiany pracy w toku swojej zawodowej kariery, a także trzynastokrotnej zmiany umiejętności potrzebnych w toku czterdziestoletniego stażu pracy” (Sennett 2008: 478). Dodaje też, że zmiana organizacji i czasu pracy głównie w korporacjach międzynarodowych wpłynęła na delegowanie zadań w firmach i zlecenie usług wykonywanych niegdyś wewnątrz do małych firm i osób pracujących na umowę zlecenie. Powoduje to, iż „najszybciej rozwijający się sektor zatrudnienia tworzą osoby pracujące dla agencji prac zleconych” (Sennett 2008: 478). Część z tych zjawisk zaobserwować można również w Polsce.

W badaniach społecznych kształtuje się obraz polskiego społeczeństwa, które równie jak na pracy skupione jest na życiu poza pracą – rodzinie, ale także samorealizacji, zainteresowaniach, podróżach. „Obecnie [zdobywanie pieniędzy – *M.A.*] wskazywane jest po życiu zarówno zawodowym, jak i rodzinnym, a w obrazie aktywności własnej także po dążeniach związanych z ochroną zdrowia. Systematycznie maleje też znaczenie przypisywane przetrwaniu, rośnie zaś rola sportu, podróżowania, uczestnictwa w kulturze oraz działań na rzecz innych” (Boguszewski 2018: 12).

Rośnie potrzeba większego zaangażowania w życie prywatne i organizację czasu wolnego. Jednocześnie zaś część pracowników nie może sobie pozwolić na tego typu komfort i równowagę. Są to osoby, które Richard Sennett charakteryzuje jako „żyjące w bezustannym ruchu, bez przywiązania się do czegokolwiek i bez poświęcenia się dla kogokolwiek” (Sennett 2008: 480) – w tym również osoby doświadczające prekaryjnych warunków pracy.

Prekaryjność a życie poza pracą

Kapitał, a raczej jego niedobór, i nierównomierna dystrybucja są istotnymi zmiennymi w ramach zrozumienia procesu prekaryzacji pracy. Samo zjawisko prekaryzacji, związane z rosnącą niepewnością zatrudnienia oraz transformacją stosunków przemysłowych, obejmuje coraz szersze grono młodych ludzi, oddziałując nie tylko na sferę zawodową, ale również relację praca–życie osobiste, w końcu zaś na życie prywatne. Jak wskazuje Judith Butler, prekarność bowiem wiąże się nieodłącznie z ludzką kondycją, a zatem pewną predyspozycją – niezależną od indywidualnych zachowań – do braku pewności i obniżonego bezpieczeństwa (Butler 2011).

Prekarność niesie ze sobą pewne symptomatyczne cechy. „Być sprekaryzowanym oznacza być poddanym presji i doświadczeniom prowadzącym do niepewnej egzystencji, życia w terażniejszości, bez tożsamości zapewniającej poczucie bezpieczeństwa, jak również bez szansy rozwoju osiąganego przez pracę i styl życia” (Standing 2014: 60). W tym kontekście prekaryzacja dotyka wszystkich sfer życia: pracy i życia poza pracą. Guy Standing zauważa, że prekariusze nie tylko tracą tożsamość zawodową i poczucie przynależności, ale dewaluowana jest również w ich przypadku wartość odpoczynku i czasu wolnego. „Dziś od prekariatu oczekuje się wykonania pracy wtedy i tylko wtedy, kiedy jest to potrzebne, w warunkach niezależnych od jego wyborów. Oczekuje się od niego też oddania dobrej zabawy. (...) [O]d prekariatu oczekuje również nieopłacanej pracy-dla-zatrudnienia [*work-for-labour*], z kolei jego wypoczynek uważany jest za nieistotny” (Standing 2011: 55). Wpływ na wszystkie sfery życia człowieka i wyłonienie się kategorii egzystencjalnej niepewności dostrzegają również Emiliana Armano i Annalisa Murgia (2013).

Życie zawodowe może stanowić punkt ciężkości w konstruowaniu tożsamości jednostki. Jego dynamiczna zmiana, brak bezpieczeństwa dochodu, w końcu zaś poczucie permanentnej niepewności są barierą tworzenia spójnej tożsamości. Pytaniem, jakie stawiamy w kontekście tak zarysowanych procesów, jest, jak jednostki, funkcjonujące w różnych konfiguracjach pomiędzy pracą a sferą poza nią (od dominacji tej pierwszej, po wyraźne oddzielanie tego, co związane z wykonywaniem pracy, a tym, co przynależy do czasu od niej wolnego), próbują osiągnąć równowagę oraz podejmują wysiłek związany ze zbudowaniem własnej tożsamości. Innymi słowy, interesuje nas, co jest ważniejsze w sytuacji osób sprekaryzowanych – praca czy to, co z nią nie jest bezpośrednio związane. Co więcej, próbujemy również odpowiedzieć na pytanie, jaką funkcję pełni sfera niepracy w kontekście budowania strategii adaptacyjnych wobec kondycji prekarnej.

Wykorzystując narracje biograficzne, chcemy pokazać, w jaki sposób to, co przytrafia się jednostkom w tej sferze, przekłada się na tworzenie społecznych zabezpieczeń przed trajektorią, rozumianą tu zgodnie z koncepcją Fritza Schützego jako jedna ze struktur procesowych objawiająca się utratą kontroli nad swoim losem i powiązane z tym doświadczenie cierpienia². Zakładamy, że ryzyko trajektorii (rozumiane tutaj jako potencjał trajektoryjny) jest większe wśród osób doświadczających prekarnych warunków pracy, choć należy zaznaczyć, że w zebranych materiale empirycznym powiązanie trajektorii z pracą prekarną przybiera różne formy i niekoniecznie bycie pracownikiem sprekaryzowanym przekłada się bezpośrednio na cierpienie jednostki³.

² Por. m.in. rozdz. 1.

³ Por. rozdz. 8.

Nota metodologiczna: analiza empiryczna

W rozdziale korzystamy z analizy trzech przypadków: Heleny, Michała i Remka. W dalszej części tekstu opisujemy każdą narrację w sposób bardziej szczegółowy – w tym miejscu chcielibyśmy wyjaśnić kryterium doboru tych konkretnych wywiadów. Zarysowanie interesującej nas problematyki w odniesieniu do wątku relacji między pracą i sferą poza nią przełożyło się na przeprowadzenie kwerendy zebranego materiału pod kątem przykładów doświadczania prekarności zawodowej i przekładania się tego na relacje pomiędzy pracą a życiem poza nią.

Wskazane wywiady układają się na osi od dominacji sfery pracy nad całą biografią (Helena), przez sytuację korzystania z życia poza pracą jako zaplecza pomysłów dla prowadzenia swojej kariery zawodowej (Michał), po wyraźne oddzielenie tych dwóch sfer i zbudowanie granic między każdą z nich (Remek). Warto w tym miejscu podkreślić, że zależało nam na skonstruowaniu jednostek charakteryzujących się bardzo zróżnicowanym doświadczeniem biograficznym.

Przypadek Heleny to traumatyczna historia młodej kobiety próbującej radzić sobie pomimo trudnego dzieciństwa, doświadczeń przemocy fizycznej i psychicznej, wykluczenia zarówno w ramach rodziny, jak i społeczności lokalnej. Wywiad z Michałem, młodym mężczyzną, to przykład jednostki sprawnie korzystającej z różnych zasobów w celu zapewnienia sobie stabilności finansowej. Kwestie zawodowe mieszają się w tym przypadku z wątkami odnoszącymi się do kariery edukacyjnej, choć kluczowe z punktu widzenia poruszanej w rozdziale tematyki jest wykorzystanie hobbystycznej aktywności do stworzenia działalności gospodarczej. Ostatni wywiad – z Remkiem – pracownikiem lokalnej instytucji kultury to przypadek świadomego rozgraniczania różnych sfer życia – zawodowej, rodzinnej i pasji działania w teatrze amatorskim. Takie zestawienie sugeruje, że interesuje nas przejście od chaosu i traumy narracji, w której nie ma równowagi między pracą a życiem poza nią (Helena), do biografii, w której praca, życie rodzinne i hobby uzupełniają się z korzyścią dla jednostki (Remek). Byłoby to jednak zbyt proste uproszczenie. Każdy z przypadków charakteryzuje się znacznie większym skomplikowaniem zarówno w ogólnej ocenie narracji biograficznej, jak i w odniesieniu do interesującego nas tematu.

Helena

Helena ma 21 lat i mieszka w niewielkiej miejscowości na Dolnym Śląsku. Jej matka jest osobą bezrobotną, która z powodu złego stanu zdrowia nie może wykonywać żadnej pracy. Ojciec (pomimo wielu lat pozostawania na bezrobociu oraz choroby alkoholowej) znalazł pracę w czeskiej fabryce. Rodzice pochodzą z Wielkopolski i w rodzinnej miejscowości Heleny nie mają żadnej bliższej rodziny. Helena ma dwóch starszych braci oraz młodszą siostrę. Za czasów dzieciństwa Heleny rodzice

nie okazywali jej wiele miłości. Wielodzietna rodzina narratorki borykała się z problemami biedy, choroby, depresji i załamania psychicznego poszczególnych członków. Do tej pory na Helenie spoczywa obowiązek opieki nad rodzeństwem i matką (także finansowej).

Helena ukończyła szkołę podstawową w 2010 r. w swoim rodzinnym mieście. Nie ukończyła gimnazjum – jak twierdzi, było to powiązane ze złą opinią o jej rodzinie. Trafiała do szkoły dla trudnej młodzieży, która była połączeniem gimnazjum i przygotowania zawodowego (zawód sprzedawcy). Wspominała, że kierunkowa edukacja umożliwiła jej znalezienie pracy i późniejsze jej wykonywanie. Jednym z powodów, dla których Helena nie mogła dalej się kształcić, była konieczność podjęcia pracy ze względów ekonomicznych. Narratorka nie ma matury ani ukończonej szkoły średniej.

Helena od 13. roku życia pracowała, zajmując się sprzątaniem oraz opieką nad dziećmi. W trakcie nauki w szkole gimnazjalnej i zawodowej odbywała praktyki jako sprzedawczyni. Pracę taką wykonywała również podczas wakacji nad morzem, zaraz po ukończeniu szkoły. Po powrocie do rodzinnej miejscowości podjęła staż w sklepie. Jak przyznaje, była w tej pracy wykorzystywana i pracowała ponad swoje możliwości. Wciąż pracuje jako sprzedawczyni, w tej samej miejscowości ale w innym miejscu,.

Wywiad z Heleną to bardzo skomplikowany materiał, który można analizować pod wieloma kątami. Jego charakterystyczną cechą jest dominacja komunikacyjnych struktur argumentacyjnych⁴, którymi narratorka przesłania traumatyczną historię życia. Więcej dowiadujemy się z pojedynczych zdań bądź skąpych relacji bezpośrednio odnoszących się do przeżyć rozmówczynie. Wielozdaniowe argumentacje służą Helenie do pokazania skali cierpienia i traumy, z jaką musi się zmagać na co dzień. Warto jednak podjąć wysiłek „przebiccia się” przez kolejne warstwy wypowiedzi narratorki, by zrekonstruować historię samotnej młodej kobiety doświadczającej wykluczenia na tyle silnego, że właściwie przenikającego wszystkie sfery jej życia.

Kluczowe znaczenie dla przebiegu biografii Heleny ma doświadczenie gwałtu, przedstawione przez narratorkę poprzez kilkukrotne, krótkie i ogólnikowe (wręcz subtelne) odniesienia do traumatycznego wydarzenia. Jego waga jest na tyle duża, że Helena nie może (bądź nie potrafi) go pominąć. Wraca do niego kilkakrotnie, by ostatecznie zamknąć kolejnym odwołaniem pierwszą część swojej historii. Psychiczna i fizyczna trauma łączy się z wątkiem równie silnie obecnym w całej narracji – historii wykluczenia. Przemoc (przede wszystkim domowa, której sprawcą jest ojciec Heleny), której narratorka doświadcza, prowadzi do coraz mocniejszego wyobcowania. Przemoc pełni w tej historii rolę narzędzia, za pomocą którego zrywane są kolejne więzi łączące Helenę z bliskimi. Osamotnienie jest dodatkowo pogłębiane przez wykluczenie ekonomiczne i społeczne, związane ze stygumą, jaka przypisywana jest samej narratorki i jej rodzinie przez otoczenie zewnętrzne.

⁴ Por. rozdz. 1.

Ja, pomimo że tak, jak już wspomniałam wcześniej, jestem nastoletnią dziewczyną, nigdy nie byłam na imprezie, nigdy nie byłam w barze ze znajomymi, nigdy nie byłam w głupim kinie. Nigdy nie miałam takiej możliwości, żeby pojechać do kogoś na weekend. Odciąć się totalnie. Pośmiać, pobawić, powygłupiać. Nie było czegoś takiego. Od 15. roku życia, w zasadzie 13 lat miałam, jak zaczęłam łączyć szkołę z dorywczą pracą. I już wtedy pojawiło się to myślenie: ja nie mogę pozwolić sobie na to, żeby wyjść gdzieś ze znajomym, dlatego że ja w weekend, w weekend pracuję i uczę się, a od poniedziałku do piątku chodzę do szkoły. Nadrabiam materiał, łączę to wszystko w jedność (PL_WR_K06, 21 lat).

Przytoczony cytat wprowadza wątek relacji między pracą a życiem poza nią. W przypadku Heleny trajektoryjny bagaż związany z domem rodzinnym powoduje m.in., że jedyną drogą ucieczki dla narratorki jest praca. Staje się ona z jednej strony drogą do emancypacji od traumatyzującej atmosfery panującej w rodzinie, ale z drugiej całkowite podporządkowanie jej życia jest kolejną formą zniewolenia i wtórnego wykluczenia.

Wielokrotnie w narracji podkreśla, że praca jest dla niej jedynym sposobem na „pozostawienie” problemów rodzinnych i osobistych za sobą. Jednocześnie jest to praca skrajnie niesatysfakcjonująca, również – podobnie jak relacje rodzinne – powiązana z przemocą, tym razem ekonomiczną (wyzysk ze strony pracodawców) i symboliczną (krytyczne opinie klientów i współpracownic). Poniższy cytat odnosi się do okresu stażu fundowanego przez urząd pracy, dobrze jednak oddaje, w jaki sposób narratorka była traktowana przez pracodawcę.

Wykorzystywanie totalne, że tak powiem, z przymrużeniem oka, dlatego że moje szefostwo miało takie plecy w urzędzie, że ja miałam... dwie umowy. W urzędzie miałam podpisaną umowę, ja miałam z urzędem podpisaną umowę: pół etatu, cztery godziny. Bo cały etat to jest normalnie osiem godzin. A z szefową miałam pełny etat. Czyli miałam dwie umowy. Okres na stażu będąc, gdzie ja nie miałam prawa pracować dłużej niż do godziny siedemnastej, bo wtedy były takie reguły. Teraz nie wiem, jak to jest, bo ogólnie, nie dowiadywałam się. Wiem, że nie powinnam robić, totalnie na popołudniowe zmiany, że też był tam jakiś określony czas pracy. Ja robiłam po szesnaście godzin. Czyli cały dzień. Totalne wykorzystywanie i nie miałam za to płaconego większego wynagrodzenia. Tylko to, co ja dostałam. No, szefowa mi nawet nie płaciła za weekendy. Tak że, tak że, klasyka – przysłowiowy biały Murzyn. Robię wszystko, co mi każą, nie mam prawa się postawić (PL_WR_K06, 21 lat).

Helena jest świadoma niesprawiedliwości reguł panujących w jej miejscu pracy. Jednocześnie, nie będąc „w pełni wolną”, nie może po prostu odejść. Zobowiązania, jakie posiada poza pracą (odpowiedzialność za finansowe bezpieczeństwo rodziny), są tu źródłem dodatkowego zniewolenia.

Inną konsekwencją skomplikowanej sytuacji narratorki jest potęgujące się doświadczenie samotności. Helena jest jedną z młodszych osób, z którymi

przeprowadzane były wywiady – istotną rolę mogłyby więc tu pełnić znajomości bądź przyjaźnie z lat szkolnych. Jednak nie znajdziemy w opowieści narratorki nikogo, kto mógłby pełnić rolę nie tylko „opiekuna biograficznego”, ale po prostu osoby bliskiej, pozytywnie nastawionej do rozmówczyni. Jednym z najbardziej przejmujących cytatów z wywiadu, podkreślających skalę osamotnienia Heleny, jest następująca wypowiedź:

Ogólnie, z reguły, żebym, jak miałabym taką możliwość pojechać gdzieś, poznać kogoś, tak, jakąś przyjaciółkę, przyjaciela mieć, kto miałby podobne, podobne życie, takie jak ja, mogłabym wymienić się swoim doświadczeniem, swoimi przeżyciami, wzlotami i upadkami, to choćbym miała jechać przez pół Polski, ja bym to zrobiła. Po prostu zawsze marzyłam o tym, żeby poznać kogoś, kto miałby choć minimalnie podobne życie jak ja. Może nie tyle za dzieciaka, ale w życiu dorosłym (PL_WR_K06, 21 lat).

Jako biografia osoby doświadczającej prekaryzacji pracy, wywiad z Heleną pokazuje biograficzne znaczenia pracy, która może być potencjalną drogą ucieczki a jednocześnie pogłębiać poczucie wykluczenia. W kategoriach analitycznych Schützego historia Heleny jest interesującym przykładem doświadczania trajektorii i równoczesnej próby jej ograniczania bądź przełamywania. Niemożność „wyswobodzenia się” narratorki z potencjałów trajektoryjnych związanych z trudnym dzieciństwem, niestabilną sytuacją w domu rodzinnym, traumatycznym doświadczeniem gwałtu czy prekaryjną pracą jest również powiązana z brakiem możliwości wykorzystania różnych rodzajów kapitału, które w innych analizowanych przez nas przypadkach służą jednostkom do budowania skutecznych strategii adaptacyjnych.

Michał

Michał ma 27 lat i pochodzi z małej miejscowości ze wschodniej Polski. Do miasta w centralnej Polsce przyjechał na studia kilka lat temu. Jego siostra mieszka w tym samym mieście, skończyła tam studia i pracuje w urzędzie, rodzice pracują w miejscowości, z której pochodzi rozmówca. Ważną sferą życia Michała jest wiara. W liceum stał się osobą religijną, aktywnie uczestnicząc w życiu parafialnym, m.in. spotkaniach i wyjazdach wspólnoty. W wyborze strategii życiowych chłopak brał pod uwagę swoją wiarę i wartości, „kręgosłup moralny”, ale też zainteresowania oraz praktyczność. Dlatego też jako pierwszy kierunek studiów wybrał kierunek związany z żywnością i żywieniem na jednej z dużych publicznych uczelni. W związku z trudnościami w nauce przerwał studia. Tymczasem podjął próbę kolejnych, dofinansowanych wysokim stypendium studiów na politechnice. W tym wypadku również przerwał edukację. Rozmówca zdecydował się jednak na pozostanie w stolicy. Pracował w wielu miejscach: kawiarniach, restauracjach, sklepie z markowymi ubraniami, kinie. Obecnie pracuje na umowę zlecenie w agencji kreatywnej.

Zmagania Michała z pogodzeniem pracy, studiów oraz życia prywatnego pojawiały się w narracji respondenta jako istotny punkt jego biografii. Brak zainteresowania studiami i trudności w zaliczeniu kolejnych ich etapów, spowodowały, że Michał skupił się na pracy zawodowej. Nie mógł przez to znaleźć równowagi pomiędzy dwoma światami.

To było tak, że to była taka praca na niepełny etat, bo dwa dni w tygodniu, na umowę zlecenie, pozostałe dwa dni, gdzieś tam robiłem mnóstwo rzeczy. Wciąż miałem te swoje studia, swoich przyjaciół i swoją dziewczynę. Ale po prostu ciągle mi brakowało czasu, bo nie dość, że wracając już kolejny raz na studia, to w międzyczasie, mając tę przerwę, zmierzałem do tego, żeby mieć interesującą pracę, że chcę robić coś, czego widzę efekty. A kiedy wracałem i powtarzałem pewne przedmioty znowu, które mnie za bardzo już wtedy nie interesowały, a trzeba to było powtórzyć, to było takie nużące, plus to, że kolejna zmiana otoczenia (PL_WAW_M04, 27 lat).

W historii zawodowej Michała pojawia się wiele momentów, w których mówi o bardzo intensywnej, bardzo męczącej pracy po godzinach, szczególnie w przypadku, kiedy łączył pracę w kilku miejscach. Respondent ceni równowagę praca–życie osobiste.

Tak jak mówię, pracy nie brałem do domu, więc znowu miałem czas na siebie, na dziewczynę, na znajomych i na robienie rzeczy, jakichś tam dla siebie (PL_WAW_M04, 27 lat).

W swojej narracji respondent często nawiązuje do wartości moralnych, swoją obecną sytuację i pracę traktuje jak pewien kompromis.

Uważam, że swoje życie przeżywam dobrze, z czym nie muszę pewnych rzeczy naprawiać, nie muszę ciągle wracać, jakieś takie rzeczy, nie wiem. Jednego dnia obrabiam intensywną rzecz, a następnie robię coś źle i muszę stąd uciekać, ukrywać się, cokolwiek. Więc mogę spać spokojnie, wiem, że nie będę jakiś tam najlepszy, nie skończę tak jak inni, nie wiem, z kredytem mieszkaniowym, superpracą, super-samochodem, tylko będę siedział i gdzieś tam wiedział, że po prostu, robota to też nie jest nie wiem, to jest OK. Że sam sobie to akceptuję (PL_WAW_M04, 27 lat).

Wartości związane z pracą są dla Michała ważne. Przyznaje, że praca w branży reklamowej to pewnego rodzaju porzucenie ideałów. Michał dostrzega ułomność podjętego wyboru, mimo że nie robi tego, co uważa za moralnie wartościowe, ale zyskał dzięki temu pozorny spokój i poczucie bezpieczeństwa. Paradoksalnie jednak tymczasowość rozwiązania jest czynnikiem działającym korzystnie – Michał ma dzięki temu wytłumaczenie dla rezygnacji z ideałów.

Z drugiej strony doświadczenia związane z różnymi sposobami zarabiania/pracy pozwoliły mu wypracować biograficzną strategię radzenia sobie z prekarnością.

Jednocześnie brak równowagi pomiędzy pracą i życiem prywatnym (w którym rolę znaczącego innego/opiekuna biografii odgrywa jego dziewczyna), powoduje, że traci on stopniowo kontrolę nad swoim życiem i zwiększa potencjał trajektoryjny.

Tutaj muszę powiedzieć, że faktycznie porzuciłem gdzieś swoje ideały. Że ta praca musi być taka super dla mnie i nie może, nie musi być jakoś tam pieniężnie super, ale ma robić coś tam pożytecznego. Nie zawsze jest tak, że nie wiem, że branża kreatywna jest pożyteczna. (...) Natomiast nie jest to coś, co w moim mniemaniu jest jakoś tam moralnie super po prostu. Bo reklamy nie są czymś superambitnym, one są, jak się je traktuje jako obraz czy dźwięk, jakąś tam wartość sztuki, to tak, to jest coś bardzo cennego, coś bardzo ciekawego. Natomiast same w sobie nie są, to znaczy moralnie są obojętne, powiedzmy, bo to nie jest praca, w której chodzę i codziennie muszę nagadywać, wciskać mu jakieś rzeczy, których nie potrzebuje, oszukiwać kogoś, żeby sprzedawać coś, co jest super, powiedzmy. Ale to też nie jest coś, w czym pomagam ludziom, powiedzmy, więc tak, jak brnąłem przez te kilkanaście lat wcześniej tą drogą moralną, to muszę powiedzieć, że trochę jest inaczej. Ale wiem, że jestem w stanie jeszcze kiedyś do tego wrócić, mam nadzieję... (PL_WAW_M04, 27 lat).

Pomimo niepewnych warunków zatrudnienia Michał ocenia swoje wynagrodzenie jako wystarczające (oscyluje ono poniżej średniej krajowej, wspomina również o dodatkowych udogodnieniach w postaci stołówki). Ceni dodatkowe wynagrodzenie za nadgodziny. Sytuację, w której udaje mu się zdobyć wyższe wynagrodzenie i odłożyć pieniądze, traktuje jako zabezpieczenie przyszłości. Oszczędności dają mu pewne poczucie bezpieczeństwa.

To jest taki moment, że mogę sobie spokojnie żyć i spokojnie jakoś tam odłożyć, mieć jakąś taką poduszkę finansową na przyszłe miesiące i sobie zaplanować jakieś tam wakacje przyszłe (PL_WAW_M04, 27 lat).

Czas wolny jest bardzo istotną figurą jego narracji, szczególnie w kontekście budowania relacji z przyjaciółmi i dziewczyną. Rozmówca wspomina, że w jego życiu był taki moment, w którym te relacje zostały zaniedbane, dlatego bardzo mu zależy na ich odnowieniu. Sfera osobista ma dla niego równie ważne znaczenie jak czas dla siebie i swoich zainteresowań.

Michał ma nietypowe hobby (używa slangowego określenia „zajawka”) związane z pewnym rodzajem niszowych, kolekcjonerskich ubrań. Hobby polega na wyszukiwaniu unikalnych modeli tych ubrań przez Internet i ich zakupie. Narrator dużo miejsca poświęcił drobiazgowemu opisaniu swojej pasji.

Teraz to się rozeszło od, powiedzmy małej niszowej mody, do czegoś, co jest bardzo powszechne. (...). Stał się taki moment, gdzie zaczęła się taka kolejna zmiana, bo ja z zainteresowania takimi ubraniami, które, powiedzmy, były bardziej limitowane, które gdzieś tam widziałem, słyszałem, widziałem zdjęcia, zaczęło się tak,

że ja sam faktycznie w to wszedłem, może to nie było od razu jakieś tam kolekcjonerskie, tylko tak, że jak coś mi się podobało, to po prostu to kupiłem. Także więcej zarabiałem, mogłem sobie na to pozwolić. I przez długie lata byłem gdzieś tym zainteresowany (PL_WAW_M04, 27 lat).

Wokół osób zainteresowanych niszowymi ubraniami wytworzyła się społeczność kontaktująca się ze sobą na forach internetowych i w mediach społecznościowych. Pełnią one funkcję grup eksperckich, ale też mają charakter towarzyski. Michał poznaje dzięki temu wiele osób.

Hobby badanego przeradza się w źródło utrzymania. Na pewnym etapie swojego życia Michał decyduje się na porzucenie pracy w sklepie. Wówczas próbuje rozwinąć handel w Internecie. Jak tłumaczy, ten wybór był związany z tym, że zawsze uważał siebie za osobę przedsiębiorczą: „Ja zawsze byłem taki obrotny i dość kumaty”. Dzięki tej pracy nawiązał również wiele znajomości, w tym zagranicznych.

Zaczął się okazywać, że za ubrania w W., te rzeczy zaczęły tyle kosztować, że można było zacząć nimi obracać, powiedzmy. Można było kupić jakieś stare wydania, odrestaurować je, sprzedać je dalej, bo były takie kolekcjonerskie, dużo, dużo drożej. Zaczynaliśmy też w sumie trochę robić takie pierwsze transakcje. To nie było też tak, że zaczęli trzymać pierwszą kolekcję tylko dla siebie, tylko się je sprzedawało komuś, kto te pieniądze miał (PL_WAW_M04, 27 lat).

Czas poświęcony na te działania wspomina jako intensywny okres swojego życia, ale jednocześnie możliwość rozwinięcia swoich umiejętności i kreatywności. Jednocześnie własna działalność w handlu ubraniami ma w przypadku rozmówcy również cechy prekaryjne, na które zwraca uwagę.

[C]hciałem robić coś ciekawego, coś, co w jakiś sposób mnie rozwinie. Bo tutaj zdaję sobie sprawę, że ja też robiłem to samo codziennie, to robiłem dla siebie. Za każdym razem mogłem to robić po prostu inaczej, w różnych godzinach. Czasami to były zarywane noce, bo chodziłem na pocztę, którą miałem tam gdzieś w okolicy, miałem otwartą przez całą dobę, więc mogłem uniknąć kolejki, pójść wieczorem, zanieść paczki. W międzyczasie było też dużo komunikacji oczywiście i to też było fajne doświadczenie, że głównie w pewnym momencie skupiliśmy się na zagranicy. Mówię my, bo miałem też tam jakichś znajomych, którzy się też zajmowali, mniejszą czy większą sprzedażą (PL_WAW_M04, 27 lat).

Decyzja o rezygnacji z tego typu pracy była podyktowana była dużym ryzykiem, niepewnością wynagrodzenia i stałości zamówień. Zajęcie nie wiązało się też z żadną formą umowy ani zobowiązaniem, nie dawało poczucia bezpieczeństwa. „Były takie miesiące, że nie było żadnego zarobku. A nie wiem, jak sobie myślę o tym, to nie wiem, jak mogłem przeżyć, bo tam nie było w ogóle stałych pieniędzy”.

Michał jest przypadkiem osoby, której prekaryjność towarzyszy zarówno w sferze pracy, jak i sferze pozazawodowej. Rozmówca odczuwa niepokój związany

z utrzymaniem pracy oraz tymczasowością zatrudnienia. Wskazuje również na dysonans związany z branżą reklamową – daleką od wyznawanych przez siebie wartości. Prekaryjność związana była również z krótkim okresem, w którym Michał podjął próbę handlu kolekcjonerskimi ubraniami, którymi się interesuje. Dostrzega on nowe doświadczenie i szansę na połączenie swojej pasji i możliwości zarobkowych, ale podjęta próba kończy się niepowodzeniem. Zainteresowanie kolekcjonerskimi ubraniami nie daje możliwości pełnej samodzielności i godziwego, stałego wynagrodzenia, na których zależy rozmówcy.

W narracji badanego widać częste odniesienia do jego systemu wartości, religii i tego, jak ważne w życiu chłopaka są kwestie związane ze sferą prywatną, osobistą: rodzina, partnerka, przyjaciele, znajomi.

I kiedyś jeszcze przyjdzie taki moment, że może faktycznie trafię do korpo, żeby tylko sobie zarabiać, a może trafię, mając doświadczenie takie, że potrafię pracować, powiedzmy, na swój rachunek, może jeszcze na swój rachunek trafię i będę robił coś dla siebie (...). Znaczy, no, żeby nie szkodzić sobie tak moralnie, żeby przejść przez te życie jakoś tak bezboleśnie, nie czynić szkody sobie i innym. To jest taki moment, w którym teraz się znajduję. Pobieżnie, bo przez dwadzieścia parę lat przebiec wspomnieniami to jest jednak dużo. Ale jakby z tego wszystkiego jest tak, że tę pracę mam, powiedzmy, nie tak silną i nie, bo to zazwyczaj jest tymczasowe i w innym charakterze, powiedzmy. To jest taki bardzo duży kompromis, czyli łamanie jakichś tam swoich ideałów, że tak powiem, na rzecz tego, że właśnie, nie zbieram sobie na emeryturę, bo teraz właśnie sobie zbieram, zarabiam, odkładam na przykład na wakacje, bo wiem, że na przykład za parę lat może być inaczej. Bo to jest tak, że jestem młody i faktycznie się na to godzę, a w zasadzie tylko dlatego. Co przyniesie przyszłość dobrego, czas jeszcze pokaże (PL_WAW_M04, 27 lat).

Michał podsumowuje swoją opowieść biograficzną kodą, w której wybrzmiewa, jak ważne są dla niego kwestie moralne, ale też samosterowność i poczucie bezpieczeństwa. Wskazuje również na bardziej przyziemne znaczenie obecnej pracy, która pozwala na odkładanie oszczędności i myślenie o spędzaniu czasu wolnego (wakacje). W jego narracji bardzo duże znaczenie ma zrównoważone życie i równowaga pomiędzy sferą zawodową i prywatną.

Remek

Remek urodził się w 1984 r. w mieście średniej wielkości w centralnej części kraju. W czwartym roku życia rodzice przenieśli się wraz z nim do dziadków, do mniejszej miejscowości. Dziadkowie w dużym stopniu odpowiadali za jego wychowanie ze względu na pracę rodziców. Remek ma też o dziewięć lat młodszego brata.

Edukację aż do zakończenia szkoły średniej Remek przeszedł bez większych problemów. Swoje wybory edukacyjne (pójście do liceum, ale również pierwszy

wybór studiów) określa w kategoriach podążania za kolegami. Często pojawia się tu fraza: „Nadal nie wiedziałem, kim chcę być, jak dorosnąć”. Można doszukać się w tej części wywiadu działania instytucjonalnego wzorca działania – narrator podąża za grupą rówieśniczą, realizując jednocześnie ogólny schemat edukacji (szkoła podstawowa, liceum, studia). Okres szkoły opisuje w kategoriach pracy – niekoniecznie zabawy czy rówieśniczych kontaktów. Nie jest zresztą tutaj zbyt wylewny, pomimo dodatkowych pytań o ten czas jego życia. Podkreśla, że przez cały okres szkoły miał bardzo dobre oceny.

Jako pierwszy kierunek wybiera studia na administracji, ale w ich trakcie i dzięki uczęszczaniu na wykłady na kierunku dziennikarstwo decyduje się na podjęcie właśnie tego kierunku jako drugiej ścieżki kariery edukacyjnej. Ostatecznie z obydwu kierunków robi licencjat, a następnie magisterium w ramach studiów zaocznych.

Jeszcze w trakcie studiów podjął pracę w lokalnej gazecie, ale ze względu na konflikty personalne postanowił odejść z tej pracy. Przeniósł się do kancelarii adwokackiej, w której odpowiadał za prowadzenie biura. Tam pracował aż do momentu dostania się na staż unijny w jednej z instytucji publicznych. Trafił do działu promocji i marketingu. Jest to jego kluczowe doświadczenie zawodowe, które pozwoliło mu znaleźć miejsce, w którym się dobrze czuje. Jednak po zakończeniu stażu Remek przez prawie rok był bezrobotny. Był to trudny okres w jego życiu ze względów ekonomicznych. Żył z oszczędności, które udało mu się odłożyć wcześniej. Co ważne, mieszkał już razem z dziewczyną (przyszłą żoną). W tym czasie intensywnie szukał pracy oraz zastanawiał się nad wyjazdem. Ostatecznie udało mu się znowu trafić na roczny staż już do miejsca pracy, w którym pracuje do dziś (jedna z lokalnych instytucji kultury). Remek od mniej więcej trzech lat jest żonaty. Ma dwuletniego syna.

W kontekście poruszanej w rozdziale problematyki istotnym elementem życia Remka jest przede wszystkim udzielanie się w amatorskim teatrze, w którym od kilku lat regularnie występuje. W przeciwieństwie do przypadku Michała jest to sfera wyraźnie oddzielona przez narratora od tego, co jest związane z pracą.

Remek buduje swoją wypowiedź biograficzną, wyraźnie oddzielając kolejne etapy życia: dzieciństwo, edukację, pracę, rodzinę i prywatne zainteresowania. W pierwszej części wywiadu mówi o tym, w jaki sposób doszedł do swojej pozycji, skupiając się przede wszystkim na kwestiach edukacyjnych oraz zawodowych. Po zaznaczeniu, że narrator jest w wolnym czasie zaangażowany w działania lokalnego teatru amatorskiego, badacz dodatkowo dopytuje go o kwestie z tym związane.

[J]a zawsze lubiłem takie rzeczy. No i kiedyś przeczytałem ogłoszenie w gazecie, że ktoś organizuje taki teatr dla dorosłych, amatorski, bez doświadczenia, bez szkół. Poszedłem na pierwszy casting, dostałem się. Zaczęliśmy prace nad jakimś tekstem. Oczywiście pierwszy etap takie wachania się, jak to się mówi, gdzie grupa się dopiero poznawała, ale okazało się, że chodzą tam ludzie no, fajni, że nawiązaliśmy bardzo silne relacje przyjacielskie. Jeździmy do siebie na grilla. (...) to są ludzie

w różnym wieku, od w moim, po ludzi pod siedemdziesiątkę. Mamy próby raz w tygodniu. Normalnie wystawiamy spektakle na scenie dla widzów. Jeździmy na festiwale. Jest kupa zabawy, świetnej. Zaliczyliśmy z siedem dużych festiwali przez sześć lat działalności. Nie, więcej, około dziesięciu. Jak nic się nie popsuje, to w tym roku pojedziemy na pierwszy międzynarodowy. (PL_WAW_M14, 33 lata).

Szczególnie interesujące wydaje się, jak bardzo rozwinięta jest działalność, która nie jest związana z kluczowymi sferami biografii – pracą i rodziną. Znaczenie pasji teatralnej może zostać potraktowane jako informacja ważna dla interpretacji całości wywiadu – m.in. dlatego, że narrator zdążył zbudować w jej ramach silne więzi z innymi osobami. Ważne wydaje się również wyznaczenie czasowych granic – cotygodniowe spotkania nadają rytm i pozwalają Remkowi na bycie aktywnym zawodowo oraz wypełnianie obowiązków rodzinnych. Granie w teatrze wiąże się jednak nie tylko ze znalezieniem wolnego czasu. Jak widać poniżej, równie ważne jest znalezienie funduszy na coraz bardziej wymagające działania.

Przede wszystkim my to robimy hobbystycznie i poświęcamy gdzieś czas wyjęty z życia rodzinnego, z życia zawodowego, bo czasami wszelkie wyjazdy wiążą się z urlopami na przykład i musimy te urlopy tak pilnować, że wiemy, że mamy te festiwale. No co, raz w tygodniu mnie nie ma popołudniem w domu, czy się to żonie podoba, czy nie. Mając małe dziecko, też nie jest łatwo, ale wychodzę. Do tego trzeba też dołożyć jakiś grosz. My stroje musimy sobie kupić sami. Wyjazdy na festiwale to też trzeba mieć w kieszeń. Dochodzi rejestracja czy koszty noclegu. To wszystko z własnych pieniędzy robimy. (PL_WAW_M14, 33 lata).

Podobnie jak w sferze pracy Remek również w kontekście swojej pasji teatralnej jest zmuszony do odpowiedzialnego planowania, szukania wolnego czasu, pieniędzy, negocjowania swojego zaangażowania z rodziną. Jednocześnie jest to działalność dobrze wpisująca się w opis tego, jak narrator widzi dobre życie.

OK, a słuchaj, czym jest dla ciebie dobre życie z kolei?

A, hmm. Mnie się nigdy nie marzyła własność mieszkaniowa ani kredyt hipoteczny. Dla mnie to nie jest wyznacznikiem godnego życia czy tam dobrego. Na pewno tak, żebym nie musiał się zastanowić, czy mam w tym momencie co dziecku włożyć do garnka, albo czy stać mnie na nową zabawkę dla dziecka. Finansowo. Natomiast ja potrzebuję jakichś tam doznań, powiedzmy, takich, żeby coś zrobić, a to gdzieś pojechać, na jakieś wczasy, a to wyjść na jakieś piwo z kolegami czy tam ze znajomymi, czy tam z całą rodziną pojechać do parku rozrywki, żeby mieć taką możliwość, żebym nie musiał siedzieć w domu i czekać, aż pójde jutro do pracy, bo by mnie to wykończyło. Mnie nie przeszkadza całe życie mieszkać w wynajmowanym mieszkaniu, żebym w miarę mógł w tym mieszkaniu robić, co mi się podoba, żeby mieć pewność, że nikt mnie z dnia na dzień nie wywali, że mu córka z dnia na dzień wraca ze studiów i mam się wynosić z mieszkania (PL_WAW_M14, 33 lata).

Remek podkreśla zarówno znaczenie tego, co jest związane z pracą, jak i tych sfer, których miejsce jest poza nią. W kontekście doświadczeń zawodowych przede wszystkim interesuje go zabezpieczenie finansowe – coś, co ma zapewnić jemu i jego rodzinie stabilny byt. W innych częściach wywiadu podkreśla, że pomimo względnej poprawy warunków zatrudnienia (przede wszystkim, tuż przed wywiadem udało mu się wywalczyć pierwszą umowę na pełen etat), jego pozycja nadal jest bardzo niestabilna i nie najlepiej płatna. W ocenie pozycji zawodowej ważną rolę odgrywa możliwość dostania kredytu na własne mieszkanie, który w momencie przeprowadzania wywiadu nadal jest poza zasięgiem finansowym narratora. Praca i stabilność finansowa to jednak tylko jedno z kryteriów, które Remek przywołuje, by opisać definicję dobrego życia. Równie ważne są dla niego aktywności niezwiązane z pracą jako taką.

Wnioski

Celem rozdziału było opisanie, w jaki sposób może być przedstawiane życie poza pracą przez młodych sprekaryzowanych pracowników. Opierając się na koncepcji fabryki społecznej, utowarowienia czasu oraz procesie zmian zachodzących na rynku pracy, chcieliśmy sprawdzić, na ile tożsamość osób doświadczających prekaryjności budowana jest na poczuciu przynależności w innych obszarach życia – szczególnie poza pracą.

Do szczegółowej analizy wybraliśmy trzy przypadki: Heleny, Michała i Remka. Każdy z tych wywiadów charakteryzuje się inną relacją między pracą a życiem poza nią. Wywiad z Heleną wyróżniał się dominacją pracy nad innymi sferami; na przykładzie Michała pokazywaliśmy jak działalność niezwiązana z pracą zarobkową może się w nią przerodzić, natomiast przypadek Remka przedstawiał próby oddzielenia jednej sfery od drugiej. Jednocześnie podkreślaliśmy, że każdy z tych przypadków jest znacznie bardziej skomplikowany zarówno w perspektywie całej biografii, jak i wątku, na którym się skupiliśmy. Narracje rozmówców potwierdziły, że czas poza pracą (nawet jeśli go praktycznie nie ma – jak w przypadku Heleny) ma znaczenie w budowaniu tożsamości i przynależności. Jednocześnie każda z biografii na swój sposób wskazała, że doświadczenie prekaryjności zniekształca relację pomiędzy pracą zawodową a sferą prywatną.

Narracja Heleny z jednej strony może być interpretowana jako przypadek występowania struktury procesowej – trajektorii, charakteryzującej się utratą kontroli i doświadczaniem cierpienia przez narratora. Jednak relację między pracą a życiem poza nią, jaką przedstawia Helena, można potraktować jako świadectwo wysiłku podjętego przez narratorkę w celu zachowania biograficznej równowagi. W jej przypadku zasadniczym źródłem cierpienia jest nie praca, a życie poza nią – opisywane tu w odniesieniu do relacji rodzinnych czy interakcji ze społecznością lokalną. Praca, jakkolwiek ciężka i związana z różnymi rodzajami napięć i presji (m.in.

wyzyskiem ze strony pracodawcy czy trudnymi relacjami z innymi pracownikami), może być tu traktowana jako czynnik stabilizujący biografię oraz źródło emancypacji narratorki. Pomimo tego, doświadczanie pracy nie wystarcza do przełamania samotności, która wydaje się najbardziej charakterystyczną cechą narracji Heleny. W przypadku Heleny kategoria egzystencjalnej niepewności dominuje w życiu prywatnym – poza pracą. Rozmówczyni znalazła się w pułapce „fabryki społecznej” – głównie ze względu na brak kapitałów – ekonomicznego, społecznego, kulturowego, a także z powodu słabej więzi z rodziną.

Michał jest przykładem osoby, która do miejsca pracy podchodzi elastycznie – zmieniając ją na tyle często, że punkt odniesienia odnajduje dopiero w swojej pasji. Obserwujemy, jak rozmówca wykorzystuje pasję do stworzenia dla siebie miejsca pracy. Takie podejście, w którym praca dominuje nad życiem prywatnym, jest symptomatyczne dla kapitalizmu i postfordowskich stosunków społeczno-gospodarczych. Połączenie tych dwóch sfer – pracy i pasji – jest cechą właściwą dla kategorii pracy kreatywnej. W przypadku Michała jest to jednak tylko czasowe rozwiązanie. Narrator ostatecznie rezygnuje z prowadzenia własnego biznesu zbudowanego na hobby zbierania markowej odzieży. Główną motywacją do podjęcia takiej decyzji okazuje się zbyt duża niepewność i niestabilność dochodu. Paradoksalnie przejście na umowę zlecenie staje się dla Michała atrakcyjne. Taka forma umowy pasuje mu w tym momencie biografii, ale zdaje sobie sprawę z tymczasowości tego rozwiązania. Z drugiej strony widzi różnicę w odniesieniu do warunków, których doświadczał jako przedsiębiorca. W porównaniu z czasami, gdy prowadził własny biznes – praca w agencji reklamy zapewnia mu stabilniejszą sytuację finansową oraz możliwość organizacji czasu wolnego i spotkań ze znajomymi. Obecnie narrator może sobie pozwolić na swobodniejsze planowanie wakacji czy po prostu wyższy poziom konsumpcji. Zestawiając przypadki Heleny i Michała, możemy zobaczyć jak brak różnych rodzajów kapitału (w tym usieciowienia społecznego, jak w przypadku Heleny) działa destrukcyjnie na biografię, ograniczając możliwości ustanowienia równowagi między pracą a życiem prywatnym.

W przypadku porównania z wywiadem z Remkiem, należy podkreślić rolę etapu życia, na którym znajdują się narratorzy. Helena i Michał są jeszcze przed decyzją o założeniu rodziny czy posiadaniu dzieci. Remek znajduje się w sytuacji, w której musi wykazać się większą aktywnością w budowaniu pozycji zawodowej, która zapewni stabilność finansową jemu i jego rodzinie. Biografia Remka – wbrew pozorom (pomimo wieku, statusu rodzinnego czy chociażby posiadania najbardziej stabilnej pracy ze wszystkich trzech wybranych rozmówców) – nie jest historią, w której nie ma miejsca na niepewność sytuacji biograficznej. Posiadanie stosunkowo dobrej pozycji (kierownicze stanowisko w lokalnej instytucji kultury) nie przekłada się na zarobki w takim stopniu, by rodzina Remka mogła zdecydować się na zakup mieszkania czy zacząć oszczędzać, co w rozumieniu tego narratora byłoby dowodem stabilności. Napięcie wywołane trwaniem na krawędzi bezpieczeństwa finansowego może być jednym z powodów utrzymywania wyraźnych

granic w narracji pomiędzy różnymi sferami aktywności: rodziną, pracą i pasją. Ma to odwzorowanie na poziomie konstruowania opowieści biograficznej, w której wątki odpowiadające tym sferom nie mieszają się ze sobą.

W pierwotnym założeniu chcieliśmy wykazać, że istnieje pewien wzorzec, który moglibyśmy określić jako przenikanie prekaryjności w kolejnych sferach biografii jednostek. Innymi słowy, podejrzewaliśmy, że jeżeli jednostka doświadcza silnie sprekaryzowanych warunków w pracy, to również życie poza pracą będzie bardziej niepewne. Przytoczone przykłady nie są jednak bezpośrednim potwierdzeniem postawionej tezy. Historia Heleny pokazuje, że źródła biograficznego cierpienia leżące właśnie w sferze poza pracą, mogą być do pewnego stopnia ograniczane przez pracę prekaryjną. Przypadek Michała to z kolei interesujący przykład relatywności uznawania pracy w ramach tzw. umów śmieciowych za mniej wartościową niż np. praca na własny rachunek. Ten wywiad pokazuje, że sytuacja może się diametralnie zmienić, a praca formalnie oparta na umowie zleceniu staje się atrakcyjną alternatywą, jeśli prowadzona działalność również nie gwarantuje stabilności i dochodu. Jedyne ostatni przypadek – Remka – do pewnego stopnia potwierdza naszą tezę. Powolnemu budowaniu kariery zawodowej w lokalnych instytucjach kultury towarzyszy wypracowywanie przez narratora granic pomiędzy poszczególnymi sferami życia. To, co nazywamy w rozdziale życiem poza pracą, taką sferą – w przypadku Remka – pozostaje.

Kluczowym wnioskiem wydaje się potraktowanie sfery poza pracą jako równorzędnego źródła zarówno stabilizujących, jak i destabilizujących czynników biograficznych. Jednostki funkcjonujące w ramach intuicyjnych reguł (np. odnoszących się do prekaryzacji rynku pracy czy przemian czasu wolnego podporządkowującym go logice kapitalistycznej) są zmuszone do korzystania z losowo dostępnych zasobów (w tym tych związanych ze sferą poza pracą). W dwóch przypadkach (Michała czy Remka) te zasoby wspierają indywidualne strategie adaptacyjne ograniczające oddziaływanie potencjałów trajektoryjnych. Na przykładzie Heleny możemy zaobserwować tendencję odwrotną – tu sfera pracy stabilizuje biografię poprzez stworzenie drogi ucieczki od traumy życia rodzinnego. W żadnym z analizowanych przypadków nie możemy jednak postawić tezy o przełamaniu poczucia niepewności i niestabilności, które nie ogranicza się tylko do sfery pracy czy tego, co poza nią.

Rozdział 8. Prekaryjność jako potencjał trajektoryjny

Wprowadzenie

Badania doświadczenia prekarności i prekaryjności¹ są jednym z kluczowych wyzwań stojących przed naukami społecznymi w XXI w. Epoka ponowoczesna wraz z dominującym w niej wzorcem kapitalizmu opartym m.in. na procesach finansjalizacji (Pobłocki 2017) i postfordyzmem w zakresie produkcji (Gardawski 2009b) tworzy nową jakość, w której muszą się odnaleźć zarówno instytucje, jak i jednostki.

Ze względu na charakterystykę problematyki postawionej w książce oraz temat analizowany w rozdziale będę się zajmował przede wszystkim tym, co wiąże się z doświadczeniem jednostkowym. Chciałbym odwołać się do aspektu uelastycznienia rynku pracy, traktując ten mechanizm jako kluczowy dla problematyki poruszanej w tekście. Przyczyn jego przyspieszenia w ostatnich dekadach można się doszukiwać w zmianach zachodzących w regulacjach prawnych oraz ich implementacji w życiu społecznym (zob. Muszyński 2016), oddziaływaniu rosnącej presji konkurencyjnej jako czynnika pobudzającego do ograniczania kosztów (w tym kosztów zatrudnienia). Istotne wydaje się również działanie czynników związanych z przemianami świata pracy widzianymi z perspektywy pracowników, m.in. osłabieniem roli związków zawodowych broniących praw pracowniczych. Jednym z efektów rozluźniania prawodawstwa oraz reguł prawnych regulujących stosunki między pracownikami a pracodawcami (zarówno w sferze budżetowej, jak i w sektorze prywatnym), jest postępująca prekaryzacja pracy, zachodząca w różnym kształcie na świecie i w Europie. Bez względu na lokalny kształt tego procesu jedną z najbardziej narażonych grup są młodzi pracownicy, rozpoczynający karierę zawodową².

¹ Wyjaśnienie znaczenia obu terminów znajdują się w rozdz. 2.

² Między innymi dane Eurostatu pokazują, że młodzi Polacy (15–24 lata) znacznie przekraczają średnią dla Unii Europejskiej w kontekście umów czasowych. W 2017 r. w tym przedziale wiekowym średnia dla UE wynosiła 41,3%, w Polsce zaś było to 60,09%. Źródło: Eurostat LFS (2019).

Elementem wyróżniającym projekt PREWORK jest unikalne połączenie różnych perspektyw metodologicznych i teoretycznych, które ma służyć możliwie pełnemu opisowi sytuacji młodych prekariuszy w Polsce (i w Niemczech). Należy wyróżnić użycie perspektywy biograficznej jako głównej ramy teoretyczno-metodologicznej w jakościowej części badania. Kluczowy kontekst analizy jest konsekwencją wykorzystania określonego rodzaju materiału empirycznego, pochodzącego z autobiograficznych wywiadów narracyjnych opartych na metodzie Fritza Schütze, a rozwijanego m.in. przez łódzką szkołę badań biograficznych³ oraz innych polskich badaczy (Mrozowski 2011; Mikołajewska-Zajac, Wawrzyniak 2016). Zastosowanie tej metody pozwala śledzić procesy o charakterze makrospołecznym w ich mikroskali – tam, gdzie doświadczają ich realni ludzie. Innymi słowy, dzięki narracjom badanych rekonstruującym ich codzienne doświadczenie biograficzne możemy podjąć się opisu m.in. związków między indywidualnymi losami jednostki a przemianami rynku pracy.

Głównym celem jest odpowiedź na pytanie o relację pomiędzy procesami prekaryzacji rynku pracy a kształtowaniem się biograficznego doświadczenia młodych Polaków. Szczególną uwagę chciałbym poświęcić analizie wpływu sytuacji prekarnej w wymiarze zawodowym na powiększanie bądź zmniejszanie się potencjałów trajektoryjnych – rozumianych tu za Katarzyną Waniek (2016) i Fritzem Schützem (2012) jako rezerwuari bezładu i cierpienia. W rozdziale skupiam się na jednym z kluczowych aspektów relacji pomiędzy makroprocesami a życiem poszczególnych jednostek – generowaniu biograficznych, zindywidualizowanych kosztów przeżywania procesów społecznych, tu będących po prostu doświadczaniem cierpienia i chaosu w życiu badanych. Z drugiej strony interesuje mnie sposób, w jaki jednostki „bronią się” przed popadnięciem w bezład czy utratą kontroli nad własnym życiem. Analiza wywiadu narracyjnego pozwoli na wskazanie czynników wpływających na stabilizację życia jednostek (tu warto przywołać analizowane przez polskich badaczy praktyki normalizacyjne młodych sprekaryzowanych pracowników (Mrozowski 2016). Wątek strategii obronnych czy powstrzymujących rozwój potencjałów trajektoryjnych w kontekście prekaryzacji tym bardziej wydaje się wart szczegółowego opisu.

W analizie nie tylko wykorzystuję pojęcia pochodzące z socjologii biograficznej uprawianej przez schützowską szkołę badaczy (która zjawisko trajektorii do tej pory rzadko wiązała z przemianami świata pracy⁴), ale sięgam również po aparaturę

³ Jednymi z kluczowych polskich badaczek zajmujących się socjologią biografii są Kaja Kaźmierska (2016a) oraz Katarzyna Waniek (2016). Warto też wymienić innych współpracowników: Andrzeja Piotrowskiego czy Piotra Filipkowskiego zajmujących się różnymi zagadnieniami związanymi z socjologią biografii (np. przemianami tożsamości europejskiej czy pamięcią społeczną).

⁴ Do pewnego stopnia za taką próbę można uznać klasyczny artykuł Fritza Schütze, w którym analizowany jest przypadek Pana Funke, zmagającego się m.in. z bezrobociem (Schütze 2012: 142–278).

pojęciową z zakresu socjologii pracy – szczególnie tę związaną z refleksją nad jej prekaryzacją (Lorey 2015a).

Główne pojęcia teoretyczne

Zanim przejdę do analizy materiału empirycznego, krótko scharakteryzuję proces prekaryzacji pracy, będący kluczowym źródłem potencjału trajektoryjnego. Dodatkowo zarysuję również szczegółowo perspektywę metodologiczną, skupiając się na pojęciu trajektorii.

Proces prekaryzacji rozumiem za Dörrem i Castelem jako mechanizm upowszechniania się sytuacji, w której jednostka nie ma zapewnionej stabilizacji ekonomicznej, erozji ulegają jej więzi społeczne, nie znajduje też ochrony w istniejących uwarunkowaniach prawnych (Dörre, Castel 2009: 17)⁵. Jarosław Urbański, podejmujący kwestię prekariatu, wskazuje, że „elastyczność ta polega na swobodzie zatrudnienia i zwalniania pracowników np. dzięki temu, iż posiadają oni umowy cywilnoprawne (o dzieło, zlecenie), pracują na samozatrudnieniu lub są związani z pracodawcami umowami o pracę, ale na czas określony, które przewidują przeważnie bardzo krótki okres wypowiedzenia i nie wymagają uzasadnienia przyczyn zwolnienia” (Urbański 2014: 90).

W przypadku polskim dynamika uelastyczniania relacji pracy nasiliła się po 2000 r., choć formy niestabilnego zatrudnienia były obecne od czasów PRL. Tym, co się zmieniło, jest przede wszystkim transformacja dominującego wzorca zawierania umowy z pełnego etatu na umowy cywilnoprawne. Konsekwencje związane z tym mechanizmem mają wymiar uniwersalny w odniesieniu do gospodarki (m.in. zmieniają strukturę rynku pracy, wpływają w sposób krótko- i średniookresowy na budżet publiczny, ale też w dłuższej perspektywie generują zwiększenie kosztów, np. dla systemów emerytalnych czy zdrowotnych) – są jednak kluczowe dla codziennego funkcjonowania milionów pracowników. Debata społeczna na temat kosztów uelastycznienia rynku pracy skupia się w ostatnich latach na problemach, jakich doświadcza jednostka, gdy wpadnie w spiralę umów śmieciowych (Szymański 2018; Woś 2017).

Szczególną uwagę chciałbym zwrócić na obecność jednej ze struktur procesowych wśród młodych prekariuszy – trajektorii⁶. Takie podejście jest konsekwencją przyjęcia założenia o negatywnym wpływie prekarności na losy jednostek. Rozumienie prekarności jako sytuacji, w której dominującą rolę odgrywa niepewność, oraz wpisanie jej w strukturalne ramy funkcjonowania młodych osób na rynku pracy prowadzi do zaburzenia uwarunkowanych kulturowo wzorców związanych

⁵ Szczegółowe analizy m.in. tego mechanizmu Czytelnik znajdzie w rozdz. 1 i 2.

⁶ Opis metodologii projektu, w tym kategorii struktur procesowych opisujących stosunek narratorów do poszczególnych faz ich życia, zawarto w rozdz. 4.

z wchodzeniem w dorosłość i osiągnięciu jej m.in. poprzez stabilizację własnej pozycji na rynku pracy (por. rozdz. Aleksandry Drabiny-Różewicz w tym tomie). Pomimo że młodzi ludzie niejako z założenia muszą godzić się na brak stabilizacji na początku swej zawodowej, należy podkreślić systemowe zmiany, jakie zaszły na polskim rynku pracy w ciągu ostatnich trzech dekad. W ich rezultacie praca przestała wiązać się ze stabilnym zatrudnieniem nie tylko w chwili przechodzenia z systemu edukacji na rynek pracy, ale nabrała bardziej prekarnego charakteru również w innych okresach życia zawodowego.

Zakładając, że niepewność pracy ma charakter pierwotnej ramy konstruującej biograficzne doświadczenie młodych prekariuszy, warto postawić pytanie, w jaki sposób przekłada się to na inne pola biograficznego doświadczenia. Dotknięte procesami wtórnej prekaryzacji mogą być m.in.: sfera praktyk życia codziennego, sieci społecznych powiązań czy funkcjonowanie w ramach zbiorowych tożsamości.

Jednym z celów analizy materiału empirycznego w całym projekcie było przesłedzenie, w jaki sposób w celowo skonstruowanej grupie badanych układają się wzory struktur procesowych. Czy możemy mówić o dominacji w kolekcji jakiegoś typu struktury? Czy trajektorie cierpienia są powszechnym doświadczeniem osób o prekaryjnej charakterystyce zatrudnienia? Mając na uwadze te kwestie, chciałbym wskazać, że w analizowanym materiale empirycznym możemy mówić o pewnych potencjałach trajektoryjnych (źródłach bądź rezerwuarach bezładu i cierpienia), a ich źródeł (przynajmniej częściowo) możemy szukać właśnie w niepewności generowanej przez sferę pracy. Jednak, by wyjaśnić pojęcie potencjału trajektoryjnego, muszę szerzej opisać pojęcie konkretnego typu struktury procesowej – trajektorii.

Trajektoria a inne struktury procesowe

Trajektoria to dominujące doświadczenie bezładu i chaosu powiązane z cierpieniem jednostki, która nie może odzyskać utraconej kontroli nad własną biografią.

Dynamika trajektorii związana jest z dojmującym poczuciem utraty kontroli nad własnym życiem, podlegania zewnętrznym przemożnym okolicznościom, z narastającym wyobcowaniem wobec świata życia i siebie samego. Człowiek przestaje wówczas intencjonalnie planować swoje codzienne działania i coraz częściej biernie reaguje na zewnętrzne okoliczności. Wpada w coraz większą egzystencjonalną otchłań i ma poczucie ugrzęźnięcia w pułapce czy stanięcia pod ścianą (por. Riemann, Schütze 2012; Schütze 2012b; Waniek 2016: 119).

W tym ujęciu potencjał trajektoryjny może być rozumiany jako ryzyko załamania biograficznego, którego jednostka może, choć nie musi doświadczyć. Załamanie może być spowodowane np. chorobą bądź śmiercią, doświadczeniem wojny czy przemocy fizycznej. W kontekście poruszanej problematyki jako potencjalne źródło trajektorii wskazałbym strukturalną niemożność prowadzenia swojej kariery

zawodowej zgodnie z wewnętrznymi i zewnętrznymi oczekiwaniami, co w konsekwencji przekłada się na inne pola biograficznego doświadczenia.

Schütze wskazuje, że w przypadku potencjału trajektoryjnego możemy mówić o jego dwóch podstawowych komponentach: biograficznych dyspozycjach do bycia zranionym oraz zestawie kluczowych sprzeczności w obrębie aktualnej sytuacji życiowej (Schütze 2016: 428). Jednocześnie potencjały trajektoryjne odgrywają istotną rolę w przebiegu procesu trajektorii, na który składają się następujące fazy:

- Stopniowe gromadzenie się potencjałów trajektoryjnych.
- Nagłe przekroczenie granicy uczynnienia potencjały trajektoryjnego.
- Próba rozwinięcia chwiejnej równowagi.
- Destabilizacja.
- Załamanie się organizacji życia codziennego i orientacji wobec samego siebie.
- Próby teoretycznego przepracowania.
- Próby praktycznego opracowania trajektorii i uzyskania nad nią kontroli oraz/ lub próby uwolnienia się z jej więzów (Schütze 2012; Schütze, Riemann 2012).

Wskazane fazy niekoniecznie muszą się pojawić w każdym przypadku wystąpienia trajektorii cierpienia. Co więcej, ich przebieg może się różnić od założonego. Schütze wskazuje też, że mogą się pojawić różnego rodzaju „odchylenia” zniekształcające sposób, w jaki trajektoria objawia się w konkretnym wywiadzie (Schütze 2012).

Katarzyna Waniek doszukuje się źródeł wskazanych powyżej komponentów potencjału trajektoryjnego w relacjach rodzinnych w pierwszym przypadku (biograficzne dyspozycje do bycia zranionym), natomiast drugiego aspektu (zestawu kluczowych sprzeczności w obrębie aktualnej sytuacji życiowej) doszukuje się w mechanizmie wchodzenia na rynek pracy (Waniek 2016: 119). W tym miejscu chciałbym rozwinąć szczególnie ten wątek, w którym autorka odnosi się do rynku pracy i zestawia tę tezę z analizami prowadzonymi w ramach projektu PREWORK, w których główną kategorią badanych byli młodzi prekariusze.

Wydaje się, że jedną z kluczowych cech mechanizmu prekaryzacji jest jego relacyjność rozumiana tutaj jako wzmacnianie się prekaryjności w sferze pracy i prekarności w szerszej perspektywie życiowej⁷. Nie jest to kategoria *stricte* socjologiczna, ale dobrze oddaje sens doświadczenia, na które wystawieni są młodzi (i nie tylko) Polacy. Niemożność ustabilizowania własnej kariery zawodowej niesie ze sobą konsekwencje na innych polach indywidualnego i zbiorowego życia społecznego. W konsekwencji niskich i niepewnych zarobków, braku ubezpieczenia, ograniczeń w zdolności kredytowej i innych kwestiach powiązanych z sytuacją prekarną młodzi ludzie napotykają problemy nie tylko w kontekście życia zawodowego, ale również w kwestiach budowania stabilnych relacji z otoczeniem. Dotyka to zarówno sfer intymnych, jak i relacji przyjacielskich – tego, co możemy nazwać społecznym usieciowieniem. Wpływa na takie kategorie życia społecznego jak czas

⁷ Piszemy o tym w rozdz. 1. Relacyjność to również odnoszenie doświadczenia prekaryjnego do normatywnego wzoru pracy nieprekaryjnej (czy „dobrej pracy”).

wolny, style konsumpcji czy procesu mobilizacji politycznej. Prekaryzacja pracy rozlewa się również na inne sfery biograficznego doświadczenia.

Jednocześnie jednostki doświadczające prekaryzacji są poddawane różnego rodzaju procesom, które możemy nazwać mechanizmami normalizacji. Są to zarówno akty uwewnętrznienia wartości związanych z prekaryzacją (jak płynność, elastyczność czy przesunięcie nagrody w czasie), jak i próby oporu czy zbudowania kontrnarracji wobec doświadczania niepewności (Mrozowicki 2016). W kontekście analizowanej w rozdziale problematyki możemy patrzeć na mechanizmy normalizacyjne i kontrnormalizacyjne jako na zasoby ograniczające działanie potencjałów trajektoryjnych. Bez względu na to, czy mówimy o indywidualnych (np. poprzez internalizację wzorca kariery w erze postfordowskiej jako płynnej i zależnej od jednostki ścieżki, czyli działanie normalizacyjne) czy zbiorowych (np. poprzez zaangażowanie w działania polityczne bądź związkowe, czyli działanie kontrnormalizacyjne) praktykach ograniczania prekaryjności sukces nie zależy jednak tylko od jednostki, a jest wielostronnie uwarunkowany psychologicznie i społecznie. Z oczywistych powodów w tekście interesują mnie te drugie.

Chciałbym w tym miejscu przejść do przedstawienia dwóch przykładów narracji, w których możemy odnaleźć nagromadzenie potencjałów trajektoryjnych. W analizie śledzę, w jaki sposób owe potencjały są minimalizowane bądź rozwijają się, ostatecznie przekształcając się w doświadczenie trajektorii.

Nota metodologiczna: analiza empiryczna

W części empirycznej rozdziału chciałem zaprezentować mikrosocjologiczne studium wpływu mechanizmów prekaryzacji na jednostkowe biografie. Wybrałem dwa przypadki wywiadów z młodymi prekariuszami. Głównym celem ich analizy jest pokazanie, w jaki sposób kondycja prekarna generuje potencjał trajektoryjny. Pierwszy przypadek – Kuby, 23-latka wykonującego usługi wykańczania wnętrz, jest przykładem sprawnego (do pewnego momentu) panowania nad potencjalnymi źródłami trajektorii umiejscowionymi w rodzinie oraz własnej pozycji społeczno-demograficznej. Do porównania wybrałem przypadek Marianny, której traumatyczne przeżycia stanowią centralną oś historii trajektoryjnej. W obu wywiadach pojawiają się pewne podobieństwa (narratorzy zmagają się z trudnymi warunkami rodzinnymi, choć i w tym aspekcie znajdziemy między nimi różnice). Jednak uzasadnione jest twierdzenie, że w kontekście sposobów radzenia sobie z sytuacją prekarną i generowanymi przez nią potencjałami trajektoryjnymi Marianna i Kuba tworzą parę o charakterze maksymalnego kontrastu: w pierwszym przypadku mamy do czynienia z przejściem potencjałów trajektoryjnych w trajektorię, w drugim narratorowi udaje się ograniczyć ich oddziaływanie.

Wskazane przypadki układają się wokół osi opisującej skalę doświadczania trajektorii. Elementy łączące wywiady są związane z opisem sytuacji

społeczno-ekonomicznej rozmówców – jakkolwiek występują między nimi różnice (Marianna ma zdecydowanie trudniejszy start w porównaniu z Kubą), znajdziemy też wiele podobieństw. Obydwoje pochodzą z niezamożnych rodzin, mieszkających w miejscach charakteryzujących się wysokim poziomem wykluczenia i biedy (Kuba wychował się w jednej z enklaw biedy dużego miasta w Polsce; Marianna mieszka w mieście o trudnej posttransformacyjnej historii), są w podobnym wieku (Kuba ma 23 lata, Marianna – 25). W obu przypadkach rodzice rozmówców pod kątem wykształcenia oraz wykonywanych zawodów zostaliby zakwalifikowani raczej do kategorii warstw niższych (robotnicy wykwalifikowani i niewykwalifikowani w przypadku ojców oraz pracownicy usług w przypadku matek). W tak zarysowanej perspektywie uzasadnione wydaje się postawienie pytania o kształt doświadczeń biograficznych ujętych w analizie porównawczej. Jej celem byłoby również zweryfikowanie sposobów i strategii radzenia sobie z sytuacją prekarną.

Przejdę teraz do opisanego każdego z przypadków z osobna. Nakreślę główne osie narracji oraz wskażę kluczowe linie interpretacyjne. Podejmę również próbę rekonstrukcji różnych sytuacji ambiwalencji, które pojawiają się w wywiadach. Na koniec podsumuję całość, odnosząc się do kwestii relacji między prekarnością a potencjalnymi trajektoryjnymi.

Kuba

Kuba ma 23 lata. Urodził się w niewielkiej miejscowości, przy granicy z Niemcami, w województwie lubuskim. W wieku siedmiu lat jego rodzice się rozeszli, a on wraz matką, siostrą (młodsza o rok) i starszym o siedem lat bratem przenieśli się do rodzinnego miasta matki (jedno z największych polskich miast). Zamieszkali z babcią, której mieszkanie znajduje się w jednej z miejskich enklaw biedy.

Przeprowadzka była dla Kuby trudna, ale pomogły mu: znajomość rówieśników z okresów wakacyjnych wizyt w dużym mieście w Polsce centralnej, w którym mieszka obecnie, oraz wysoki poziom nauczania w rodzinnej miejscowości. Dość szybko się zaaklimatyzował w środowisku rówieśniczym. Szkołę podstawową i gimnazjum ukończył bez większych problemów z nauką. Technikum wybrał na podstawie kryterium odległości od miejsca zamieszkania.

Ważnym wątkiem w historii Kuby jest choroba alkoholowa matki, o której na początku narrator mówi niechętnie. Ostatecznie rodzina dostaje kuratora (najpewniej w okresie szkoły podstawowej Kuby), który radzi, by opiekę nad dziećmi przejęła babcia. Przez cały okres szkolny aż do zakończenia technikum rodzinę Kuby odwiedza najpierw jeden, potem drugi kurator, którzy sprawdzają, jak wygląda sytuacja w rodzinie. Co ważne, mniej więcej w tym czasie matka wyprowadza się do osobnego mieszkania. Ostatecznie udaje się jej ustabilizować swoją sytuację i kontrolować chorobę.

Kuba w technikum handlowym podejmuje pierwsze prace, najczęściej sezonowe. Wyjeżdża też do Niemiec, gdzie pracuje jego ojciec oraz spora część rodziny z rodzinnej miejscowości. Nie jest jednak zadowolony z tych doświadczeń. W trakcie szkoły odbywa również praktyki w jednym ze sklepów w centrum handlowym.

Kluczowym doświadczeniem zawodowym jest okres po technikum, kiedy decyduje się na podjęcie pracy poprzez agencje pracy tymczasowej i trafia do pracy w magazynach. Ma jednak o tym okresie złą opinię. Wskazuje na tymczasowość kontraktów (umowy zlecenia), niewystarczające pieniądze, problemy z przełożonymi, ciężką pracę. Ostatecznie decyduje się na podjęcie pracy u brata, który od kilku lat pracował przy wykańczaniu wnętrza. Kuba, najpierw jako pomocnik, obecnie partner w pracy, od około pięciu lat pracuje z bratem.

Jako osoba pochodząca z rodziny zastępczej otrzymał (po trzech latach oczekiwania około 21. roku życia) niewielkie komunalne mieszkanie, w którym obecnie mieszka ze swoją dziewczyną. Kuba podjął też studia. Najpierw zaocznie na jednej z prywatnych szkół przez dwa lata studiował psychologię. Jednak po weryfikacji rynku pracy po tym kierunku, zdecydował się na zmianę. W dniu wywiadu był na pierwszych zajęciach z rachunkowości – studiuje w tej samej szkole również w trybie zaocznym.

W przytoczonej historii życia Kubie chciałbym skupić się na kilku kwestiach. Po pierwsze, interesuje mnie sposób, w jaki rozmówca opisuje środowisko, w którym się wychowuje. Z jednej strony posługuje się tu ramą porównawczą – zestawia miejsce, w którym się urodził i spędził pierwsze lata swojego życia, z miastem, w którym dorastał oraz mieszka obecnie. Z drugiej strony dokonuje porównań pomiędzy sytuacją swoją i swojej rodziny oraz innych osób, np. sąsiadów. Można uznać, że oba zabiegi pozwalają Kubie na zbudowanie historii o własnym sukcesie biograficznym.

Kurczę, no stamtąd, gdzie pochodzę, to widziałem, jaka tam bida jest, no. No co, no na tym [dzielnica miasta, w którym Kuba mieszka – *J.B.*] jest biednie, no co. Patrząc na te rodziny, no smutek był trochę, bo tak, my niby mieliśmy wszystko, mieliśmy, bo nie można powiedzieć. Nigdy nam ubrań nie brakowało, jedzenia. A tam była taka bieda, że tam te dzieciaki nie miały co jeść niektóre. Tam babcia kupowała, wiesz, jedzenie i tak dalej. Wydaje mi się, że mamy..., na pewno dużo biedy jest w Polsce, na pewno, nie da się ukryć. Widziałem ją i szkoda, że tak jest, bo wydaje mi się, że ci ludzie, jakby chcieli, to by się naprawdę mogli odbić. Albo nie chcą, albo ja nie wiem po prostu. Nie rozumiem tego, bo można, można, tylko trzeba chcieć, znaleźć sposób, pracę choćby nawet, bo wiem, że gdyby większość rodzin jakby (...) Akurat my byliśmy tą najnormalniejszą rodziną i do tej pory tam jesteście (PL_WAW_M15, 23 lata).

Szczególnie istotny wydaje się tu wątek związany z opisem trudnej sytuacji w innych rodzinach, z którymi Kuba zestawia swój dom. Co interesujące, z innych miejsc wywiadu dowiadujemy się o problemach alkoholowych matki, które były na

tyłe duże, że została podjęta decyzja o odebraniu jej praw rodzicielskich i przekazaniu opieki nad trójką dzieci babci.

No i tam, w technikum, mama miała problemy, nie mogła se dać rady, więc babcia przejęła opiekę. No dzięki temu właśnie, że babcia mamie pomagała, bo mama miała problemy... po prostu no nerwowo nie wytrzymała albo tak... nie wiem, nie angażuję się, ale mamy kontakt na bieżąco, do teraz. Mama mieszka na swoim (PL_WAW_M15, 23 lata).

W późniejszej fazie wywiadu rozmówca zdaje się nie przypisywać temu faktowi zbyt wielkiego znaczenia, co można potraktować jako pewną formę przesłonięcia. Co więcej, w decyzji sądu rodzinnego widzi pozytywne efekty – z jednej strony zapewniła jemu i jego rodzeństwu stabilizację pod opieką babci (która staje się tu opiekunem biograficznym⁸), z drugiej status rodziny zastępczej pozwolił rozmówcy na skorzystanie ze środków publicznych przy otrzymaniu mieszkania (Kuba posiada prawo do lokalu komunalnego z obniżonym czynszem) oraz przy opłatach za edukację (rozmówca otrzymuje zwrot przewyższający czesne).

Mieliśmy chyba kuratora, ja już nie pamiętam, chyba był kurator i kurator stwierdził, że najlepiej, jak babcia przejmie władzę rodzicielską. No i tak postanowiliśmy. Mama się na to zgodziła i tak zrobiliśmy. Dzięki temu dostałem teraz mieszkanie (PL_WAW_M15, 23 lata).

Kolejną sytuacją, w której moglibyśmy doszukiwać się potencjału trajektoryjnego, jest kwestia wejścia na rynek pracy samego Kuby. W przypadku rozmówcy mamy do czynienia z typowymi pracami dorywczymi jeszcze w okresie nauki w szkole średniej. Mają one charakter wakacyjnego dorabiania. Dopiero ukończenie szkoły średniej (technikum budowlanego) wiąże się z pójściem do pracy na pełen etat. Jednak zetknięcie z warunkami zatrudnienia nie przebiega łatwo. Kuba, odnosząc się do tego okresu, korzysta ze swojej terażniejszej sytuacji, którą wykorzystuje jako punkt odniesienia.

Znaczy teraz to już nie, ale jak pracowałem w tym dyskoncie (sieć sklepów drogeryjnych – *J.B.*), to rzeczywiście. Tam umowa była co miesiąc podpisywana, co

⁸ Kategorię opiekuna/opiekunki/opiekunów biograficznych rozumiem tu jako osobę bądź osoby odgrywające istotną rolę w czyjejs biografii. Mogą to być członkowie rodziny narratora, przyjaciele bądź inne osoby bliskie. Zdarza się również, że rolę opiekuna biograficznego mogą odegrać jednostki pojawiające się w narracji w relacji z konkretnego punktu zwrotnego (*turning point*), jednak mające kluczowy wpływ na jego przebieg, a przez to na całą relację biograficzną. Pojęcie opiekuna biograficznego jest zbliżone do terminu znaczącego innego. Pojęcie opiekuna biograficznego można znaleźć w różnych tekstach badaczy biografii (por. m.in. Golczyńska-Grondas 2006; Schütze 2012; Riemann, Schütze 2012). Występują obok takich terminów jak znaczący inni, doradcy czy profesjonalni operatorzy trajektorii (nauczyciele, lekarze czy inni pracownicy instytucji publicznych).

miesiąc. Czyli niekoniecznie mogli się zgodzić, ale tak pół roku tam przepracowałem. Żałuję, że od razu nie poszedłem do brata, bo wcześniej już robiłem. I już umiałem trochę. Nie chciałem, bo nie wiem, nie wiem, czemu, nie chciałem. Nie to, że nie chciałem, tylko po co zmieniać, skoro mam pracę, mam dobrze płatną pracę. Tak mi się wydawało przynajmniej (PL_WAW_M15, 23 lata).

Ratunkiem dla Kuby okazuje się jego starszy brat, który prowadzi własną, nie-dużą firmę budowlaną. Razem z rozmówcą wykonują prace wykończeniowe jako podwykonawcy większej firmy. Kuba wskazuje zalety tej sytuacji, odnosząc się m.in. do stabilności relacji między firmą brata a stałym zleceniodawcą. Gwarancją tej relacji ma być odpowiednia jakość, jaką są w stanie zagwarantować.

Odnosząc się do pojęć z zakresu analizy autobiograficznego wywiadu narracyjnego, należy wskazać, że przez całą rozmowę możemy śledzić elementy planu biograficznego, który może zostać uznany za swoiste przesłonięcie potencjałów trajektoryjnych związanych z doświadczeniami biograficznymi rozmówcy. Kuba *explicite* przedstawia pomysł na posiadanie własnej firmy, zawarcie małżeństwa i posiadanie dziecka – szczegółowość opisu wskazuje na autentyczną wiarę w ten plan.

Eee, no i stwierdziłem, że rachunkowość, bo chcę, dążę do swojej własnej działalności, naprawdę. I dążę do tej działalności, żeby za cztery lata, cztery, pięć lat skończę, jeszcze zobaczę, jak to wygląda, wezmę sobie dofinansowanie i ruszę coś swojego (PL_WAW_M15, 23 lata).

No więc tak, no na pewno będę miał żonę, dziecko, posadzę z dzieckiem drzewo. No co, no nie wiem, dlaczego, ale z tatą posadziłem i tak sobie stwierdziłem, że, nie wspominałem o tym, ale zawsze pamiętam, że posadziłem i stwierdziłem, że ze swoim synem posadzę. E, no co, nie wiem, czy to będzie domek jednorodzinny, czy mieszkanie w blokach, bo zobaczymy, jak tam finansowo będziemy stali, ale minimum mieszkanie w blokach, to minimum, takie przynajmniej 40, nie, z 50 metrów, minimum to jest takie mieszkanie. No co, normalne auto, też jakieś niestare, takie do 40 tysięcy. Ale myślę, że to sobie spokojnie zrealizuję. Przynajmniej w ciągu dziesięciu lat. No i oczywiście skończyć te studia. Bo tak jak dzisiaj byłem i od razu przyjechałem do pracy (PL_WAW_M15_23 lata).

Co ciekawe, rozmówca przypisuje sprawstwo (*agency*) w kontekście realizacji pewnych planów (np: w sytuacji wyprowadzenia się od babci i zamieszkania na swoim) czy odpowiedzialności za swoją sytuację (jak przy negatywnej ocenie osób zmagających się z trudną sytuacją ekonomiczną) przede wszystkim jednostce. W relacji do własnej biografii pozwala mu to na przedstawienie siebie jako osoby zaradnej, szczęśliwej i biograficznie bezpiecznej. Wnikliwy obserwator mógłby podać w wątpliwość chociażby stabilność biznesu prowadzonego razem z bratem. Można również postawić tezę, że biografia Kuby jest dosyć wyjątkowym przypadkiem pozytywnego wpływu instytucji publicznych, które ochroniły (i nadal chronią) jednostkę strukturalnie narażoną na negatywne skutki wykluczenia społecznego

z powodu biedy czy dysfunkcji rodziny. Mniejsze znaczenie ma tu autoocena rozmówcy. Zarówno sąd rodzinny, instytucja kuratora czy miejska pomoc społeczna pozwalają Kubie w pełni skorzystać z ograniczonych zasobów kulturowych i społecznych rodziny (pracowita i dbająca o wnuki babcia, brat zapewniający zatrudnienie). Nie bez znaczenia jest też stosunkowo niski poziom przychodu i konsumpcji, który Kuba uznaje za wystarczający do szczęśliwego życia.

Marianna

Marianna ma 25 lat, urodziła się w 1992 r. i pochodzi z niewielkiej miejscowości w południowo-zachodniej Polsce. Ma starszego brata. Mieszkała tam od urodzenia do 19. roku życia, by przeprowadzić się do nieodległego miasta średniej wielkości.

Punktem zwrotnym historii życia rozmówczyni jest odejście ojca. Narratorka ma wtedy trzynaście lat. Rozejście się rodziców jest w opowieści Marianny bezpośrednim powodem problemów każdego członka rodziny. Brat wpada w nałóg narkotykowy (co ważne, znika z opowieści po pierwszych wzmiankach), matka opiekująca się rodzeństwem traci kontrolę również nad Marianną, która w ciągu kilku lat również się uzależnia. W tle rozgrywa się historia ojca, który, jak możemy założyć z relacji narratorki, we wczesnym dzieciństwie rozmówczyni prowadził własne firmy, w tym sklep ogólnospożywczy. Po jego upadku zdecydował się na emigrację. Marianna nie wskazuje dokładnego momentu, ale ojciec wrócił do Polski i po rozstaniu z matką badanej próbował spotykać się i wspierać córkę (przede wszystkim finansowo). Napięcie między rodzicami przekładało się jednak na narratorkę, która czuła się rozdarta i zmuszana do wybierania między nimi. Obecnie zarówno ojciec, jak i matka są ważnymi częściami życia rozmówczyni, pomagając jej w opiece nad córką.

Marianna uczęszczała do szkoły podstawowej i gimnazjalnej w rodzinnej miejscowości. Następnie była uczennicą liceum we wskazanym wyżej, większym mieście, uczęszczała też do szkoły muzycznej. Nie kończy żadnej z nich. Marianna przerwała edukację przede wszystkim ze względu na nałóg narkotykowy.

W wieku dziewiętnastu lat Marianna poznała swojego pierwszego chłopaka i przeprowadziła się do miasta, w którym uczyła się w szkole średniej. Rozpoczęła również poszukiwania pracy, którą znalazła przy dystrybucji ulotek. Kolejną pracę zarobkową podjęła w zakładzie produkującym telewizory, gdzie wytrzymała trzy tygodnie. Pracowała tam przy taśmie produkcyjnej. W następnym, podobnym miejscu pracowała przez pół roku. Narratorka wskazuje, że wyrabianie norm było możliwe dzięki wspomaganiu się narkotykami. Ostatecznie została zwolniona, co zbiegło się w czasie z wypadkiem, gdy, wracając z pracy, zemdląła. Wyczerpanie fizyczne, nałóg narkotykowy oraz trauma rodzinna stanowiły duże zagrożenie zdrowia Marianny, co sama badana przyznaje w wywiadzie.

Osobnym wątkiem w opowieści narratorki są jej relacje z kolejnymi partnerami – również naznaczone traumą oraz przemocą fizyczną. Pierwszy chłopak

Marianny okazał się alkoholikiem, podobnie jak kolejny, którego poznała, szukając noclegu. Namawiana przez dawną partnerkę swego towarzysza, odeszła od niego i podjęła próbę ułożenia sobie życia bez alkoholu. Ta sama osoba pomogła jej w pierwszym okresie po odejściu, pozwalając na przeprowadzkę do swojego domu. Wkrótce Marianna poznała swojego obecnego partnera, Kostka, z którym ma córkę.

Młodzi decydują się na emigrację zarobkową do Anglii. Osiedlają się w niewielkim miasteczku, gdzie Kostek pracuje w dużej piekarni. Marianna zajmuje się wychowywaniem dziecka. Narratorka, rekonstruując ten okres, podkreśla problemy z integracją – Polacy w jej opinii nie byli przyjaźni, a w kontaktach z Brytyjczykami przeszkodą była nieznamość języka. Kontekst osamotnienia emigracyjnego pojawia się również przy pytaniu o poglądy polityczne. Marianna wyraźnie się wtedy ożywia i podkreśla swoją niechęć do islamu opartą na doświadczeniu obcości kulturowej związanej z obecnością dużej społeczności muzułmańskiej oraz bezpośrednimi konfliktami z mieszkającymi w tej konkretnej miejscowości muzułmanami. Pożar piekarni powoduje, że z dnia na dzień Kostek zostaje bez pracy. Wspólnie decydują o powrocie do Polski.

Rozpoczynają poszukiwania pracy oraz co istotne, zaczynają korzystać z różnego rodzaju kursów i szkoleń. Najpierw robi to Kostek. Następnie Marianna, która robi prawo jazdy. Partner badanej podejmuje również próby reemigracji – najpierw do Holandii, następnie do Niemiec. Nie kończą się one z sukcesem, choć Marianna wskazuje raczej na powody związane z relacjami z ludźmi niż brakiem pracy. W tym czasie Marianna poszukuje pracy na jedną zmianę, tak by pogodzić pracę zarobkową z wychowywaniem córki. W ten sposób trafia do pracy w Poczcie Polskiej, która po dobrym dla Marianny początku, kończy się, gdy okazuje się, że narratorka nie może ze względu na opiekę nad córką pracować popołudniami. Ostatecznie badana trafia do Ochotniczego Hufca Pracy. Podejmuje również naukę w technikum administracyjnym.

Przypadek Marianny jest dobrym przykładem procesualności trajektorii. Możemy wskazać jej kolejne etapy, na których naczelną rolę odgrywają: rozpad rodziny, nałóg narkotykowy brata, nałóg samej Marianny, przerwanie edukacji, problemy z partnerami czy praca prekaryjna. W pewnym sensie w życiu narratorki nakładają się na siebie trauma rodzinna, uzależnienie, trauma związana z pracą i relacjami z partnerami. Pomimo młodego wieku badana niesie ze sobą znaczący bagaż doświadczeń.

W kontekście analizowanej problematyki chciałbym zwrócić uwagę na kilka elementów. Po pierwsze, możemy zobaczyć, jak pewne potencjały trajektoryjne są „uruchamiane” w biografii. Zwracam tu uwagę na początek narracji, w której Marianna opisuje kilka kluczowych w pierwszych fazach życia elementów.

[N]o więc to zaczęło się bardzo dawno, jako mała dziewczynka byłam bardzo szczęśliwą dziewczynką, w kochającej rodzinie, kochająca mama, kochający tata, superwspierający starszy o dziewięć lat brat, który z opowieści wynikało, jeszcze

zmieniał mi pieluchy, tak mnie kochał. Aż, rodzice prowadzili sklep, wszystko układało się super, powodziło nam się finansowo, aż sklep zaczął powoli padać, mama podupała na zdrowiu, tata zdecydował, że wyjedzie za granicę do pracy, bo miało być jeszcze lepiej. Miał być wybudowany dom, nowe samochody. Jak w bajce. Aż wreszcie tata wrócił na święta, miałam wtedy jedenaście lat, dwanaście, kończyłam podstawówkę, szłam do gimnazjum, że odchodzi. No znalazł sobie nową miłość za granicą. Mama to wiedziała wcześniej, ale to tak naprawdę ukrywała to, bo nie wiedziała, jaki będzie tego finał, no i wreszcie oszczędł i wtedy się wszystko zaczęło. Brat wpadł w narkotyki, był agresywny, były awantury, mama przestała sobie radzić ze wszystkim, borykała się z problemami finansowymi, nie wiedziała, jak pogodzić wychowywanie nas z prowadzeniem domu, jak zarobić na nasze utrzymanie (PL_WR_K11, 25 lat).

Przy wnikliwej analizie możemy zauważyć, jak narratorka buduje obraz szczęśliwej rodziny. Dobrze prosperującej, rozumiejącej się aż do momentu, w którym sklep „zaczyna padać”. Decyzja rodziców o emigracji ojca jest próbą zatrzymania procesu popadania w kłopoty finansowe. Te z kolei można interpretować jako pewnego rodzaju znak czasu – narratorka urodzona w 1992 r. odwołuje się w tym miejscu do początku XXI w., czyli momentu, w którym coraz wyraźniej zarysowuje się na polskim rynku obecność sieci handlowych. W wywiadzie nie znajdziemy wyjaśnienia powodów, dla których sklep rodziców Marianny został zamknięty. Możemy jednak przypuszczać, że jednym z nich mogły być coraz trudniejsze warunki prowadzenia działalności w kontekście zaostrzania się konkurencji.

Jednak wątek problemów ekonomicznych schodzi na drugi plan ze względu na rozpad relacji między ojcem a matką. Dopiero w tym momencie Marianna podkreśla początek „wszystkiego”, co zostaje przez badaną uściślone w kolejnych zdaniach. Wprowadzenie wątku rozpadu rodziny jest początkiem pierwszej z trzech kluczowych linii trajektorii (prywatnej, rodzinnej i zawodowej), które razem składają się na ogólną organizację biografii Marianny (Schütze 2012).

Ze względu na ograniczone miejsce nie będę przechodził do opisu kolejnych faz procesu trajektoryjnego związanego z traumą rozbitej rodziny i powiązaniem z tym popadnięciem w nałóg Marianny. Przejdę od razu do wątku przewycięzania potencjału trajektoryjnego związanego m.in. z pracą prekaryjną. Podejmując pierwsze prace, Marianna jest już silnie uzależniona od narkotyków.

No więc, ja raz cały listopad pracowałam, nadgodziny robiłam, pracowałam po szesnaście godzin. Wreszcie zemdlałam. Nie na lince, ale w autokarze o czwartej rano jak to była popołudniówka, czyli godziny od 15 do 23-ej i to była normalna zmiana. Potem jeszcze do trzeciej w nocy robiłam nadgodziny i (...) koło czwartej mieliśmy autobus tutaj do [nazwa dużego miasta], do [nazwa małego miasta] i w autobusie zemdlałam [niezrozumiale] kazali nam wysiąść z autobusu, autokaru i wsiąść do busa i jak wysiadałam z autobusa, to ja byłam po całym miesiącu tak zmęczona, że zemdlałam na schodach. I wyleciałam z autobusu. I uderzenie o beton mnie obudziło.

Eee [*śmiech*], pomimo że dobrze, że mi nie przedłużyli umowy, bo nie dałabym fizycznie rady (PL_WR_K11, 25 lat).

Marianna opisuje pracę przy taśmie w zakładzie produkcyjnym, która ma charakter już nie tyle wyzysku, ile po prostu przymusu. Przemoc fizyczna i zastraszanie (we wcześniejszej fazie wywiadu opisuje praktyki mobbingowe, które kończą się poważnym wypadkiem jednej z pracownic) to codzienność, z jaką spotykała się w miejscu pracy. Motywacją Marianny były potrzeby finansowe związane z uzależnieniem narkotykowym. Paradoksalnie to dzięki narkotykom była w stanie utrzymać szybkie tempo pracy. Nałożenie się trajektorii prywatnej i zawodowej zostaje zatrzymane dopiero w momencie nieprzedłużenia umowy, co jest raczej przez narratorkę przesłaniane przez historię omdlenia w autobusie. Ta jednak pełni tu funkcję sygnału ostrzegawczego – w innej sytuacji utrata pracy byłaby pogłębieniem traumy. W tym przypadku staje się początkiem pracy biograficznej, którą Marianna podejmuje w dalszej części wypowiedzi:

Wtedy już zaczęło mi zależeć na pieniądzach, chwyciłam się każdych nadgodzin. No przesadziłabym i gdyby mnie nie wylali, to bym przesadziła wreszcie [*niezrozumiale*]. Nie ma tego złego, co by na dobre nie wyszło. I tak sobie myślę, czy gdyby to, co mnie spotkało, te moje głupie wybory, durne wręcz i to całe dno, to czy ja bym była dzisiaj takim wdzięcznym. Bo tak sobie teraz myślę, że jestem taka wdzięczna życiu za to moje dziecko, za tego mojego Kostka, za tę moją szkołę, którą udało mi się skończyć. To jest dla mnie takie ważne, to jest dla mnie takie, Boże, że udało mi się, zdałam w ogóle egzamin z matematyki na czwórkę i to było dla mnie takie, wiesz, podniecające: Jezu, jestem normalnie największa na świecie (PL_WR_K11, 25 lat).

We wskazanym cytacie możemy zauważyć, że Marianna podejmuje refleksję na temat alternatywnych scenariuszy własnej biografii. Dzięki temu potrafi dostrzec swój sukces we wprowadzaniu biograficznego planu działania opartego na budowaniu „szczęśliwej” rodziny, którą opisuje w innej części wywiadu.

Znaczy zaczęło się robić sensownie, więc pewnie do czegoś doprowadzi. Skończenie szkoły, następna szkoła, kursy, ja, mój partner, moja córka wspaniale się rozwija. Kochamy się, jesteśmy zgodni i szczęśliwi. Fajnie by było, gdyby gdzieś w trzy czwarte tej autostrady był taki punkcik jak małżeństwo. Potem drugie dziecko tak mi się marzy. No i żeby ta autostrada doprowadziła do takiej starości, gdzie będziemy zapatrzeni w siebie stare zmęczone oczy, siwe brwi, włosy, a obok nas podająca nam córka, dwie córki najlepiej [*śmiech*], ciepłe herbaty z rumem przed kominkiem. Tak by było najlepiej (PL_WR_K11, 25 lat).

Idylliczna wizja rysowana przez narratorkę odbiega od trudów codziennego życia, które relacjonuje gdzie indziej, gdy odnosi się m.in. do swojej niechęci do alkoholowych wyskoków partnera i teściowej. Jednocześnie podkreśla, że ważnym

czynnikiem wpływającym na stabilizację relacji rodzinnych jest córka. Również sytuacja ekonomiczna rodziny nie jest najlepsza, co powoduje, że zarówno Marianna, jak i jej partner próbują różnych prac i działań. W tym miejscu warto podkreślić rolę środków unijnych, z których rozmówczyni korzysta jako uczestniczka programu aktywizującego.

Przypadek Marianny łączy w sobie kilka aspektów pracy potencjałów trajektoryjnych. Z jednej strony widzimy, w jaki sposób następuje nagromadzenie się już nie tylko jednego potencjału trajektoryjnego, ale kilku. Można wręcz mówić o funkcjonowaniu swoistego łańcucha potencjałów, który prowadzi od traumy rodzinnej, przez uzależnienie (traumę prywatną) do bycia pracownikiem prekaryjnym, narażonym i doświadczającym wycisku oraz przemocy w zakładach pracy opartych na taniej sile roboczej (trauma zawodowa). Marianna próbuje przełamać nawarstwiająca się trajektorię poprzez łączenie biograficznych planów działania (nawiązanie stabilnej relacji z partnerem, posiadanie dziecka) oraz instytucjonalnych wzorców oczekiwań (aktywizacja zawodowa).

Wnioski

We wstępie do rozdziału podkreśliłem wagę nie tyle przekładania się efektów mechanizmu prekaryzacji pracy na doświadczanie bezładu i cierpienia przez jednostki (a przez to na powstawanie trajektoryjnych struktur procesowych), co skomplikowanych interferencji między różnymi sferami biografii. W wybranych przypadkach znacznie wyraźniej „pracują” przeciw potencjały trajektoryjne związane z traumami rozstań rodziców i funkcjonowaniem wspólnot, w których oboje narratorzy się wychowują i żyją, niż te, które moglibyśmy łączyć z prekaryjną sytuacją zawodową Marianny i Kuby. Prekaryjność pracy jest jednak ważnym elementem całokształtu doświadczeń biograficznych. Zakładając, że jednostka realizuje się w cyklu życia w sferach rodziny, pracy i edukacji, możemy zauważyć, że poważne zaburzenia jednej z nich niekoniecznie muszą oznaczać rozpoczęcie procesów trajektoryjnych.

Co więcej, możemy sobie wyobrazić, że każda ze wskazanych sfer posiada potencjały stabilizujące. W tym sensie kłopoty rodzinne mogą się stać w biografii mniej znaczące poprzez udane kariery edukacyjne czy zawodowe, które mogą tym samym prowadzić do emancypacji (ekonomicznej, społecznej czy psychologicznej). Możliwe są również sytuacje odwrotne – w innych wywiadach z kolekcji projektu PREWORK możemy zaobserwować jak kapitał społeczny, kulturowy i ekonomiczny zapewniany przez rodzinę jest wykorzystywany przez jednostki do stabilizacji własnych biografii.

To, na co chciałbym zwrócić szczególną uwagę to znaczenie biograficznych planów działania, które w obydwu przypadkach stają się kluczowymi elementami konstruowania dróg ucieczki od trajektorii zarówno tej związanej z rodziną, jak i pracą. W przypadku Kuby ogólna organizacja biografii odnosi się do jego zmagania

z adaptacją do nowego środowiska we wcześniejszej fazie życia oraz znalezieniem własnej ścieżki rozwoju po okresie dojrzewania. Rozmówca korzysta z pomocy „instytucjonalnych” biograficznych opiekunów (kuratorów rodzinnych), którzy mogą być postrzegani jako część systemu instytucji publicznych. Pojawienie się elementu zewnętrznej struktury instytucji powoduje, że istotnym wątkiem w interpretacji wywiadu staje się możliwość skorzystania z tego, co oferuje system pomocy społecznej (w tym konkretnym przypadku dzieciom funkcjonującym w rodzinach zastępczych). Znaczenie tego ostatniego zasobu jest kluczowe w przypadku Kuby ze względu na możliwość reorganizacji własnej pozycji przez badanego w kontekście społecznego środowiska, z którego wychodzi. Będąc początkowo bardziej wykluczonym (jako dziecko formalnie i faktycznie wychowywane przez babcię), ma możliwość skorzystania z dodatkowych „bonusów”, które dzięki m.in. własnej pracy przekłada na polepszenie swojej sytuacji życiowej. Niedobór kapitału społecznego i kulturowego kompensowany jest uzyskanym w ten sposób kapitałem ekonomicznym, który Kuba z kolei wykorzystuje w toku budowania własnej ścieżki biograficznej.

W tym kontekście Marianna staje się ofiarą braku działania instytucji publicznych, co możemy powiązać z szerzej rozumianą słabością systemu, który nie wspiera w wystarczający sposób jednostek zmagających się z różnego rodzaju trudnościami w domu rodzinnym (w przypadku Marianny chodzi przede wszystkim o rozpad małżeństwa rodziców). Z kolei praca w sektorze prywatnym wiąże się w jej przypadku z pogłębieniem trajektoryjnego doświadczenia. Dopiero punkt zwrotny (utrata pracy) powiązany ze znalezieniem partnera życiowego, daje szansę Mariannie na ograniczenie pracy potencjałów trajektoryjnych. Nie jest to jednak łatwe i trudne w momencie wywiadu uznać, czy trajektoria rozmówczyni została ostatecznie oprowadzona.

Biografia Marianny zawiera w sobie zestaw praktyk, które moglibyśmy uznać za przypisane do neoliberalnego wzorca dobrze osadzonego w rzeczywistości po 1989 r. Jeszcze w latach 90. jej rodzice otwierają własną działalność gospodarczą, wierząc zapewne w szansę i mit wolnego rynku. Ona sama w późniejszym okresie decyduje się na emigrację zarobkową, która również do pewnego stopnia koresponduje z mitem „brania spraw we własne ręce”, szukania swojej szansy czy mówiąc teoretycznie, upodmiotawiania się przynajmniej w wyborze bardziej zasobnego miejsca do życia. Dodatkowo Marianna prezentuje kolejny ważny wzór dominujący w ostatnich trzech dekadach – „mit edukacji”. Podejmuje ciężki wysiłek i kończy szkołę podstawową i gimnazjum, a następnie rozpoczyna policealną (jej partner również stale się dokszałca). Jednak żadne z działań jej bądź jej rodziny (do momentu przeprowadzenia wywiadu) nie rozwiązuje zasadniczych problemów trapiących narratorkę.

Przypadek Kuby nie jest tu do końca całkowitym przeciwieństwem – chociażby w kontekście rozumienia własnej działalności gospodarczej jako głównego środka do osiągnięcia dobrobytu, który staje się podstawą dominującej struktury procesowej, biograficznego planu działania. Narracja Kuby różni się jednak od Marianny

elementem swoistego interwencjonizmu państwowego, który staje się zewnętrzną ramą stabilizującą biografię narratora i jego rodziny. Kluczowym momentem historii jego życia wydaje się zewnętrznie narzucona decyzja o odebraniu praw rodzicielskich matce i przekazanie ich babci. W efekcie kolejne lata dorastania przebiegały w warunkach mniej sprzyjających pogłębianiu się traumy rodziny, a później pozwoliły Kubie na skorzystanie ze środków pomocy socjalnej. Co więcej, otrzymywanie zewnętrznej pomocy nie było w przypadku tego narratora powiązane z poczuciem wstydu. Wręcz przeciwnie, Kuba podkreślał ich znaczenie i w tym sensie można je traktować jako realną ochronę przed prekaryjnością rynku pracy.

Punktem wyjścia do analiz zawartych w rozdziale było pokazanie, w jaki sposób prekaryzacja pracy łączy się z potencjałami trajektoryjnymi rozumianymi jako rezerwuary bezładu i cierpienia. Staralem się zrekonstruować relację między nimi, która wydaje się bardziej skomplikowana niż proste wynikanie trajektorii z niestabilnych warunków pracy. Taki scenariusz jest oczywiście możliwy, ale w zderzeniu z materiałem empirycznym możemy zaobserwować różnego rodzaju rozszerzenia i modyfikacje.

Po pierwsze, prekaryjność, szczególnie w obrębie pracy, może nie tyle powodować, ile wspierać funkcjonowanie potencjałów trajektoryjnych. Po drugie, jeżeli kondycja prekarna nie jest wiązana tylko ze sferą pracy, a ma szersze konotacje, np: z niestabilnością i brakiem bezpieczeństwa w relacjach rodzinnych, jej znaczenie rośnie. Po trzecie i być może najważniejsze, możliwość zaistnienia trajektorii może zostać opanowana bądź ograniczona. Jest to możliwe jednak w sytuacji kombinacji różnych czynników – zarówno wewnętrznych, związanych z kondycją mentalną i psychiczną jednostki, jak i zewnętrznych, łączących w sobie społeczne usieciwienie, pracę instytucji publicznych, pomoc ze strony biograficznych opiekunów. Stąd bierze się też znaczenie rozumienia procesów biograficznych, będących w centrum zainteresowania przedstawionej w rozdziale metody.

W kontekście problematyki poruszanej w całym projekcie warto zwrócić uwagę na pozabiograficzne mechanizmy wspierające jednostki w ich zmaganiach z prekaryjnością. Lorey (2015b, 2015c) pisze o możliwych przekroczeniach pułapek prekaryjności poprzez mechanizmy immunizacji (jednym ze sposobów miałyby być nowe formy demokratyzacji życia społecznego). Jednak odnosząc się do zebranego materiału, chciałbym podkreślić, że również w już istniejących ramach instytucjonalnych można znaleźć środki przeciwdziałające gromadzeniu się potencjałów trajektoryjnych tam, gdzie mają one społeczny, a nie indywidualny charakter.

Rozdział 9. Prekaryzacja pracy a przedsiębiorczość

Wprowadzenie

Prekaryzacja pracy przybiera wiele form i może być różnie rozumiana¹. Prekaryzacja jest również przedmiotem wielu analiz odnoszących ją do aspektów społecznych, gospodarczych i kulturowych (por. Jarecki 2014; Mrozowicki et al. 2016, 2018; Sowa 2011; Szarfenberg 2016) oraz punktem odniesienia licznych publikacji w mediach. Rozważania, które zaprezentowaliśmy w rozdz. 1 książki, skupiają się wokół negatywnych skutków tego procesu. Jednak charakterystyczna dla prekaryzacji elastyczność zatrudnienia może być również odczytywana w kategoriach przedsiębiorczości. Problemem badawczym, który poruszę w niniejszym rozdziale, jest zatem analiza znaczenia przedsiębiorczości wśród młodych ludzi, którzy doświadczają niestabilnych i niskopłatnych warunków zatrudnienia. W warstwie empirycznej opiera się on na analizie porównawczej dwóch przypadków biograficznych młodych pracowników, które zacerpnęłam z polskiej próby projektu PREWORK.

Stawiam tezę, iż postawy przedsiębiorcze mogą być w warunkach prekaryzacji kontrapunktem, a nawet próbą ucieczki od „pułapki prekaryjności”. Jako punkt wyjścia do rozważań na temat przedsiębiorczości jako określonej postawy społecznej posłużą prace Floriana Znanieckiego i Williama Isaaca Thomasa („osobowość twórcza”) oraz Josepha Schumpetera („indywiduum społeczne”), którzy zajmowali się nimi z perspektywy jednostki. Inspiracje do analiz zacerpnięto również z innych, omawianych już w rozdziale 1 źródeł. Była to m.in. dyskusja nad kulturowymi ramami późnego kapitalizmu, zgodnie z którą ważnymi aspektami pracy pozostają zarówno indywidualizm, jak i potrzeba samorozwoju i autonomii. Jak piszą Luc Boltanski i Ève Chiapello (2015), „nowy duch kapitalizmu” opiera się m.in. na kulturze przedsiębiorczości, która kładzie nacisk na kreatywność, wolność i samosterowność.

¹ Rozumienie prekaryzacji w niniejszej książce przybliży rozdz. 1.

Zaprezentowana w rozdziale analiza materiału biograficznego ma na celu scharakteryzowanie sposobów realizacji postaw przedsiębiorczych wśród osób doświadczających prekaryjności. Tekst rozpoczyna dyskusja nad ramami teoretycznymi badań nad przedsiębiorczością, stanowiąca uzupełnienie koncepcji kulturowych ram późnego kapitalizmu o wnioski płynące z prac Thomasa, Znanieckiego i Schumpetera. Główną część rozdziału stanowi pogłębiona analiza dwóch kontrastowych przypadków realizacji postaw przedsiębiorczych – Mariana i Haliny.

Ramy teoretyczne badań nad przedsiębiorczością

Postawa służyła i służy socjologom i psychologom za punkt wyjścia do badań społecznych w duchu paradygmatu socjologii humanistycznej, poszukujących reguł postępowania, zachowania jednostek i grup. W podejściu Thomasa i Znanieckiego postawy odzwierciedlone są w wartościach. Pierwsze z nich to subiektywne cechy charakteryzujące członków grup społecznych, drugie zaś obiektywne kulturowe elementy życia społecznego. Postawy wyrażane w społecznie uznanych normach zachowań są odzwierciedleniem wartości społecznych; „przez postawę rozumiemy proces indywidualnej świadomości, która urabia rzeczywistość lub możliwą działalność jednostki w świecie społecznym” (Thomas, Znaniecki 1976: 54–55).

W rozumieniu Thomasa i Znanieckiego postawa wynika z wielu okoliczności i uwarunkowań społecznych, związanych np. z przynależnością grupową, które w połączeniu z pewną zmienną psychiczną determinują taki, a nie inny schemat reakcji. Zgodnie z tym podejściem postawa przedsiębiorczości może wynikać ze specyficznych uwarunkowań, np. inspirowania przez otoczenie lub „znaczących innych” do samodzielności, indywidualizmu, kreatywności, może mieć również związek z przyjętym systemem wartości i norm, w którym dominują wskazane zachowania, w końcu zaś może wynikać z predyspozycji psychologicznych. W niniejszej pracy postawa przedsiębiorcza będzie się odnosiła do roli przedsiębiorcy rozumianego nie tyle jako właściciel przedsiębiorstwa czy jego założyciel, ile osoba posiadająca pewne cechy i reprezentująca pewien typ działania, który opiera się na samosterowności i świadomym dysponowaniu swoim życiem.

W formowaniu się definicji postawy przedsiębiorczej Znaniecki posługiwał się paradygmatem kulturalizmu. Podejście te włącza do oceny jednostki również aspekt wartości. „Kulturalizm Znanieckiego odślaniał (...) procesy, wskutek których kultury w znaczeniu różnicującym się, a więc obejmujące czynności i wytwory, których przekaz wymaga uczenia w obrębie jakiejś społeczności, włącznie ze sposobami odczuwania, wypracowują ich wzory doświadczane jako «jedynie naturalne i zgodne z naturą»” (Hałas 2010: 151). W ten sposób działanie człowieka jest działaniem w „świecie kultury”. Podmiotowość jednostki ma według Znanieckiego źródła kulturowe i nieodzownie wiąże się z wartościami.

Przedsiębiorca jest według Znanieckiego i Thomasa podmiotem społecznym, który wyodrębniony w swojej działalności wykazuje „oryginalność społeczną”, wyrażającą się w postawie awersji, przeciwstawienia się pewnym normom, wręcz prowadzący do nowego typu moralnego. Wykazać powinien równocześnie oryginalność społeczną, czyli przeciwstawić się pewnym wymaganiom społecznym i jako indywiduum utworzyć nowy typ moralny (por. Wechta 2003: 119–120).

Charakterystyka ta wiąże się z rozumieniem przedsiębiorcy w kategoriach: rodzinnych i rodowych, zawodowych oraz klasowych. W każdej z nich wyłonić można postawy, które wykazują indywidualność oraz swoistość.

Z postawą przedsiębiorczą wiązać można również koncepcję osobowości Thomasa i Znanieckiego. Łączy ona pojęcia twórczości oraz pragnienia nowych doświadczeń (ciekawość) lub pragnienia stałości (strach) (Thomas, Znaniecki 1976: 7). W typologii osobowości wyróżnione zostały zatem typy: „naśladowcze”, „nawykowe” i „twórcze”. Właśnie ta ostatnia osobowość, twórcza, „wykazuje stałość zamiarów, co pozwala jej na kumulację doświadczeń oraz aktywne i twórcze dostosowanie się do nowych sytuacji, co ułatwia jej ciągły, systematyczny rozwój” (Ziółkowski 2010: 176.) Twórca współczynnika humanistycznego wykorzystuje takie podejście w zdefiniowaniu osobowości twórczej jako „aktywnie reagującej na zmiany, dostosowującej się do nowych warunków i sytuacji, stosującej nowe schematy w ujmowaniu rzeczywistości i oddziaływaniu nań” (ibidem: 175). W przypadku jednostki twórczej zatem „[z]dolność przystosowania się do nowych sytuacji i różnorodności zainteresowań idą w parze z trwałością działania, wyższą niż stabilność, którą może dać tradycja: dzieje się tak, gdy jednostka buduje swoje życie nie na zasadzie niezmienności swej sfery wartości społecznych, lecz na chęci przeobrażenia i rozszerzenia jej według pewnych powziętych zamierzeń” (Thomas, Znaniecki 1976: 21). Pewnego rodzaju spontaniczność, niepewność, otwartość, nieszablonowość cechuje postawę, którą określić można jako przedsiębiorczą. „Osoba twórcza jest więc kimś nieustannie poszukującym, ryzykującym drogę w stronę z góry nieskonkretyzowanego celu. Kształt tego celu ujawnia się u kresu tego działania” (Pyszczyk 2016: 57).

Joseph Schumpeter określał przedsiębiorcę mianem indywiduum społecznego. Szczególną rolę w rozwoju przedsiębiorczości Schumpeter przypisuje innowacjom, które definiuje jako metodę twórczego niszczenia, a za przedsiębiorców uznaje „osoby, którym społeczeństwo powierza przeprowadzenie innowacji gospodarczych” (za: Wechta 2003: 119). Schumpeter widzi w tej postawie ważną funkcję ekonomiczną, która wykracza poza rutynowe zadania, zrozumiałe dla wszystkich, jednocześnie przełamuje opór społeczeństwa. Funkcja przedsiębiorcy nie jest tym samym, co funkcja odkrywcy ani też wsparcie dla tworzenia warunków, w których działa dane przedsiębiorstwo, a wprowadzaniem pomysłów w życie. „Funkcja przedsiębiorcy polega na reformowaniu lub rewolucjonizowaniu wzorca produkcji poprzez wykorzystanie nowych pomysłów” (Schumpeter 2009: 162).

Podejście to jest zgoła inne niż Thomasa i Znanieckiego, skupia się bowiem na sferze działalności człowieka w gospodarce. Funkcja przedsiębiorcy polega na

reformowaniu lub rewolucjonizowaniu wzorca produkcji poprzez wykorzystanie nowych pomysłów czy wprowadzenie nowych możliwości i metod produkcji, zmianę organizacyjną.

Właśnie te cechy wskazane przez Schumpetera – siła woli, osobowość zdolna do podejmowania decyzji i działania, sprawstwo – będą poszukiwane w postawach młodych osób doświadczających prekaryjnych warunków pracy. W ich biografiach zaś wskazane zostaną w niniejszym rozdziale decyzje oraz działania związane ze sferą ekonomiczną, które mogą jawić się jako obraz „indywiduum społecznego”.

Podsumowując, istniejące sposoby definiowania przedsiębiorczości określają ją jako postawę związaną z samodzielnością, samosteroownością, sprawstwem i predyspozycją do podejmowania decyzji, w końcu zaś skupieniu na celu i podejmowaniu ryzyka.

W kontekście analiz prowadzonych w ramach projektu PREWORK niektóre z cech postaw przedsiębiorczych ujawniły się jako istotne wymiary strategii życiowych młodych ludzi w Polsce. W kolejnej części rozdziału, po krótkim wprowadzeniu, omówimy dwa przypadki biograficzne, w których miało to miejsce.

Prekaryjność a przedsiębiorczość w badaniach projektu PREWORK

Prekaryjność to sytuacja, w której badana jednostka odczuwa niepewność swojej sytuacji związanej z pozycją na rynku pracy (np. w efekcie braku stałej umowy); wiązać się ona może również z brakiem bezpieczeństwa socjalnego (por. rozdz. 1). Wyniki badań przeprowadzonych przez zespół PREWORK (Czarzasty et al. 2018; Mrozowicki et al. 2018), jak również innych analiz empirycznych (Jarecki 2014; Kalinowski 2017) potwierdzają, że znaczna część młodych Polaków aktywnych zawodowo doświadczyła tego typu zatrudnienia: „niemal połowa (48,8%) młodych Polaków i 31% młodych Niemców (w obu przypadkach aktywnych zawodowo), zapytanych wprost i po wyjaśnieniu znaczenia terminu, przyznało, że pracuje lub pracowało w warunkach prekaryjnych, określonych jako zatrudnienie na niskopłatnych umowach krótkoterminowych” (Czarzasty et al. 2018: 406–407). Jednocześnie dochód tych osób jest niższy.

Warto podkreślić, że pomimo prac, które opisują przemiany na rynku pracy i takie zjawiska jak „koniec pracy kapitalistycznej” (Rifkin 2009), gwałtowny rozwój pracy niematerialnej (Lazzarato 2011), uberyzację rynku pracy czy *gig economy* (por. Forde et al. 2017; Kalinowski 2017; Wawrzyński 2017), brakuje badań, które wskazywałyby na relację pomiędzy przedsiębiorczością a prekaryzacją. Z powodu pewnej luki w badaniach zaproponowane w niniejszym rozdziale podejście ma charakter eksploracyjny.

W prowadzonych badaniach jakościowych doświadczenie prekaryjności (w wymiarze rynku pracy) nie wysuwa się zwykle na pierwszy plan opowieści biograficznych (Czarzasty et al. 2018: 407). Podobnie kategoria przedsiębiorczości – nie jest

dominującym tematem w narracjach. Poniższa analiza bazuje na wynikach badań zespołu PREWORK oraz kategorii brikolażu, zaproponowanej przez Claude'a Lévi-Straussa (1969), która stanowi część przygotowywanej typologii (por. rozdz. 17). W biografjach młodych ludzi poszukiwane są elementy związane z koncepcjami „osobowości twórczej”, „indywiduum społecznego” oraz innowatora. Ze względu na metodologię prowadzenia badań w formie wywiadów biograficznych analizie materiału empirycznego uwzględnia metodę biograficzną opracowaną przez Fritza Schütze (2012)².

Wybór przypadków do analizy – z puli 63 wywiadów przeprowadzonych w polskiej części badań – miał na celu zestawienie przeciwstawnych życiowo postaw przedsiębiorczości. Temat samodzielności, aktywności, innowacyjności i kreatywności pojawiał się sporadycznie w narracjach badanych osób, zwykle jako wątek związany z pytaniem o świadomość ekonomiczną. W proponowanej analizie zestawiono dwa przypadki, które są wyraźnie nacechowane postawami „osobowości twórczej” oraz „indywiduum społecznego”, a także innowatora.

Do poszukiwania wskazanych aspektów przedsiębiorczości posłużą historie mieszkańców dużych miast w Polsce – Haliny (26 lat) oraz Mariana (22 lata), których łączy oprócz doświadczenia prekaryjności również dziedzina zawodowej działalności, tj. branża informatyczna. To, co ich odróżnia, to dynamika historii oraz uwarunkowania podejmowanych decyzji. Różni ich również pochodzenie społeczne, a także poglądy polityczne i odmienne systemy wartości. Jest to tym bardziej interesujący punkt ze względu na wskazywany przez Znanieckiego i Thomasa związek pomiędzy wartościami społecznymi a postawami. Biografie badanych osób to również przykłady dominacji dwóch różnych struktur procesowych. W przypadku Mariana obserwujemy proces metamorfozy, czyli twórczej przemiany tożsamości biograficznej, obejmujący rozpoczęcie nowej drogi rozwoju biografii. W przypadku Haliny zaś dominujące są biograficzne schematy działania, czyli aktywne kształtowanie przebiegu swojego życia (por. Schütze 2012: 157–158). W odniesieniu do Mariana wyraźnie widoczna jest samosterowność, szczególnie pewność wyborów oraz gotowość ponoszenia ryzyka związanego z podejmowaniem decyzji. Awans ekonomiczny i społeczny jest wynikiem wyborów, których dokonał, i ścieżki, którą obrał. Halinę charakteryzuje duża aktywność społeczna i zaangażowanie, aspekty przedsiębiorczości zaś są pochodną postawy społecznicy, która kształtowała się przez całe życie narratorki.

Marian – od pracownika fizycznego do programisty

Marian urodził się w małej miejscowości i do 18. roku życia mieszkał z rodzicami i młodszym bratem na zachodzie Polski. W trakcie nauki w technikum elektrycznym – przeprowadził się wraz z bratem i mamą do jej rodzinnej miejscowości.

² Więcej na temat tej metody w rozdz. 4.

Niejasne są powody tej zmiany, są to wyraźnie – posługując się terminologią Schützego (2012) – przesłonięte fragmenty biografii. Wspomnienia z okresu dzieciństwa i szkoły były równie lakoniczne. Rozmówca wspomina, że grał w piłkę, uprawiał sport. Zawód elektryka wybrał dlatego, że jego ojciec był elektrykiem, jego brat też ukończył technikum elektryczne. Z dość powściągliwych wypowiedzi na temat rodziny wynika, że wiodła ona dość skromne życie. Mama Mariana nie pracowała, podjęła pracę jako sprzątaczką po przeprowadzce, ponieważ musiała samodzielnie utrzymać synów. Opiekunem biografii Mariana są mama i brat. Rozmówca założył firmę zajmującą się handlem gramami przez internet, aby wesprzeć brata w jego zainteresowaniach i przełożyć je na zarobek. Chłopak ma bardzo dobry kontakt zarówno z mamą, jak i bratem.

Przed ostatnią klasą technikum Marian postanowił wyjechać do Niemiec, do pracy jako elektryk na budowie, aby zarobić „na studniówkę i prezent dla brata”, a także inne wydatki. Za zarobione pieniądze wsparł rodzinę, kupił samochód, brat mógł zrobić prawo jazdy. To był pierwszy samodzielny wyjazd do pracy za granicą oraz pierwsza opisana przez badanego sytuacja, która łączyła się z odwagą i podjęciem ryzyka, a tym samym postawą przedsiębiorczą.

Akurat jakoś tak, szczęśliwie się udało, że dostałem pracę, jako elektryk, którą sam sobie, że tak powiem załatwiłem. (...) także to tak fajnie, bo chłopak 18 lat jedzie sobie za granicę, nikogo nie znając, to też jest takie, dosyć, że tak powiem. Jest to jakieś moje małe osiągnięcie, że się na to odważyłem. Szczególnie że po niemiecku, też jakoś tak dobrze nie mówiłem. No, ale jakoś tam dawałem radę. No i pojechałem tam. Cóż, pracowałem tam przez 2,5 miesiąca. Do szkoły wróciłem dopiero w połowie października, bo inaczej by mnie wyrzucili (PL_WAW_M10, 22 lata).

Po ukończeniu technikum i uzyskaniu uprawnień Marian próbował dostać się do szkoły strażackiej, jednak bez powodzenia. Rozpoczął pracę na budowie w dużym mieście w centralnej Polsce jako elektryk. Pracował ciężko, po dziesięć godzin dziennie, bez umowy, „na czarno”. Rozmówca przyznaje, że w Niemczech nauczył się o wiele więcej niż w Polsce. Zatrudnienie na budowie wspomina jako czas ciężkiej pracy, w którym jego współpracownicy głównie nadużywali alkoholu. Po kilku miesiącach porzucił pracę, bo nadarzyła się okazja ponownego wyjazdu za granicę, do Włoch. Miał to być wyjazd łączący pracę (znowu jako elektryk na budowie) oraz wakacje. Doświadczenia z pracy za granicą, czyli mające biograficzne znaczenie sytuacje i powiązane z nim osoby, miały wpływ na kształtowanie się tożsamości narratora. Tożsamości opartej na potrzebie działania, pewnego rodzaju „sprycie” życiowym (czyli umiejętnym radzeniu sobie w różnych sytuacjach) oraz odwadze: cechy właściwe „indywiduum społecznemu” Schumpetera (2009).

Wiesz co, wydaje mi się, że duży wpływ, na to, jaką osobą jestem teraz, bardzo mi się wydaje, że mocno, mocno wpłynęło to, że się odważyłem pojechać tam, za granicę po prostu. Bo to naprawdę zmieniło podejście, że tak powiem. Byłem raz

w życiu za granicą, ale do (...) granicy miałem 2 km, więc [śmiech]. Więc jak człowiek pojedzie tam do większego miasta, trochę popracuje, to naprawdę mega się zmienia też ta perspektywa. Człowiek się też więcej nie boi. A jeszcze jak pojechałem do Włoch, to sobie zabrałem ze sobą kolegę, który nie pracował nigdy i on, mój spokój i jego po prostu przerażenie [śmiech]. I panikę (PL_WAW_M10, 22 lata).

Po powrocie z Włoch Marian przez kilka miesięcy szukał pracy, pracował jako kelner w hotelowej restauracji, ale ze względu na niskie wynagrodzenie (8 zł/za godzinę) zrezygnował. Udało mu się znaleźć pracę w miejscowości, w której mieszkał. Praca polegała na utrzymaniu ruchu, czyli naprawie maszyn w fabryce. Ze względu na wypadek, który pozostawił bliznę na jego twarzy, zrezygnował z tej pracy.

Wypadek był dla Mariana momentem przełomowym, w którym nastąpiła jego biograficzna metamorfoza z kilku względów. Po pierwsze, było to związane z refleksją, że mogło mu się stać coś poważniejszego. Użyta w poniższym fragmencie trzecią osobę liczby pojedynczej w narracji na swój temat można uznać jako celową figurę, w której narrator ukrywa swój strach przed poważniejszym wypadkiem, związanym z utratą życia.

Ale, że człowiek, 2–3 tygodnie to bardziej się człowiek zamartwiał, potem myślał o tym, wiesz. Bardziej też myślał o tym, że bardziej też z tego powodu, że faktycznie mnie to mogło zabić. I to bardziej też z tego względu. I to bardziej człowiek myślał. Potem wróciłem też do pracy po zwolnieniu, to patrzę na tą maszynę. I miałem, że tak powiem, jakiś respekt do niej, pomimo że to wcale nie jest nic bardziej skomplikowanego (PL_WAW_M10, 22 lata).

Po drugie zaś, blizna na policzku jest, według rozmówcy, zauważalna, co prowadzi do sytuacji, w których nie czuje się komfortowo. Jest to sfera życia, która mogłaby wymagać z jego strony „przepracowania, chociaż sam nie przyznaje się do tego wprost.

Jak miałem wypadek w pracy, to trochę mi smutno było, jak wróciłem, że tak powiem wkurwiony do domu, gdzieś tam pijany, że wszyscy mówili, że mam tę bliznę. (...) Ale prawda jest taka, że po prostu przesadziłem, a nie że złapałem jakąś traumę. To mi się bardzo rzadko zdarza, ale to nie była jakaś tam fajna sytuacja, którą jakoś tam wspominam, ale że tak powiem, zdarza się (PL_WAW_M10, 22 lata).

Wypadek zmotywował rozmówcę do zmiany życia. Ujawnił w nim postawę innowatora, gdyż zmiana wiązała się z całkowitym zaprzeczeniem jego dotychczasowych wyborów i procesem rewolucji w życiu. Rozpoczęcie kursu programowania zmieniło jego ścieżkę zawodową. Dość zaskakujące, wskazujące na silną samosterowność i determinację są przyczyny zmiany kariery zawodowej. Pomimo że Marian nie znał żadnego informatyka czy programisty, zaryzykował i zdecydował się na kurs.

Wiesz co, dużo, tak jak mówię, naczytałem się masę tych artykułów, w których piszą, że programiści tyle zarabiają, że tak mają fajnie w pracy. Potem zacząłem przeglądać oferty pracy dla programistów, więc faktycznie te widełki się zaczęły zgadzać z tym, co mówili. I to są rzeczy, dla których, że tak powiem. Te warunki pracy, że są piłkarzyki, że są..., że jest jakiś playroom, że jest wolny piątek, że są jakieś wyjazdy i masę różnych takich udogodnień dla pracownika. I dla mnie to po prostu było niemożliwe. Wiesz, no z takiego niskiego poziomu, nagle na wiesz, to jest niemożliwe. I znalazłem też jakieś forum internetowe, programistów. Znalazłem opinie ludzi, jeśli chodzi też o zarobki, to jest po prostu zwykły temat, ile zarabiasz. I to jest bardzo fajnie pokazane. Dla tylu osób nie było przekłamań. I po prostu wiesz, postanowiłem to sprawdzić, postanowiłem to sprawdzić... (PL_WAW_M10, 22 lata).

Marian nastawiony był na cel: zmianę statusu ekonomicznego. Wybór programowania podyktowany wysokością zarobków miał swoje źródło w lekturze artykułów w Internecie oraz własnej ocenie sytuacji. Jak mówi rozmówca, był to kolejny „punkt zwrotny” w jego życiu. Jak przyznaje to jest „dopiero początek drogi”.

To jest taki zawód, w którym się człowiek codziennie uczy. I w którym praca moja obecna, która wygląda w taki sposób, ona za rok, za dwa lata może wyglądać zupełnie inaczej (PL_WAW_M10, 22 lata).

Determinacja była tym większa, że aby zapłacić za kurs, Marian musiał się zadłużyć. Po zakończeniu edukacji pracował w dużym mieście w centralnej Polsce w małej firmie, która zajmowała się programowaniem (na umowę zlecenie z wynagrodzeniem 3,5 tys. zł netto). Po kilku miesiącach zmienił jednak pracę na większą firmę. Rozmówca przyznaje, że jest z tego powodu bardzo zadowolony. Zatrudniony jest na podstawie umowy zlecenia z wynagrodzeniem rzędu 5 tys. zł. Zapytany o różnicę w sposobie zatrudnienia pomiędzy umową o pracę a zleceniem, wskazuje, że umowa zlecenie nie przeszkadza mu w dostępie do dodatkowych świadczeń, sprowadzających się zresztą do możliwości gry w „piłkarzyki”.

Z piłkarzyków korzystam dosyć często, bo kilka razy dziennie. No to człowiek, jak siedzi tyle godzin przed komputerem, to chce na chwilę, wiesz, wyjść, rozprostować nogi, zrelaksować się trochę. No jeżeli chodzi o takie benefity. Mamy w firmie MultiSport, ale nie jest w żaden sposób refundowany, no, ogólnie dla mnie benefitem jest to, że pracuję wśród dosyć mocno doświadczonych ludzi, którzy pracowali przy naprawdę dużych projektach. I teraz nam wchodzi, jeden naprawdę duży projekt, o którym nie mogę powiedzieć (PL_WAW_M10, 22 lata).

Marian wyraźnie podkreśla, że nie potrzebuje umowy o pracę, według niego jest to zobowiązanie krzywdzące dla pracodawcy. Wynika to z jego bardzo liberalnych poglądów gospodarczych, choć jednocześnie w sferze światopoglądowej najbliższej mu do narodowo-radykalnych ugrupowań o bardzo konserwatywnych

zapatrywaniach. W artykułach prasowych w Polsce część dziennikarzy utożsamia programistów i informatyków z wyborcami prawicowych partii o charakterze konserwatywno-liberalnym i eurosceptycznym (tzw. korwiniści) (Kwiatkowska 2018).

Badany kilkakrotnie brał udział w marszu niepodległości kojarzonym z ruchem nacjonalistycznym. W jego opinii marsz jest apolityczny, bo „organizatorzy nie są u władzy”. Nie podobały mu się pewne okrzyki czy agresja, ale nie potrafi wskazać które. Nie wie również, czy będzie dalej uczestniczył w marszach, ale nie zmienia to jego przeświadczenia, że są one demonstracją patriotyzmu. Marian wykorzystuje aktywność w gronie programistów: bierze udział w spotkaniach, używa aplikacji do spotkań i wymiany wiedzy z innymi. W wolnym czasie uprawia *street workout*, czyli treningi na zewnątrz.

Na pytanie o doprecyzowanie swoich poglądów zaczyna od homoseksualizmu i uchodźców. Nawiązuje do tematów pojawiających się w mediach – małżeństw par jedнопłciowych i adopcji przez nie dzieci, czemu zdecydowanie się sprzeciwia. Jego żarty na temat „kolegi z szatni” mają wydźwięk homofobiczny.

Zacznijmy od homoseksualizmu [*lekki śmiech*]. Bo to jest bardzo pompowane w Polsce. Homoseksualiści zawsze byli, od wieków, tylko teraz najgorsze, że ludzie, którzy nie są w ten sposób związany, pompują ten balonik i rośnie wielka nienawiść do tych osób. I to jest w sumie najgorsze i dla tych osób, i dla tych ten... Ja osobiście tam do nich nic nie mam, ale absolutnie nie jestem za tym, żeby brali małżeństwa, bo to jest pierwszy krok do tego, żeby adoptowali dzieci, a na to nigdy nie pozwolę, żeby tak powiem, ztracały się te wartości, które są normalnie. Przyjęte przez przyrodę, przez świat. Więc na to na pewno nie pozwolę. Ale samo, jako tako, jakbym miał faceta w szatni, który jest gejem, to bym się odsunął od niego. Jakoś bym go nie wyzywał ani nic, po prostu niech sobie żyje, nic do niego nie mam (PL_WAW_M10, 22 lata).

Marian jest typem „self-made mana”, czyli człowieka, któremu „nikt nigdy nie dał nic za darmo”. Uchodźców traktuje jako migrantów ekonomicznych. Twierdzi, że otrzymają oni 4,5 tys. zł, mieszkanie i inne przywileje, co uznaje za oburzające, porównując sytuację przybyszów ze swoją matką, która nie ma takich świadczeń.

Pomimo że narracja Mariana może być interpretowana w pewnych momentach w kategoriach biograficznej trajektorii cierpienia, jednak cała historia obrazuje wyraźną pracę biograficzną bohatera. Główna część narracji dotyczyła doświadczeń zawodowych i jest to sfera dominująca w życiu narratora. Migracja i praca za granicą świadczą o mobilności i otwartości na nowe doświadczenia, jednocześnie kłóci się to z poglądami dotyczącymi życia społecznego. Marian jest dumny ze swojej odwagi.

Wiesz co, mi się wydaje, że może zawsze byłem trochę samodzielny, to znaczy odkąd pamiętam. Ten wyjazd tak mnie mocno odmienił. Ale bardziej nabrałem takiej odwagi do świata (PL_WAW_M10, 22 lata).

Co interesujące, rozmówca jest przeciwnikiem edukacji formalnej, ale też samoukiem. Pomimo niedoboru kapitałów ekonomicznego, kulturowego i społecznego ma tyle determinacji i odwagi, aby całkowicie zmienić swoją ścieżkę zawodową. Metamorfoza, którą przechodzi, to wynik jego autonomicznych decyzji i podjętych działań. Kwestie materialne mają dla Mariana fundamentalne znaczenie, skupiony jest na takiej organizacji życia, aby zapewnić sobie jak najlepszy byt. Kurs programowania, a następnie zmiana pracy to konsekwentne dążenie do poprawy swojego statusu materialnego. Dlatego też mówi, że „fajniej płakać w mercedesie niż na rowerze”. W końcu jednak dodaje po chwili: „ale dla mnie przede wszystkim liczą się ludzie”. Badany chce w ten sposób zaprezentować się z dobrej strony, zależy mu na akceptacji i dobrym wizerunku.

W narracji Mariana dominuje nadzieja i optymizm. Jest zadowolony ze swojej obecnej sytuacji zawodowej, co wskazuje w kodzie, zakończeniu części narracyjnej, która pełni funkcję swoistej oceny przez badanego jego aktualnej sytuacji życiowej³.

Tam sobie obecnie pracuję i jest naprawdę super [śmiech]. I z takiego życia zawodowego to w sumie tyle. Pracuje mi się teraz bardzo dobrze. Wynagrodzenie jest OK, jest bardzo dobra atmosfera w pracy, firma jest super. Trochę mam projekt słaby, ale to się po prostu zmienia, zmieni na coś lepszego, więc, więc naprawdę jeśli chodzi o zawodowo, to mam najlepiej. No w sumie [5.0] (PL_WAW_M10, 22 lata).

W historii Mariana jest wiele niedopowiedzeń i przesłonięć. Jako przedstawiciel kategorii „self-made mana” idealnie wpisuje się w postawę przedsiębiorczości opisaną przez Thomasa i Znanieckiego (1976), łączy bowiem wartości i strategie życiowe z podejmowanymi wyborami dotyczącymi jego życia. Marian znajduje się przede wszystkim w pułapce postfordyzmu, jego nowa profesja kategoryzuje go jako „proletariusza cyfryzacji” jednak bez przywilejów pracowniczych. Korzysta z szans, które sam sobie stwarza, a jednocześnie jest ograniczany warunkami, które są mu proponowane, jak chociażby brak umowy o pracę.

Halina – od lekcji programistki do aktywistki i członkini komuny oraz spółdzielni

Halina ma 26 lat i pochodzi z miasta na zachodzie Polski, gdzie mieszka od urodzenia i planuje spędzić resztę swojego życia. W tym mieście chodziła do szkoły podstawowej i średniej. Następnie kontynuowała naukę na uczelni technicznej, jej

³ „Koda narracji autobiograficznej może zostać sformułowana dzięki innemu wyrażeniu szablonowemu, ale posiada zwykle dwie funkcjonalne części: pierwsza część kończy strumień czasu relacjonowanej opowieści o historii życia, a druga część ogniskuje świadomość obu partnerów interakcji na aktualnie dziejącej się sytuacji rozmowy w wywiadzie i jej sekwencyjnym porządku. (...) Ponadto dość często możemy spotkać trzecią funkcjonalną część, którą jest swoista ocena przez narratora całej opowieści autobiograficznej jego aktualnej sytuacji życia...” (Schütze 2012: 239).

kierunek łączył informatykę z elektroniką. Obecnie jest doktorantką w pokrewnej dyscyplinie. W trakcie studiów otrzymała stypendium, tak utrzymuje się również obecnie, jednak ze względu na kłopoty finansowe wspiera ją chłopak.

Halina była długo wyczekiwany dzieckiem i jest jedynaczką. Dzieciństwo wspomina jako okres sielanki i bez troski. Była bardzo samodzielnym dzieckiem, wychowywanym z dużą swobodą („No więc dom rodzinny był bardzo sympatyczny”).

Mama była raczej dużo czasu w domu, a więc jeździliśmy sporo na wycieczki i tak dalej. Wychowałam się na Starym Mieście, więc było to dzieciństwo dziecka z kamienicy, chodzącego po sklepach i po podwórkach. Nie przydarzyło mi się chyba nic w tym dzieciństwie złego (PL_WR_K19, 26 lat).

Jej rodzinie, pomimo trudnych warunków mieszkaniowych w kamienicy, „całkiem dobrze się żyło”. Na progu transformacji jej rodzice prowadzili własny biznes (jak to określa – „mały handelek”). Ze względu na problemy z wypłacalnością klientów musieli z niego zrezygnować. Rozmówczyni wartościuje zajęcie rodziców – ich nową pracę po zamknięciu własnego handlu nazywa „normalną pracą”.

[D]opiero wtedy względy finansowe, jak miałam chyba dwanaście lat, zmusiły matkę do tego, żeby poszła do normalnej pracy, czyli na pocztę. Mniej więcej też w tym wieku moi rodzice rozwiązali swój biznesik z transformacji ustrojowej, czyli najpierw to było szycie krawatów, robienie spinek do mankietów, jakieś biżuterii ze sznurka. Więc dopiero dosyć późno zawiesili te swoje działalności i poszli do normalnej pracy, bo wcześniej to robili biznes w domu (PL_WR_K19, 26 lat).

W okresie szkolnym rozmówczyni była pilną uczennicą, działała też w harcerstwie. Jej aktywność społeczna i zaangażowanie w tamtym okresie przełożyło się na późniejsze działania i akcje, w które się włączała.

Tak na pewno harcerstwo było dosyć ważne, bo tak jak mówiłam, byłam w nim aż sześć lat. Na koniec byłam przyboczną, a więc opiekowałam się młodszymi harcerzami, organizowałam jakieś obozy, układałam jadłospisy, wymyślałam gry, polerowałam sprzęty. Byłam w takim harcerstwie bardziej, mniej wiadomo katolickim, mniej narodowym, a bardziej takim przygodowym. Więc śmiało się, chodziliśmy po jaskiniach. Jeździliśmy na jakieś takie długie [niezrozumiałe] rajdy, co było bardzo miłe. I odeszłam już z tego harcerstwa, jak byłam mocno starsza, chyba byłam na pierwszym roku studiów, więc wytrzymałam dosyć długo (PL_WR_K19, 26 lat).

Wybór studiów technicznych wynikał z tego, że w liceum wyróżniała się w matematyce. Nauczycielka, „opiekunka biografii”⁴, powtarzała, że „jak się dobrze dziewczyny uczą, to jest najlepsza rzecz na świecie”. Te słowa były dla dziewczyny bardzo wzmacniające i wpływały na ukształtowanie się poglądów feministycznych.

⁴ Por. przyp. 77 w rozdz. 8.

Kształtowały się one również dzięki występom Haliny w zespole rockowym, którego piosenki odwoływały się do różnych społecznych tematów.

W biografii Haliny bardzo ważnym elementem jest samodzielność oraz niezależność. I tak jak Thomas i Znaniński (1976) rozumie przedsiębiorcę w różnych kategoriach, zarówno zawodowych, jak i klasowych czy rodzinnych – Halina wykazuje indywidualizm i wolność już w decyzji o wyprowadzce. Tym samym dziewczyna również uniezależniła się finansowo od rodziców.

[T]ak, stwierdziłam, że się wyprowadzam od rodziców. Jak mniej więcej od pół roku miałam pracę powiedzmy w zawodzie. Na drugim roku studiów, po drugim roku studiów mniej więcej w wakacje znalazłam sobie staż w takiej firmie elektroniczno-informatycznej, gdzie potem zostałam na pół etatu, więc skoro stwierdziłam, że tutaj mam jasne źródło utrzymania, to się zawijam. Miałam też właśnie oszczędności jeszcze z liceum. W liceum już odkładałam na ten piękny moment wyprowadzki. Chociaż nie było w domu źle, ale to już wiadomo. To mieszkanie było dosyć małe. Ojciec to ojciec, prawda nie był jakiś najmiłszy na świecie, nie był też zły, ale jednak wołałam mieszkać sama, bez rodziców, no więc po, jakoś na początku trzeciego roku studiów jakoś się wyprowadziłam, mając już jakieś pieniądze, nie będąc zależną finansowo od rodziców (PL_WR_K19, 26 lat).

Jej pierwsze samodzielne mieszkanie był to skłot⁵ z przyjaciółmi, gdzie była organizatorką życia kulturalnego i społecznego. Rozpoczęła swoją główną działalność aktywistyczną związaną z promocją wolnego oprogramowania. Następnie przeniosła się do wspólnego mieszkania. Było to również miejsce spotkań aktywistów i aktywistek, w którym narratorka współorganizuje różne wydarzenia społeczne i polityczne. Po dwóch latach założyła wraz z przyjaciółmi nowe miejsce dla aktywistów. W momencie przeprowadzania wywiadu mieszkała w domu z sześciorgiem przyjaciół i tworzyła rodzaj komuny. Jej życie prywatne jest nierozzerwalnie związane z zainteresowaniami i działalnością aktywistyczną. Mieszkanie w komunie to świadomy wybór ideologiczny.

Od kilku lat Halina zaangażowana jest w feminizm w ramach jednej z organizacji feministycznych w swoim mieście. Współpracuje również z feministkami i feministami z różnych miast, co roku organizuje marsz protestacyjny – Manifę. Dużo miejsca poświęca też wydarzeniu, które zorganizowała dla międzynarodowej społeczności feministycznej. Jest z tego projektu bardzo dumna. Feminizm jest dla Haliny główną osią autoidentyfikacji, ale też najważniejszym nurtem ideologicznym („ale najbardziej feminizm. Jakbym miała wybrać, to reszta jest taka drobna, poboczna. Mało zajmująca”), również ze względu na jej zawód i pracę w branży technologicznej, w której kobiety stanowią mniejszość. Identyfikuje się również z ruchem anarchistycznym.

⁵ Skłot (ang. *squat*) to opuszczony budynek, nielegalnie zagospodarowany lub zamieszkiwany przez nieformalną grupę (squatersi).

Trochę też czuję się częścią ruchu anarchistycznego, chociaż nie aż tak bardzo, bo też nie biorę udziału w żadnych grupach, ale również sympatyzuję, wspieram, przychodzę na protesty, jeżeli są jakieś. A teraz z inną grupą znajomych założyliśmy następny taki co-housing [współdzielone mieszkanie – *M.A.*], który powiedzmy, jest taki, jest trochę bardziej określony politycznie, mamy jakiś manifest i chcemy robić jakieś wydarzenia związane powiedzmy z czymś, ale dla mnie jest ważne powiedzmy to, że mieszkamy w dużej grupie, robimy coś razem. Nie wiem, jemy razem. Wszyscy jesteśmy wegetarianami albo weganami, więc powiedzmy, jesteśmy w miarę spójni światopoglądowo. Dla mnie już to jest jakaś forma aktywizmu, że nie jest to mama, tata, dziecko, tylko powiedzmy jakieś inne relacje między ludźmi zachodzą (PL_WR_K19, 26 lat).

Spójne wartości społeczne, wokół których Halina buduje swoje tożsamości, a zarazem poszukiwanie nowych obszarów aktywności, „twórcze reagowanie na zmiany” (Ziółkowski 2010), przede wszystkim zaś zdolność do przystosowania się do nowej sytuacji połączona z trwałością działania (Thomas, Znaniecki 1976) wskazują na charakterystykę Haliny jako „osobowości twórczej” w ramach doświadczania prekaryjnych warunków pracy.

Rozmówczyni wskazuje, że ważna część jej zaangażowania to wegetarianizm, „wspiera protesty swoją obecnością, organizację pieniędzmi, a restauracje obecnością”. Trzecie z kolei działania skupiają się wokół tematu wolnego oprogramowania. Łączy się to z zawodem programistki, który wykonywała, i studiów, które ukończyła.

Miejsca pracy, w których pracowała Halina, były głównie związane z programowaniem. Doświadczyla tam różnych relacji i konfiguracji zawodowych oraz warunków zatrudnienia. Głównie były to umowy cywilnoprawne lub praca „na czarno”, bez żadnej umowy.

[T]ak, dzieła, zlecenia, na czarno albo właśnie jeżeli było to w związku z uczelnią, to jakieś umowy stypendialne, tak więc właśnie od tego drugiego roku studiów pracowałam najpierw w tej jednej firmie takiej informatyczno-elektronicznej. Potem miałam jedną zdalną fuchę, gdzie nie musiałam nigdzie przychodzić, tylko pisałam kody w domu i to też było, to było dzieło (PL_WR_K19, 26 lat).

Halina doświadczyla w pracy różnicowania na wielu płaszczyznach – ze względu na wiek, płeć oraz status ekonomiczny. W przytoczonej przez nią historii pojawia się dystans między jej światem, niezależnej aktywistki, a przedstawicielami klasy średniej w białych kołnierzykach grającymi w squash. Obserwacja tego „innego świata” skłania ją ku refleksji, że jest to przykład struktury społecznej. Rozmówczyni opisuje brak więzi i relacji w miejscu pracy w dużej korporacji, a także zwykłego zrozumienia („po prostu tam się czułam, jak nie wiem co, jak zupełnie UFO ze swoimi problemami dwudziestotrzylatki wśród bogatych średnioklasowych czy tam średniowiecznych, w sensie w średnim wieku mężczyzn, to zupełnie to był kosmos”).

Dziewczyna wspomina, że branża informatyczna, w której pracuje, jest bardzo podatna na turbulencje rynkowe i szybkie zmiany, które mogą również osiągnąć ją. Dlatego swoją przyszłość wiąże z nauką, w tym również dostrzega wiele wyzwań. Studia doktoranckie były dla niej powodem, dla którego zrezygnowała z programowania.

No, na pewno byłoby czymś sympatycznym, gdybym nie musiała pracować. Teraz myślę, że pracuję więcej niż etat, więc bardzo bym chciała pracować mniej, mieć czas na inne jakieś swoje rzeczy typu właśnie pies czy koleżanki i jakieś aktywistyczne sprawy, więc na pewno chciałabym pracować mniej. Poświęcać mniej godzin na pracę. I chciałabym też, żeby była stabilna, bo właśnie w tej chwili jestem na doktoracie, więc utrzymuję się z czterech różnych stypendiów, które przeważnie są w cyklu rocznym, ale nie zawsze, przeważnie są wypłacane w wakacje, ale nie wszystkie, więc jakby te zarobki (PL_WR_K19, 26 lat).

W ramach komuny, którą współtworzy, został założony browar na zasadach spółdzielni. Dodatkowo funkcjonuje tam „dziewczyńska rowerownia”, czyli miejsce gdzie Halina uczy kobiety jak naprawiać swój rower.

Miejsce, w którym warzy browar A. [nazwa browaru], czyli browar spółdzielnia, który właśnie przygotowuje się do zostania firmą, to znaczy firmą spółdzielnią, więc powiedzmy, że wypływają na kapitalistyczny rynek. Teraz mamy tam też miejsce napraw rowerowych. Aha, to w sumie następna rzecz, którą trochę robię. Mamy rowerownię u nas, czyli taki warsztat rowerowy, w którym chcemy uczyć naprawiać rowery i same naprawiać rowery sobie. Głównie jest to dziewczynska rowerownia. Jakby też chcemy zwrócić uwagę na to, że dziewczyny częściej tych technicznych umiejętności nie mają, nie wiem, może bardziej potrzebują i takiego miejsca i jakiegoś, jakiejś... (PL_WR_K19, 26 lat).

Poszczególne sfery życia tworzą spójny obraz osoby aktywnej, zaangażowanej, która podejmuje świadome decyzje i konsekwentnie dąży do wyznaczonych celów zgodnie z wyznawanymi wartościami. Zarówno obrany kierunek życiowy, jak również styl życia pokazują, że wybory Haliny były nieprzypadkowe, a ona sama jest osobą wrażliwą społecznie, która dostrzega nierówności gospodarcze, nierówności w edukacji, nierówności płci, nierówności seksualne i nierówności religijne. Dlatego też uważa, że równość powinna dotyczyć wszystkich sfer życia, a w społeczeństwie powinno być miejsce dla różnych ideologii. W jej indywidualnym podejściu chciałyby osiągnąć równowagę między pracą i życiem osobistym.

Halina biograficznie przepracowała wiele sytuacji, jej narracja jest świadoma i rozbudowana. W jej biografii nie ma elementów trajektorii, swoje życie rozpatruje w kategoriach sukcesu. Jest to historia uzdolnionej matematycznie dziewczyny, która chce prowadzić alternatywny styl życia oraz bronić swoich wartości, zgodnych z lewicowym światopoglądem. Co symptomatyczne, sama mówi o sobie jako aktywistce. W odróżnieniu od Mariana jest bardzo świadoma swojego położenia

społecznego oraz miejsca w strukturze społecznej, ale też wyposażona została w kapitał społeczny i kulturowy. Dzięki studiom mogła podjąć pracę z wynagrodzeniem pozwalającym jej na usamodzielnienie się już w ich trakcie.

Wnioski

Prekaryzacja związana z miejscem pracy kojarzona jest głównie z sytuacjami skrajnymi: niedostatkami kapitału ekonomicznego i kulturowego, wykluczeniem czy samotnością (por. Sowa 2010; Mrozowicki 2017). Jak pokazują badania, prekaryjność może być też „normalizowana”, tj. traktowana jako oczekiwany we współczesnych społeczeństwach wzór przebiegu życia związanego z pracą, szczególnie na jego wczesnych etapach (Mrozowicki 2016; Karolak, Mrozowicki 2017). Podobne procesy dotyczą również grupy wykonującej wolne zawody („freelancerzy”), charakteryzujących się kreatywnością, innowacyjnością (Karolak 2016). W tym kontekście wyraźnie wyodrębniają się jednostki, które poszukują nowych, alternatywnych dróg życiowych, cechując się innowacyjnością, sprawstwem oraz większą skłonnością do ryzyka.

W przytoczonych historiach Mariana i Haliny brak stabilizacji zawodowej i niepewność zatrudnienia nie wykluczają prezentowania postawy przedsiębiorczej. Nie jest to postawa przeciwstawna doświadczeniom prekaryjności, jest jednak wyrazem sprawstwa oraz pewnych predyspozycji do organizowania i sterowania własnym życiem.

Poddane w rozdziale analizie doświadczenia biograficzne narratorów cechowała chęć zmiany kariery oraz poprawy statusu ekonomicznego (Marian), usamodzielnienia się i wyprowadzki od rodziców oraz zaangażowania się w aktywność społeczną (Halina). W ich postawach ważny element stanowiły punkty zwrotne (wypadek przy pracy Mariana czy rozpoczęcie pracy podczas studiów przez Halinę), które wpłynęły na ich dalsze decyzje. W postawie rozmówców dostrzec można cechy, na które wskazywał Znaniecki i Thomas w koncepcji osobowości twórczej, a Schumpeter w podejściu do przedsiębiorcy jako indywiduum społecznego.

Przede wszystkim zaś postawa przedsiębiorczości jest w ich przypadku ucieczką od prekaryjności, sposobem na jej „normalizację” i poradzenie sobie z nią. Interpretacja taka jest zbieżna z zaprezentowaną w rozdz. 17 typologią strategii życiowych pracowników sprekaryzowanych. W przypadku Mariana dostrzegalna jest orientacja na pomnażanie kapitału ekonomicznego w ramach działań przedsiębiorczych, co przywołuje na myśl strategię „brikolażu”. Z kolei w biografii Haliny mamy do czynienia z wycofaniem się z pracy etatowej na rzecz poszukiwania innych form działalności, przedsiębiorczości społecznej w ramach anarchistycznej komuny, co przywołuje na myśl elementy typu „wycofanego”. W konsekwentnej i spójnej realizacji swoich wizji oboje rozmówcy nawiązywali do przyjętego systemu norm i wartości – tak skrajnych w światopoglądowych, ekonomicznych i społecznych

kwestiach i tak bliskich w przypadku takich aksjomatów, jak samodzielność, odwaga, determinacja. W obu przypadkach „nowy duch kapitalizmu” bardzo mocno odzwierciedlił się nie tylko w sposobie mówienia o swoim życiu, ale i w realizowanych strategiach życiowych opartych na poczuciu niezależności i „zarządzania” własnym życiem.

Biografie Mariana i Haliny, które dotyczą tak różnych doświadczeń i różnych systemów wartości, wskazują, że przejawy postawy przedsiębiorczej, a więc związanej z chęcią sterowania własnym życiem, pewną kontrolą nad swoim losem, ale przede wszystkim konsekwencją i odwagą w podejmowaniu decyzji znaleźć można wśród różnych osób, również tych, które doświadczają prekaryjnych warunków pracy. Na podstawie analizy jednostkowych przypadków trudno o generalizowanie i określenie wzoru rozwoju postawy przedsiębiorczej wśród młodych pracowników zatrudnionych w ramach niestabilnych warunków zatrudnienia. Jest jednak punktem wyjścia do stawiania pytań i rozważań, które mogą stać się podstawą dalszej analizy tego typu postaw, m.in. w kontekście badania nad zróżnicowanymi społecznie kategoriami młodych pracowników sprekaryzowanych.

Rozdział 10. Prekaryzacja a kobiecość i męskość

Wprowadzenie

Tendencje, jakie można zaobserwować na rynku pracy, uwikłane w dynamikę polityki i gospodarki, ujawniają swój wpływ na podejmowane strategie życiowe, sposób doświadczania codzienności, tworzenie narracji o sobie i konstruowanie tożsamości, dotykając właściwie każdej sfery życia. Natomiast prekaryzacja jako jedno z dominujących zjawisk ustalających warunki pracy i życia współczesnych młodych dorosłych, w sposób szczególny oddziałuje na wszystkie sfery egzystencji, powodując swego rodzaju „kruchość” (Butler 2004) odczuwaną na wielu polach. Dlatego też niniejsze rozważania będą osadzone na pojęciu prekarności, które ukierunkowuje myślenie o prekaryzacji nie tylko w kontekście rynku pracy, ale również jako kondycji życiowej charakteryzującej się właśnie kruchością i podatnością na zranienia, mające swoje źródło w głębokim poczuciu niepewności losów. Niezwykle istotne w tym przypadku okazuje się śledzenie konsekwencji biograficznych rozciągających się na dużo dłuższy czas niż tylko okres prekaryjnego zatrudnienia (Poławski 2012). Takie konsekwencje są widoczne w procesach kształtowania relacji między społeczno-kulturowym statusem płci a aktywnością kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Dzieje się to w warunkach transformacji strukturalnych (np. ustrój, porządek społeczny, rynek pracy) i kulturowych (np. działanie stereotypów, zmiany modelu rodziny, wzorców biografii) (Warat, Krzaklewska 2016).

Niniejszy rozdział zawiera prezentację rozważań o relacjach między płcią a prekarnością i prekaryjnością. Przedstawię je za pomocą dwóch studiów przypadków – biografii kobiety i mężczyzny, w których będę poszukiwać kobiecych i męskich sposobów doświadczania zjawisk osadzonych w problematyce budowania tożsamości płciowej w warunkach prekaryzacji pracy. Zanim jednak przejdę do przedstawienia wybranych przypadków przyjrę się pokrótce teoretycznym ramom problemu kształtowania relacji między kobiecością, męskością i pracą, a następnie przedstawię metodologiczne implikacje moich analiz, które będą oparte na materiałach zebranych przez zespół badawczy projektu PREWORK.

Jak wskazuje Silvia Federici (2006), jednym z głównych zarzutów wobec teorii prekaryzacji pracy jest prezentowanie jej założeń jako ślepych na różnice płciowe, co zauważa i opisuje także polska badaczka Ewa Majewska (2015). Podniesienie kwestii kobiecości i męskości w obliczu tego zjawiska może być odpowiedzią na ten głos krytyki wobec braku wątków uwrażliwiających na płeć w analizach dotyczących prekaryzacji oraz na zapotrzebowanie aktualizacji i redefinicji genderowych różnic w sferze zatrudnienia. Ideologiczne uwikłanie refleksji nad relacjami między płcią i pracą (Warat, Krzaklewska 2016) nie pozwoliło dotąd sięgnąć głęboko do biografii i doświadczenia jednostek, jak umożliwiają to przywoływane w tym rozdziale badania. Odkrywanie relacji między omawianymi kategoriami okazało się ważnym wątkiem w badaniach prowadzonych w ramach realizacji modułu jakościowego projektu PREWORK, który podczas analizy zdawał się dopełniać proces rozumienia indywidualnych i zbiorowych sposobów radzenia sobie przez młodych ludzi z konsekwencjami niestabilnego zatrudnienia.

Kobiecość – praca – męskość

Kobiety i mężczyźni mogą odczuwać koszty przystosowania się do elastycznego modelu zatrudnienia nie tylko w postaci konfliktów charakteru i doświadczenia, ale również problemów z nadawaniem swojej tożsamości formy narracji (Sennett 2006). Mamy tu do czynienia nie tylko z tożsamością pracownika, która nieustannie traci grunt i potencjał zakotwiczenia biograficznego, ale również z identyfikacją dorosłej kobiety czy dorosłego mężczyzny. Spowodowane jest to m.in. chronicznym brakiem stabilności i równowagi wewnątrz poszczególnych sfer życia i między nimi. W aspekcie płci pojawia się problem z rozpoznaniem ról społecznych i ich hierarchii. Występują trudności z określeniem funkcji równości płci i zdefiniowaniem sposobów jej implementacji do życia codziennego (Warat, Krzaklewska 2016). Partnerstwo, harmonia i równowaga między życiem pozazawodowym i pracą są wciąż przedmiotami wielu debat, w których zauważa się potrzebę ich wprowadzania, ale również brak możliwości realizacji idei równowagi w rzeczywistości destabilizacji tożsamości i odbierania gwarancji stabilności przez wdzierającą się do życia prekarność.

Badacze zauważają mechanizmy, które mają bezpośredni wpływ na konflikty ról i tożsamości społecznych na gruncie płci. Wśród nich wymieniają opóźnianie gotowości do opuszczenia domu rodzinnego i zawarcia związku (Slany 2006), ale także problemy z pogodzeniem i definiowaniem podziału pracy w gospodarstwie domowym (McDowell 1991). Praca, nabierając prekaryjnego charakteru, prowadzi do erozji więzi zwłaszcza w aspekcie mikrostrukturalnym, także tych o pracowniczym charakterze (Maciejewska 2012). Istnieją analizy dotyczące pracy kobiet i wskazujące na problemy związane z podziałem zadań na męskie i kobiece, tymczasowością pracy kobiet, trudnością w jej utrzymaniu ze względu na charakter przypisanych ról,

np. matki (Maciejewska 2012). Jak zauważa m.in. Maciejewska, przemiany na rynku pracy, rozpoczęte już po transformacji ustrojowej, szczególnie dotknęły właśnie kobiety, które znacznie silniej odczuły problemy bezrobocia, trudności w poszukiwaniu i utrzymaniu pracy, co nie zmieniło się do dzisiaj.

Majewska (2015), zwracając szczególną uwagę na kwestię lekceważenia tego, iż prekariat również ma płeć i należy go pod tym kątem rozważać, pisze o zjawisku „dziewczynizacji” młodych pracownic. Twierdzi, iż badacze lekceważąco traktują kategorię „młodej dziewczyny”, a doświadczenie młodych kobiet jest przesłaniane potrzebami i doświadczeniami mężczyzn. Zdaniem badaczki konieczna jest również ponowna redefinicja płciowego podziału pracy ze szczególnym uwzględnieniem sfery produkcyjnej i reprodukcyjnej, których relacje kształtują się na nowo w dynamicznych warunkach współczesności. Kobiecość jest targana sprzecznościami – pisze Ulrich Beck (2002) – rozdarta między realizacją tradycyjnych ról, a uwolnieniem się od nich. W różnych okresach życia kobiety mają tendencję do podejmowania sprzecznych decyzji, uciekania w życie domowe lub w pracę. W tych warunkach zwłaszcza w okresie młodej dorosłości trudno im, podobnie jak młodym mężczyznom, utrzymać spójność narracji biograficznej, a zarazem własnej tożsamości. Szczególnie w tym aspekcie znamienny staje się okres wczesnej dorosłości, przypadający około 30. roku życia, gdzie męskie i kobiece trajektorie kariery rozchodzą się w dwóch różnych kierunkach – mężczyźni aspirują do wyższych pozycji na rynku pracy, kobiety zaś wykazują tendencje do wycofywania się ze sfery pracy produkcyjnej na rzecz reprodukcyjnej (Lee, Owens 2002).

Praca w warunkach prekaryzacji może się stać źródłem cierpień i trajektorii, które w różny sposób dotyczą w istocie obojga płci. Marta Warat i Ewa Krzaklewska (2016) wspominały, iż konieczna jest dokładna operacjonalizacja pojęcia prekariatu, aby rozważać jego wymiary pod kątem kobiecości i męskości. Według nich różnice między sytuacją kobiet i mężczyzn na rynku pracy polegają nie tylko na odmienności w aspekcie pozycji, ale również rozłożenia ciężarów odpowiedzialności związanej z rolami w rodzinie oraz pracą opiekuńczą (Warat, Krzaklewska 2016). Wobec tego gotowość do realizacji obowiązków zawodowych w warunkach rozregulowania czasu pracy i ciągłego dopasowywania się do wymogów rynku i pracodawców kosztem życia rodzinnego może być widoczna przede wszystkim jako męska domena. Niewątpliwie jednak zarówno mężczyźni, jak i kobiety ponoszą niebagatelne konsekwencje przemian sfery zatrudnienia w życiu osobistym i rodzinnym, czego źródło tkwi także w ogólnym zacieraniu się granicy pomiędzy pracą a czasem wolnym (Warat, Krzaklewska 2016).

Guy Standing (2014) wspomina, iż problemy mężczyzn rozpoczęły się wraz ze znikaniem prac i stanowisk tradycyjnej przemysłowej klasy robotniczej podczas wielkiej recesji w latach 30. XX w., która nazywana była „mężczesją”, obniżyła bowiem status symbolicznej siły mężczyzny w aspekcie społeczno-ekonomicznym, podważając tożsamość pracownika i kwestionując jego pozycję. Musiał on porzucić rolę żywiciela i głowy rodziny oraz stabilność, bezpieczeństwo stanowiska pracy

i wysokie zarobki na rzecz elastyczności zatrudnienia oraz ciągłej pogoni za pracą. Mężczyznom trudno w tych warunkach pogodzić różne oczekiwania społeczne, często stosują strategię odroczenia dorosłości, opóźniając założenie rodziny i opuszczenie domu rodzinnego (Standing 2014).

Męskość wydaje się w stanie kryzysu, jednak o właściwościach daleko wybiegających poza te, które wskazywał Zbyszko Melosik (2006), pisząc o kulturowym kryzysie męskości. Rozpoznano już, iż sytuacja ta ma źródło przede wszystkim w przemianach globalnej ekonomii i rynku pracy, które dotyczą w szczególności sposób młodych mężczyzn należących do klasy pracującej, z niskim kapitałem edukacyjnym (McDowell 2003). Wobec tego skoro praca najemna nadal pozostaje centralną kategorią tożsamości młodych mężczyzn, a tradycyjne wzorce są nadal reprodukowane (Trappmann 2012), męskość doświadcza pewnego rodzaju zagubienia i niedopasowania, które mogą poważnie naruszać fundamenty identyfikacji. Mężczyźni doświadczają olbrzymich trudności z osiągnięciem takiego poziomu stabilności na rynku pracy, jaka była udziałem ich ojców dwie lub więcej dekad wcześniej, co uniemożliwia im wypełnienie zobowiązań wynikających z tradycyjnych skryptów normatywnych (McDowell 2003). Muszą żonglować z jednej strony tradycyjnymi wizjami mężczyzny jako żywiciela rodziny, z drugiej zaś nowoczesnymi formami męskości, która jest zmuszona przysposobić egalitarność i elastyczność, w sferze pracy i rodziny (Lee, Owens 2002). Stoją przed wyzwaniem odnalezienia i zdefiniowania swej tożsamości oraz poczucia wartości, które będą wykraczać poza sferę jedynie pracy zarobkowej, odkąd istnieje znaczna rozbieżność między celami życiowymi i rzeczywistością doświadczania męskości (Lee, Owens 2002). Owe rozbieżności powodują konsekwencje podobne do tych, będących skutkiem prekaryzacji pracy i życia, a nawet mogą być źródłem faktycznego cierpienia (Lee, Owens 2002) dotyczącego różnych wymiarów egzystencji. Biografie zarówno kobiet, jak i mężczyzn ulegają dziś destandardyzacji i przemianom, jakie wpływają nie tylko na kształtowanie ich tożsamości i relacji między płciami, ale także są symptomatyczne dla zmiany społecznej, która rozgrywa się nie tylko na rynku pracy, ale również w sferze codziennych doświadczeń i budowania narracji o nich.

W analizach zamierzam się skupić szczególnie na skutkach wspomnianych procesów widocznych w narracjach biograficznych, które świadczą o tożsamości człowieka, ukazując, kim stawał się (i wciąż się staje) w przebiegu życia. Pojęcie tożsamości jest dla mnie sposobem określania relacji między oczekiwaniami i uwarunkowaniami zewnętrznymi a refleksyjną narracją o samym sobie oraz poczuciem tego, kim się jest. Podążając za wskazówkami Agnieszki Majewskiej-Karafowskiej (2010), która dokonała szerokiej, interdyscyplinarnej analizy definiowania tożsamości w perspektywie metody biograficznej, rozumiem ją jako subiektywne odczucie samego siebie o charakterze dwuaspektowym. Aspekt społeczny i osobisty, pochodzące z dorobku teoretycznego psychologii społecznej, które przywołuje Majewska-Karafowska (2010), odzwierciedlają według niej dwoistość kondycji ludzkiej,

co czyni tę perspektywę przydatną i adekwatną do analiz materiału biograficznego, zwłaszcza w koncepcji tożsamości jako konstruktu narracyjnego i refleksyjnego charakterystycznego dla ponowoczesności (Giddens 2010).

Nota metodologiczna: dobór przypadków

W swojej analizie, opartej na materiale zebrany w projekcie PREWORK, postaram się przyjrzeć dwóm kwestiom. Po pierwsze, zastanowię się nad tym, w jaki sposób kształtują się relacje między warunkami na rynku pracy, jakich doświadczają badani, a konstruowaniem ich tożsamości płciowej w obliczu strategii radzenia sobie z problemami. Po drugie, na tle struktur narracji biograficznej w obu przypadkach postaram się uwypuklić procesy budowania kobiecości i męskości poprzez poszukiwanie odniesień, szczególnie do konstruowania życia rodzinnego, zawodowego oraz wkraczania w związane z tymi sferami role społeczne.

W doborze przypadków, których analizę prezentuję w rozdziale, kierowałam się próbą naświetlenia wyraźnych odmienności, wynikających nie tylko z tożsamości płciowej w sensie biologicznym i kulturowym, ale także z wyznaczników demograficzno-społecznych oraz podejmowanych strategii życiowych. Przedstawię przypadek Eryki – 28-letniej matki, mieszkanki wsi, byłej pracownicy fabryki, z wykształcenia pedagoga, obecnie bezrobotnej, zajmującej się dzieckiem i domem, oraz Radka – 29-letniego licencjonowanego pracownika administracji, obecnie zatrudnionego w jednym z marketów, zamieszkującego jedno z dużych miast po wyprowadzce z rodzinnej mniejszej miejscowości. W obu biografii mamy do czynienia z niekompletnym kapitałem edukacyjnym, co ukierunkowuje tę analizę na poszukiwanie relacji między zablokowanymi wzorcami oczekiwań w sferze edukacji i pracy a twórczymi przemianami tożsamości, jakie pozwalają radzić sobie z trudnościami niedopasowania (Schütze 2012). W rozdziale dokonuję analizy procesów biograficznych, jakie ujawniają się w narracjach i poszukuję momentów przełomowych, potencjału trajektoryjnego oraz przemian tożsamościowych w biografii (Schütze 2012).

Sprekaryzowana kobiecość? Przypadek Eryki

Eryka ma 28 lat i pochodzi ze wsi pod jednym z małych miasteczek na Dolnym Śląsku. Mieszka tam od wczesnego dzieciństwa i tam ma większość rodziny, z którą utrzymuje ścisły kontakt. Obecnie prowadzi wspólne gospodarstwo domowe z rodzicami w starym, zniszczonym domu, gdzie się wychowywała, razem z częścią rodzin swojego rodzeństwa oraz z mężem i 10-miesięcznym synkiem. Eryka ma trójkę dużo starszych od niej braci. Rodzice są obecnie na emeryturze. Jej mąż pracuje na zmiany 12-godzinne w czeskiej fabryce, ona sama zaś w ciąży zrezygnowała z takiej samej pracy, teraz przebywa w domu z dzieckiem. Otrzymuje zasiłek dla

bezrobotnych, walczy o otrzymanie wyrównania pobieranego świadczenia socjalnego na dziecko.

Bardzo mile wspomina swoje dzieciństwo, jako beztrudne i pełne przekomarzenia się ze starszymi braćmi. W szkole Eryka była dobrą uczennicą, ale również nieco chorowitym dzieckiem i nastolatką. W liceum spotkała się z poważnym problemem zdrowotnym i koniecznością hospitalizacji z powodu nawracających infekcji bakteryjnych żołądka, które wyłączyły ją na pewien czas z aktywności w szkole i powodowały późniejsze trudności w relacjach z nauczycielami.

Z liceum wspomnienia mam takie, właśnie to jak poszłam, że od razu było to, że ja na pewno nie zdam i ze wszystkiego należy mi się jedynka. Tak jak pani z fizyki od razu jak przyszłam w grudniu do szkoły, to od razu mi ołówkiem wystawiła niedostateczny na semestr. I było tutaj: masz niezaliczone, tutaj masz niezaliczone, to więc tutaj są same jedynki. I ty już na pewno nie zdasz. Więc na starcie, jak tylko przyszłam, byłam skreślona, że do niczego się nie nadaję (...) Ja miałam problem z żołądkiem, (...) więc nie mogłam jeść, wymiotowałam, byłam bardzo chuda, do tego zmiana szkoły, stres (PL_WR_K12, 28 lat).

W biografii Eryki obecne i bardzo dotkliwe były doświadczenie odrzucenia i niedoceny, z którymi spotykała się w swoim środowisku od czasów szkolnych. Miejscem, gdzie zawsze czuła się bezpiecznie i nie była lekceważona był i jest obecnie dom rodzinny, który również dziś stanowi fundament stabilności nowej rodziny Eryki. Kontakt z nieprzychylnym, niewyrozumiałym otoczeniem szkolnym, a potem podobnym – pracowniczym, wywoływał u rozmówczynie silny stres. W tej sytuacji dom i rodzina oraz środowisko wiejskie jawią się jako bezpieczny azyl, w którym nie zagraża jej odrzucenie i zawód. Z podobnych powodów również Eryka nie podejmuje studiów w dużym mieście, woli pozostać blisko rodziny. Kończy studia zaoczne na kierunku pedagogicznym w filii prywatnej uczelni w mieście oddalonym od jej domu rodzinnego o kilkadziesiąt kilometrów. Zawsze poszukiwała oparcia w bliskich, kiedy tylko musiała zmierzyć się z trudnościami w pracy lub szkole. Swoje strategie radzenia sobie z problemami konstruowała na fundamencie rodziny, dopasowując pozostałe plany (edukacyjne, zawodowe) do instrumentalnych celów utrzymania bezpieczeństwa finansowego oraz ładu w codzienności życia domowego.

No to było założenie, że kończę studia, jeśli będzie praca w zawodzie, pójdę do pracy w zawodzie, jak nie, to ostateczność to są Czechy, bo w Czechach ludzi potrzebują dużo do pracy. Lucjan pracował w Czechach, więc będę miała z kim dojeżdżać. W innej fabryce pracowała bratowa, więc w razie czego też będę mogła z nią dojeżdżać. No, a pieniądze były potrzebne, bo jak mówię, już zaczęliśmy myśleć o tym, że jakiś ślub, więc na ten ślub trzeba zarobić, bo rodzice nie dołożą bo nie mają z czego, bo są obydwój na emeryturze, po 1000 złotych mają, tak że... (PL_WR_K12, 28 lat).

Po maturze zrobiła sobie rok przerwy zanim poszła na studia, żeby zarobić pieniądze. Zdecydowała się na pracę w Anglii, gdzie przebywał już jej brat, mimo wielu obaw. Zatrudniała się tam jako: niania, pokojówka, pracownica sortowni listów i fabryki zegarków. W ostatniej pracy doświadczyła mobbingu ze strony przełożonej, o czym wspomina, ale dość zdawkowo:

Tam jedna pani właśnie, ta Pakistanka, nie bardzo przepadała ze mną w tej fabryce z zegarkami, bo na początku dostawałam cięższą pracę niż inni, później już jakoś to się unormowało i dała mi spokój, wzięła sobie kogo innego na celownik. (...) To ta Pakistanka sobie tam, jak mówię, na początku mnie upatrzyła, więc miałam z tym trochę problemu. Później już było lepiej (PL_WR_K12, 28 lat).

Nie bez znaczenia okazuje się fakt, iż to doświadczenie spotkało ją ze strony jednocześnie kobiety i migrantki, co załamało płaszczyznę potencjalnej solidarności i wsparcia, jakiego można było się spodziewać od osób znajdujących się w podobnym położeniu. W całej narracji widoczne jest, iż Eryka wielokrotnie spotkała się z niesprawiedliwością w używaniu, a nawet nadużywaniu wyższej pozycji w hierarchii. Działo się to zarówno w pracy, jak i w szkole, kiedy bywała wykluczana ze względu na braki spowodowane chorobą. Wciąż powracające obawy uruchomiły potencjał trajektoryjny, który odcisnął piętno na dalszym biegu biografii i utrwalił potrzeby poszukiwania asekuracyjnych rozwiązań i niepodejmowania większego ryzyka. Sporo miejsca w narracji Eryka poświęca opisowi pierwszych doświadczeń szkolnych związanych z niesprawiedliwym traktowaniem i brakiem wyrozumiałości:

Nim zaczęłam praktycznie w pierwszej klasie liceum zaczęłam chorować. Trafiłam do szpitala do H. Byłam tam miesiąc czasu. Pierwszy rok nauki w liceum rozpoczęłam w połowie grudnia. Było dość ciężko, bo większość nauczycieli chciała mnie od razu „na dzień dobry” usadzić, skoro tyle czasu nie chodziłam, więc generalnie od razu „jedynka” ze wszystkiego. (...) Ja miałam problem z żołądkiem, miałam *Helicobacter*, więc nie mogłam jeść, wymiotowałam, byłam bardzo chuda, do tego zmiana szkoły, stres. I to ja przechodziłam, ja praktycznie od tego grudnia miałam może przechodzony tydzień, że ja przechodziłam na jeden dzień do szkoły i znowu mi się robiło z tego stresu, z tego wszystkiego to się robiło i z powrotem. Tam chodziłam później do psychologa, tak, to też, żeby tego stresu nie było, bo i to faktycznie, jak dostawałam zeszyty, ja się stresowałam, że ja mam tyle do nadrobienia tego materiału, wszystkiego i się kończyło (PL_WR_K12, 28 lat).

Eryka już w liceum przekonała się, że nie zawsze starania i chęci nadrobienia zaległości pozwalają pokonać trudności w szkole. Stres wywołany przebyciem choroby pociągnął więc za sobą również stres spowodowany trudnościami w szkole, co doprowadziło do konieczności skorzystania z pomocy psychologicznej. Instytucjonalne wzorce oczekiwań bezpieczeństwa i wsparcia zawiodły. Eryka utraciła wsparcie i poczucie bezpieczeństwa w instytucji szkoły, a jej doświadczenia spowodowały

stres i niepewność, których echa towarzyszyły jej również podczas wyboru kolejnych ścieżek edukacyjnych i zawodowych.

Po powrocie z Anglii Eryka w lokalnej dyskotecie poznała swojego męża, który początkowo był kucharzem, potem zatrudnił się w jednej z czeskich fabryk części samochodowych, gdzie pracuje nadal. Zanim po czterech latach znajomości wzięli ślub, urodził im się syn, którym Eryka obecnie opiekuje się w domu. Po ukończeniu studiów, podczas których nie pracowała, zawiedziona sytuacją na lokalnym rynku pracy, zatrudniła się w Czechach w fabryce części samochodowych, gdzie pracowała aż do zajścia w ciążę. Dotykały ją tam ponownie trudności związane z nierównością szans i brakiem możliwości związanych z zamieszkiwaniem w małej miejscowości, co często podkreśla.

Bo tutaj, w Polsce no, (...) w zawodzie moim pracy nie było, bo zlikwidowali szkołę w (...), zlikwidowali szkołę w [nazwa wsi], więc tych nauczycieli starszych przerzucili do nas do [nazwa wsi], więc nie było miejsca dla młodych. Tutaj jakoś też pracy, tak żeby jakaś inna była praca też nie było, jeszcze nie było Drogerii [dyskont drogerijny – *A.D.-R.*] w [nazwa miasta], nie było Myszki [dyskont spożywczy – *A.D.-R.*], więc nie było tej, żeby być sprzedawcą. No, ale jakąś pracę trzeba było podjąć, więc do Czech złożyłam, byłam złożyć (PL_WR_K12, 28 lat).

Eryka z rozżaleniem mówi o problemach ze znalezieniem i utrzymaniem pracy. Zatrudnienie w czeskiej fabryce, możliwe w obszarze przygranicznym, jest dla niej ostatecznością, ale musi się do niej uciec w obliczu braku innych możliwości. Młoda kobieta marzyła o zawodzie nauczycielki, studiowała pedagogikę w filii prywatnej uczelni w średniej wielkości mieście na Dolnym Śląsku, niedaleko miejsca zamieszkania. Wierzyła w wartość edukacji, jaką otrzymała, i spotkało ją rozczarowanie, gdy okazało się, że w pobliżu nie ma miejsc pracy dla młodych nauczycieli. Kobieta nie odebrała właściwego przygotowania do wejścia na rynek pracy, wydawałoby się, że nie zdawała sobie sprawy z różnic w jakości wyższego wykształcenia w różnych ośrodkach akademickich i postępującego procesu dewaluacji dyplomów. Jej podmiotowość jako „młodej dziewczyny” oraz proces budowania tożsamości jako nauczycielki, matki, dorosłej kobiety zostają zablokowane ze względu na specyfikę rynku pracy dla zawodów inteligenckich w małych miejscowościach, w pobliżu których mieszka.

Eryka wydaje się zablokowana biograficznie, ponieważ jej trajektoria „bycia kobietą” została naznaczona poprzez kompulsywne poszukiwanie bezpieczeństwa i wsparcia w swojskim, znanym i stabilnym środowisku domu rodzinnego. Jego opuszczenie, pełne usamodzielnienie się zostaje opóźnione i odłożone na bliżej nieokreślony czas, aczkolwiek myśli ona i marzy o własnym, osobnym miejscu zamieszkania. Doświadcza jedynie skrawków samodzielności w domu dzielonym z rodzicami. W tym przypadku Eryka odkrywa i ugruntowuje blokowaną przez prekaryzację tradycyjnie zdefiniowaną kobiecą tożsamość i obiera strategię wycofania z rynku pracy oraz częściowego odroczenia samodzielności i polegania na

wspieraniu rodziców, mimo wejścia w rolę matki i żony. Okazuje się, że wchodzenie w te role przestało pełnić funkcję rytuałów przejścia czy też uregulowanego społecznie „przejścia statusowego” (Glaser, Strauss 1971) do dorosłego, samodzielnego życia. Co ciekawe, niektórzy prekariusze usilnie próbują pogodzić bycie zależnym i autonomicznym jednocześnie, balansując na granicach dorosłości i nie podejmując prób ugruntowania tożsamości płciowej w ramach tradycyjnych modeli, choć paradoksalnie często odwołują się do nich w projekcjach swoich planów i wartości.

Marzenia Eryki okazują się nierealne w warunkach prekaryzacji i życia w małej miejscowości. Znamienne, że młoda kobieta nie wyobraża sobie całkowitego uniezależnienia od rodziców, którzy są fundamentem jej poczucia stabilizacji i rutynowego spokoju. Jednocześnie podkreśla, że czuje się z nimi związana oraz zobowiązana im pomagać. Konfrontując obecną sytuację z wymarzoną przyszłością rodziny, jest dość krytyczna wobec samej siebie, mimo to nadal stara się racjonalizować podjętą strategię przetrwania.

Hm, na pewno nie jest tak jak sobie wymarzyłam, tak. Myślałam, jak będziemy mieli, że już będziemy mieli jakiś swój, nie wiem, swoje mieszkanie, swój domek. Duży domek, będziemy mieli wtedy dziecko, będzie, no, wygodniej, więcej miejsca, tak że będę mogła wziąć do, nie wiem, siebie rodziców, żeby z nami mieszkali, żeby odpoczęli psychicznie tutaj od warunków, jakie mamy w domu. A niestety wyszło, jak wyszło, jeszcze tutaj ja mieszkam, też się może dokładam trochę, trochę stresów może, nie, no trudno. Na pewno im dużo pomagam, tak, bo sprzątam w domu, opiekuję się jak mogę, przynoszę drzewo do palenia, przynoszę węgiel. Jest im pod tym względem lżej (PL_WR_K12, 28 lat).

Momenty przełomowe w życiu Eryki miały najczęściej związek z jej słabością fizyczną, która pojawiała się przede wszystkim przy problemach w szkole, w pracy oraz przy narodzinach syna. Znow największym wsparciem w tych chwilach okazali się rodzice kobiety. Wydaje się, że są oni bardziej zaangażowani w życie Eryki i jej synka niż mąż, który przepracowuje pół doby w fabryce i właściwie nie dostrzega, że żona wykonuje w domu pracę przy opiece nad dzieckiem. Rola matki i żony Eryka opisuje w kategoriach pracy, wskazując na problem podziału obowiązków i gratyfikacji.

Dla mnie osobiście to jest praca, no praca, ale przyjemna praca. Fakt, nie dostaję za to pieniędzy, ale uśmiech dziecka, buziaki, przytulenie, więc to jest super. Mój mąż potrafił mi powiedzieć, że: „A ty siedzisz w domu, ty nic nie robisz tak, ty nie zarabiasz”, fakt nie zarabiam, ale zajmuję się naszym dzieckiem. Ty zarabiasz, ja siedzę w domu (PL_WR_K12, 28 lat).

Jako młoda matka i żona jest osamotniona, niezrozumiana. Wspomina, że rodzice są jej jedyną pomocą w opiece nad dzieckiem, gdzie strukturalne i kulturowe bariery życia w wiejskim środowisku uniemożliwiają zrównoważone negocjowanie podziału pracy produkcyjnej i reprodukcyjnej. Eryka znow odsłania przestrzenie,

gdzie jej tożsamość wydaje się zablokowana, które ujawniają się przede wszystkim w barierach instytucjonalnych i infrastrukturalnych małego miasteczka.

Na pewno ja jako matka, młoda matka, nie mam tutaj gdzie zostawić dziecka, nie ma żłobka. I to na pewno nie ma miejsc, żeby ja wzięła dziecko do [nazwa miasta powiatowego] i jechała do pracy, więc to pod tym względem leży (...) Ja z małym spędzam, no, bardzo dużo czasu, pomaga mi moja mama. Czy wieczorem przy tej kąpiel, no bo to jest ciężko wszystko, dzień w dzień tak, trzeba przenieść przez korytarz. Pali się w centralnym, no to jest ciepło na korytarzu, nie pali się, no to jest zimno, więc kąpiemy wtedy tutaj, w pokoju, więc to wszystko potrzebuję, wiadomo, pomocy, no bo sobie nie radzę z niektórymi rzeczami tak, bo jest ciężko. Jako matka nie mam, na przykład kiedyś, a dobra, to teraz wychodzę, tak, ubieram się i wychodzę. A teraz, mam, jak jest brzydka pogoda, przypilnujesz chwilę małego, bym może skoczyła do [nazwa miasta] na zakupy, bo nie chce mi się jego ciągnąć ze sobą, czy potrzebuję iść do dentysty, przypilnujesz mi dziecko? A kiedyś nie było tego, że ja się musiałam zastanowić, zastanowić, co ja z nim zrobię czy ja mogę, czy nie mogę?” (PL_WR_K12, 28 lat).

Biografia Eryki to historia kobiecości głęboko sprekaryzowanej, która budowana jest na doświadczeniach wielu trudności związanych z ograniczoną podmiotowością i zasobami na rynku pracy, na które nakładają się problemy tożsamościowe. Narratorka jest rozdarta między byciem matką i żoną, posiadaniem własnej rodziny i realizacją marzenia o tradycyjnym modelu w autonomicznym gospodarstwie domowym opartym na podstawach rodziny nuklearnej, a byciem blisko rodziców i korzystaniem z ich wsparcia. Właściwie to rodzina pochodzenia zapewnia jej to, czego w warunkach prekaryzacji nie mogłaby osiągnąć autonomicznie. Kategorią, jaka wysuwa się na pierwszy plan w jej narracji i niejako organizuje jej doświadczanie kobiecości, jest dylemat pomiędzy „gniazdowaniem” w domu rodzinnym i wejściem w pełni w rolę matki i żony. Szczególnie rola matki jest dla Eryki tym, wokół czego zbudowała swoją codzienność i tożsamość. Wobec braku zatrudnienia oraz ciągłej nieobecności męża rola ta wydaje się rekompensować jej utracone, odroczone bądź odrzucone możliwości związane np. z zatrudnieniem czy budowaniem relacji małżeńskiej. Narratorka, spotykając się z barierami strukturalnymi i zawiedzionymi nadziejami, podjęła strategię wycofania do rodzinnej „strefy bezpieczeństwa”. Jej kobiecość pozostaje w zawieszeniu między niespełnionymi planami bycia nauczycielką, posiadania własnej rodziny i jednocześnie pozostania blisko życia, którego nie porzuciła, kiedy zdecydowała się wkroczyć w dorosłe życie. Strategie, które obiera, wydają się jej bezpiecznym, tymczasowym rozwiązaniem, podczas gdy stanowią kruchą fasadę, zbyt słabą, by ugruntować tożsamość biograficzną Eryki. Sprekaryzowana kobiecość wydaje się w tym przypadku nosić znamiona tożsamości stojącej przed dylematem ciągłych wyborów między gorączkowym poszukiwaniem stabilności i bezpieczeństwa za cenę autonomii a podjęciem ryzykownej w obecnych warunkach decyzji o trwałym usamodzielnieniu się. Poszukiwania kategorii kobiecości naznaczonej

doświadczeniem prekaryzacji okazują się silnie związane z symbolicznym konfliktem między wciąż żywą ideą tradycyjnego podziału ról płciowych i oczekiwaniami współczesności, które wymagają ich redefinicji (Beck 2002).

Sprekaryzowana męskość? Przypadek Radka

Radek jest 29-letnim mężczyzną z miasta we wschodniej Polsce. Od pięciu lat mieszka w dużym mieście na Dolnym Śląsku. Ma dwie siostry. W jego wychowaniu pomagali dziadkowie. Nie kryje żalu do rodziców, że poświęcali mu zbyt mało uwagi, gdy był dzieckiem. Radek ma z nimi trudne relacje, zwłaszcza z ojcem, który jest alkoholikiem i już od dziesięciu lat pozostaje bezrobotny. Z matką zawsze łatwiej się dogadywał, pracuje obecnie w branży energetycznej. To właśnie ona namówiła go na ukończenie studiów wyższych. Mężczyzna uzyskał licencjat z administracji. Uważa jednak, że studia nie są potrzebne, by odnaleźć się w życiu, ważniejsze jest doświadczenie zawodowe. Jego marzeniem była kariera w wojsku, jednak nigdy nie doszła do skutku. Pracował już jako fundraiser w organizacji non-profit, przedstawiciel marketingowy, a także w restauracji typu fast food oraz w dwóch hipermarketach. Obecnie Radek jest zatrudniony w markecie jako kasjer.

Wspomina sporo o swojej trudnej sytuacji rodzinnej. Nigdy nie potrafił znaleźć wspólnego języka z ojcem, do którego wciąż ma wiele żalu. Właściwie w życiu Radka był on nieobecny. Mówi o tym, że trudności w budowaniu i utrzymywaniu więzi z tatą mają swoje źródło w problemach w stosunkach między ojcem i dzieckiem. Młody mężczyzna stara się konstruować swoją męskość w opozycji do negatywnych doświadczeń, będąc świadom ich konsekwencji biograficznych.

Ojciec mnie drażni..., tak..., mama też, ale już nie aż tak [*śmiech*] z mamą można się dogadać, z ojcem nie, ojca mogę zakrzyczyć..., ojciec jeszcze jak byłem mały to mnie bił, że tak się wyrażę, (...) ojciec mojego ojca... jest... dosyć szemranym człowiekiem (...), nieszczególnie chce utrzymywać kontakt z moim ojcem, no, a ja z nim też, bo... nie traktuje mnie zbyt dobrze (...) i jest alkoholikiem [ojciec] (...) i... wiem jak mam nie robić ja nie będę alkoholikiem/zdarza mi się napić zdarzało mi, powiedziałem sobie się często napić (...) za dużo wydaję na alkohol i ograniczyłem i do takiego stopnia ograniczyłem, że teraz alkohol mi nie smakuje, nie piję (PL_WR_M03, 29 lat).

Problem nieobecnego i problematycznego ojca, a konkretnie braku męskiego wzorca, emocjonalnego i fizycznego wsparcia pojawiał się w narracji dość często. Rozczarowanie i zawód związane z dysfunkcjami więzi i brak możliwości zbudowania relacji odsłaniają naruszony fundament tożsamości, jaki podbudowywany jest już w początkach socjalizacji i ma kluczowe znaczenie w kształtowaniu narracji biograficznej. Trajektorię wokół dysfunkcji więzi dopełniają problemy z alkoholem, które okazują się dla młodego mężczyzny groźbą powtórzenia błędów ojca. Radek

twierdzi, że przezwycięża swoje skłonności i w porę przestaje nadużywać alkoholu, co wyraźnie uświadamia mu pewne problemy, jednak nie skutkuje głęboką metamorfozą i przełomem tożsamościowym w życiu mężczyzny.

Z prekaryjną sytuacją, w jakiej się znalazł, radzi sobie, przystosowując się do warunków zatrudnienia. Zawiesza aktywność w poszukiwaniu alternatywnego zatrudnienia. Jego biograficzne schematy działania opierają się na dużym zaangażowaniu w pracę, gdzie często zostaje po godzinach. Można stwierdzić, że ucieka w pracę i czyni z tej aktywności sposób na życie codzienne. Praktycznie nie wystarcza mu czasu na zaangażowanie w życie pozazawodowe.

Ja pracuję praktycznie non stop..., czasem mam w tygodniu jeden dzień wolny, czasem nawet i to nie, jak się da... nadgodziny robię na życzenie, jak chcą, to zostaję (PL_WR_M03, 29 lat).

Środowisko pracy jest miejscem, gdzie Radek doświadcza interakcji ze współpracownikami i kierownictwem, czerpiąc z tego przyjemność i poczucie spełnienia, czym stara się wypełniać swoją tożsamość. Praca to główna sfera jego aktywności, gdzie manifestują się potrzeby przynależności do grupy, doświadczenia wspólnotowości i akceptacji społecznej.

Paweł był, ten mój przyjaciel, to był wcześniej zastępcą kierownika, był moim przełożonym, z Józkiem mam dobre kontakty...z Pauliną też ostatnio w ogóle, Paulina mnie zaprosiła, jak miałem urlop, na kawę do siebie..., tak posiedzieć (...) Zastępca kierownika ... Tak wygłupiamy się..., czasem... potrafimy, większość z nas potrafi oddzielić strefę prywatną od strefy zawodowej w sensie służbowo, jak mówi, że mam coś zrobić, to to zrobię, a jak mamy czas na żarty, to się powygłupiamy, nawet się będziemy z kierowniczką ganiać po sklepie, jak, nie wiem, jak dzieciaki, też się zdarzało (PL_WR_M03, 29 lat).

Większość stosunków towarzyskich Radek utrzymuje w pracy. Twierdzi, że może liczyć na swoich przyjaciół, którzy z daleka od domu i w warunkach kiepskich relacji z rodziną tworzą krąg jego najbliższych. Dodatkowo, podczas wywiadu za wszelką cenę stara się przedstawić siebie jako zaradnego, samodzielnego, lubianego młodego mężczyznę. W jego biografii wyraźny jest również problem z budowaniem i utrzymaniem trwałego, stabilnego związku. Mężczyzna wdawał się w trudne romanse, właściwie jeden po drugim, najpierw z jedenaście lat starszą od siebie, rozwiedzioną kobietą, następnie wszedł w krótki, intensywny związek ze współpracownicą, która miała już partnera, o czym mówi w dość bezpośredni sposób.

[N]ie wiem, po dwóch trzech miesiącach zatrudniła się u mnie taka Ania (...) poszliśmy na imprezę..., na maraton, najpierw napiliśmy się, wylądowaliśmy w jednym klubie..., wylądowaliśmy w drugim klubie, czternaście godzin spędziliśmy razem i co się dowiedziałem, że ona ma chłopaka, a ze mną robiła to, co nie powinna, mając chłopaka, no, ale ja byłem taki trochę w rozterce z tego względu, że zerwałem

z Różą, jeszcze ubolewałem nad tym, no to powiedziałem, a czemu nie, nie zależy mi, no i się bawiliśmy, przychodziła do mnie często, to było śmieszne nawet, bo... jak byłem w pracy..., kiedyś domagała się ode mnie (...) mieliśmy półgodzinną przerwę, a ona mieszkała siedem minut od pracy (...) to domagała się ode mnie, że jak będę miał półgodzinną przerwę, to mam do niej zadzwonić albo napisać, to ona przybiegnie... i tak było (PL_WR_M03, 29 lat).

Niestabilność i tymczasowość, z którymi mierzył się na rynku pracy, można zaobserwować także w jego życiu prywatnym. Radek działa często pod wpływem chwili, podejmuje działania na bieżąco. Zamiast przemyślanej strategii stosuje tymczasowe rozwiązania, nie myśląc o konsekwencjach i długofalowych planach, co prezentuje go jako na pozór nonszalanckiego, beztroskiego mężczyznę.

Ja zauważyłem, że wiele rzeczy, wiele szalonych rzeczy robię pod wpływem chwili... na przykład ten wyjazd do [nazwa dużego miasta]... na przykład zmiana pracy to też było z dnia na dzień zerwanie z dziewczyną..., wyjazd gdzieś (PL_WR_M03, 29 lat).

Okazuje się, że mimo wszystko Radek poszukuje stabilizacji, potrzebuje odnaleźć swoje miejsce do życia, podejmując próbę kupna mieszkania. Zawodzi się jednak, ponieważ nie otrzymuje oczekiwanego wsparcia finansowego od matki, co uniemożliwia mu ostatecznie usamodzielnienie się. Próba powrotu do fundamentów stabilności w rodzinie pochodzenia kończy się niepowodzeniem, podobnie jak sama próba zbudowania stabilizacji pod względem miejsca zamieszkania, co jest powodem ugruntowania dotychczasowego, opartego na tymczasowości sposobu życia Radka.

No, obejrzałem mieszkanie..., sobie pomyślałem: a może rodzice oni zawsze mają jakieś oszczędności, może mi się coś dołożą, będę miał mniejszy problem, dobra, dzwonię do matki, mówię co i jak, od dawna mi (marudzili), żebym albo kupił mieszkanie, albo wynajął całe mieszkanie, żeby mogli mnie odwiedzać, no ale uznała, że pod [nazwa dużego miasta], że daleko nie... początkowo powiedziała, że tak, że da mi całą kasę, tam ile było ćwierć miliona miała oszczędności..., dobra po jakichś paru dniach dzwoni, że jednak nie... (PL_WR_M03, 29 lat).

Męskość Radka zdaje się być pozbawiona mocnych fundamentów we wzorcach socjalizacyjnych, dodatkowo jego tożsamość jako pracownika, partnera, mężczyzny jest przesiąknięta prekaryzacją, która wprowadza w jego życie i poczynania chaos, tymczasowość, krótkodystansowość. Można stwierdzić, że Radek przystosowuje się do niepewności w każdym aspekcie życia. Rozmówca podejmuje ciągłe próby przedstawienia siebie jako sprawującego kontrolę nad własnymi poczynaniami, zaradnego i towarzyskiego chłopaka. Jego beztroskie, nonszalanckie podejście wydaje się czasami jedynie przybraną pozą, za którą próbuje ukryć swoje problemy, co daje się zauważyć w niektórych momentach interakcji w wywiadzie, kiedy mężczyzna

jest bliski płaczu. Radek podporządkowuje swoją prywatność pracy, co stanowi swego rodzaju ucieczkę przed niedokończoną tożsamością i poczuciem stopniowej utraty sprawstwa. W rzeczywistości ponosi bolesne konsekwencje rozbitych relacji, utraconych więzi, które wspólnie z warunkami życia i zatrudnienia blokują u niego możliwość zbudowania spójnej narracji biograficznej oraz dokonania twórczych przemian tożsamości jako dorosłego mężczyzny. Centralną kategorią jego doświadczenia i budowania narracji o sobie jest rozczarowanie i utrata kontroli, jakie towarzyszą mężczyźnie zarówno w relacji z ojcem i matką, w momencie wejścia w dorosłe życie, jak i w zetknięciu się z konsekwencjami niedokończonej edukacji oraz z bezwzględnością rynku pracy.

Można stwierdzić, że w biografii Radka ujawnia się potencjał biograficznej trajektorii (Schütze 2012). Zatrzymuje się on w miejscu, gdzie utratę kontroli nad życiem można zamaskować, a podjęcie prób zainicjowania nowej drogi rozwoju jeszcze może zostać odroczone. Młody mężczyzna stara się poszukiwać innych przestrzeni budowania swojej tożsamości (relacje towarzyskie, romanse z kobietami), gdy praca i rodzina przestają dawać możliwości jej ugruntowania (Lee, Owens 2002). Przypadek Radka może być brany pod uwagę jako ilustracja procesów blokowania możliwości polepszania szans życiowych przez prekaryzację. Uniemożliwia ona również wypełnianie ról płciowych w tradycyjnym porządku, popycha wciąż do dalszych poszukiwań tożsamości, a często również w kierunku autodestrukcyjnych postaw (jak sięgnięcie po alkohol), których to przyjmowanie globalnie zwiększa się wśród młodych mężczyzn wykonujących pracę najemną (McDowell 2003). Nie bez znaczenia pozostaje doświadczenie niedokończonego kapitału edukacyjnego, które w biografii jawi się jako istotna bariera w przechodzeniu poszczególnych etapów „kariery” pracownika, gdzie nie ma miejsca na awanse, rozwój, gratyfikacje. Radek konstruuje swoją tożsamość wokół rozrywki i czasu wolnego, szukając zastępczych sposobów ugruntowania męskiej tożsamości, skoro instytucjonalne fundamenty definiowania siebie zostają zablokowane. Sprekaryzowana męskość wydaje się osadzona na słabych fundamentach socjalizacyjnych, pozbawionych wzorca do naśladowania. Niepewny siebie i swojej wartości, rozczarowany rynkiem edukacji i pracy mężczyzna powoli traci możliwości refleksyjnej pracy nad swoją tożsamością oraz wciąż nieudolnie poszukuje przestrzeni jej budowania poza niepewną i piętzącą biograficzne trudności pracą (Lee, Owens 2002).

Wnioski

Zaprezentowane rozważania o dwóch biografjach oraz analizy tematyczne obejmujące cały materiał zgromadzony w projekcie pozwoliły w pewnym zakresie przeanalizować doświadczenia kobiecości i męskości, co umożliwiła naświetlenie fundamentalnych różnic między kobiecymi i męskimi formami prekaryzacji, które sygnalizował już Guy Standing (2014), nie podejmując jednak refleksji nad nimi.

Wypełniają one pewne luki w rozważaniach na temat prekaryzacji płci a także potwierdzają, iż prekariat może mieć płęć rozumianą w kategoriach problemów identyfikacyjnych oraz podmiotowości i sprawstwa, choć badacze dotychczas nie analizowali związków tych aspektów (Majewska 2015). Podjęte w niniejszym rozdziale analizy wypełniają postulat Majewskiej (2015) naświetlenia prekarności z uwzględnieniem m.in. przemian potrzeb jednostek, różnic socjalizacyjnych czy skłonności do powrotów do tradycyjnych ról płciowych, co badaczka wykazuje jako braki we współczesnych analizach i teoriach prekariatu, zwłaszcza w ujęciu Guya Standinga.

Zarówno w analizowanym przypadku kobiety, jak i mężczyzny mamy do czynienia z doświadczeniem posiadania kapitału edukacyjnego nieadekwatnego do popytu na pracę. Właśnie to niedopasowanie do realiów sfery zatrudnienia jest głównym źródłem ich rozczarowania i trudności przy wejściu na rynek pracy. Kobiecość reprezentowana przez Erykę wyraźnie pokazuje problem sprzeczności i konfliktu ról społecznych, jakie dotyczą bezpośrednio obszaru pracy i reprodukcji. W warunkach postępującej elastyczności pracy relacja ta okazuje się istotnym kontekstem budowania tożsamości płciowej młodych dorosłych. Kobiecość Eryki jest osamotniona, opuszczona przez męskość, co reprezentuje symboliczna nieobecność jej męża w narracji, o którym narratorka mówi szczególnie mało, zwłaszcza w kontekście opisywania praktyk codzienności, w jakich małżonek zdaje się prawie nie uczestniczyć z powodu zaangażowania czasowego w pracę. Jej doświadczenia zawierają także opisy zjawiska noszącego znamiona „dziewczynizacji”, który opisywała Majewska (2015), gdzie kobietę wewnątrz prekariatu dodatkowo dotyka lekceważenie, niezrozumienie i odrzucenie. Eryka jako młoda dziewczyna jest rzeczywiście niedoceniana, postrzegana jako niedoroślą, niedoświadczoną i niesamodzielną mimo wejścia w rolę matki, żony i pracownicy. Konsekwencją konfliktu ról oraz rozczarowania lokalnym rynkiem pracy jest w tym przypadku nie tylko życie w lęku, niepewności i poszukiwanie tymczasowych rozwiązań, ale także właściwie wycofanie się z rynku pracy w życie domowe mimo wcześniej deklarowanych aspiracji zawodowych.

Przypadek Radka jest obrazem powolnej utraty kontroli nad losem, utraty podmiotowości na rynku pracy. Męskość jest budowana na gruzach tradycyjnych wzorców, jakie zostały uosobione i jednocześnie podważone w postaciach mężczyzn w roli znaczących innych w biografii Radka, którymi byli ojciec i dziadek. Rozczarowanie Radka rozciąga się od problemów w sferze kształtowania tożsamości osobistej oraz budowania więzi rodzinnych i intymnych do zderzenia z rynkiem pracy, kiedy doświadcza zatarcia granicy między pracą a życiem prywatnym, nie podejmując poważnych zobowiązań w żadnej z tych sfer. Można przypuszczać, że Radek przystosowuje się do warunków elastyczności i prekaryzacji, odraczając czas podejmowania pełnej odpowiedzialności związanej z ukształtowaniem tożsamości dorosłego mężczyzny – pracownika na rzecz życia w tymczasowym chaosie i niestabilności.

Refleksje nad biograficznym uwikłaniem procesów kształtowania się tożsamości młodych kobiet i mężczyzn w obliczu strategii radzenia sobie z sytuacjami

przemian na współczesnym rynku pracy pozwalają odkryć, jak bardzo sfery płci i pracy są ze sobą powiązane. Analiza dwóch tych przypadków pokazuje problem głębokiego wnikania w procesy biograficzne różnych form niepewności, mających swoje źródło przede wszystkim w rynku pracy. Procesy te, uwikłane w prekaryzację, są ważne w kształtowaniu i ugruntowywaniu tożsamości płciowej w momencie wkraczania w dorosłość, wpływając istotnie na dalszy przebieg życia.

Tradycyjny model ról kobiecych i męskich, do którego odwołuje się badana jako ostoja bezpieczeństwa i stabilizacji w warunkach prekaryzacji, nie przystaje do warunków życia, z jakimi przyszło się zmierzyć młodym dorosłym. W obu biografiach znamieną okazuje się biograficzna obecność mężczyzn raczej symboliczna niż fizyczna, determinując rozdział między oczekiwanym łańcem ról płciowych i podziału pracy produkcyjnej i reprodukcyjnej a faktyczną koniecznością ich redefinicji. Ponadto może być przyczynkiem do poszukiwania zarówno męskich, jak i kobiecych trajektorii głęboko osadzonych w strategiach wycofania i ucieczki mężczyzn w zderzeniu z dylematami budowania dorosłego życia zawodowego i rodzinnego. Okazuje się, że nie należy lekceważyć tego, iż konstruowanie relacji między płcią i pracą ma miejsce na poziomie systemowym i strukturalnym, gdzie można odnaleźć nie tylko tożsamościowe, ale i socjalizacyjne tropy prowadzące do wyjaśnienia podejmowanych decyzji i wyborów, co mogłoby być wskazówką dla dalszych analiz. Konsekwencje biograficzne prekaryzacji dla tożsamości i realizowanych strategii życiowych kobiet i mężczyzn są papierkiem lakmusowym w refleksji nad kondycją życiową młodych pracowników uwikłanych w pułapki braku stabilności i bezpieczeństwa oraz doświadczających problemów z przejściem do fazy dorosłości, trudności z budowaniem narracji o sobie oraz więzi z innymi.

Rozdział I I. Odczarowanie i normalizacja migracji. Prekaryzacja pracy młodych Polaków a procesy migracyjne

Wprowadzenie

Mobilność przestrzenna, w tym jej specyficzna forma – migracje międzynarodowe, jest związana z rosnącą we współczesnym świecie niepewnością oraz postępującą prekaryzacją pracy. Związek ten nie jest jednak jednoznaczny. Po pierwsze, migracja może być zarówno jedną z przyczyn, jak i odpowiedzią na doświadczenie prekaryzacji. Po drugie, z punktu widzenia samych migrantów migracja w zależności od okoliczności łagodzi lub – wprost przeciwnie – wzmacnia negatywne skutki prekaryzacji. Co więcej, w dobie krótkotrwałych, wahadłowych czy płynnych migracji, mobilność przestrzenna prowadzi do multiplikacji grup i społeczeństw stających się ramami odniesienia zarówno w obiektywnej, jak i subiektywnej ocenie sytuacji migrantów na rynku pracy. Przyjmując to za punkt wyjścia, w niniejszym rozdziale przeanalizuję znaczenie i rolę migracji zagranicznych w biografjach młodych Polaków w pracach prekaryjnych. Oprócz kluczowego pytania o miejsce migracji w strategiach życiowych młodych Polaków zbadane zostaną również ich motywacje do wyjazdu lub pozostania w Polsce.

Za podstawę analizy posłużyły 47 biograficzne wywiady narracyjne zebrane na potrzeby projektu PREWORK oraz 12 biograficznych wywiadów narracyjnych z migrantami powrotnymi do Polski przeprowadzone przeze mnie w ramach badań doktorskich.

Rozdział rozpoczyna się przeglądem literatury na temat migracji i prekaryzacji pracy, ze szczególnym uwzględnieniem polskiego kontekstu i masowej poakcesyjnej emigracji jako odpowiedzi młodych Polaków na drugą falę prekaryzacji. Następnie, po prezentacji próby badawczej, przedstawione zostaną wyniki analizy, które wskazują na zjawiska instytucjonalizacji, normalizacji oraz odczarowania migracji wśród młodych Polaków.

Migracja i prekaryzacja – ramy teoretyczne

Zajmujący się prekaryzacją pracy badacze zgodnie twierdzą, że obecnie migranci należą do grup szczególnie narażonych na negatywne konsekwencje deregulacji rynku pracy (Standing 2014). Jednak jeszcze na długo zanim w ogóle zaczęto mówić o prekaryzacji migranci doświadczali gorszych od osiadłej ludności warunków życia i pracy. Teorie dualnego rynku pracy (np. Piore 1979) pokazują, że w zachodnich gospodarkach nawet w trakcie „złotego okresu pracy” i dominacji standardowych form zatrudnienia migranci zazwyczaj znajdowali się na peryferiach rynku pracy, charakteryzujących się niskopłatnymi, niestabilnymi i niedającymi dużych szans na awans formami zatrudnienia (Kozek 2013). Z czasem, wraz z przejściem z fordyzmu do postfordyzmu, mobilność przestrzenną zaczęto premiować i postrzegać jako istotny element na drodze do udanej kariery zawodowej (Sennett 2006; Urry 2000). Gotowość do przeprowadzki za pracę, w tym za granicę, stała się społecznym oczekiwaniem wywodzącym się z logiki późnego kapitalizmu. Jak podsumował Jesse Potter (2015: 7), „podstawową cechą pracowników odnoszących sukcesy we współczesnej gospodarce, jest ich mobilne i elastyczne podejście do ich produktywnego życia”. W oczach wielu to właśnie migrant zarobkowy stał się obecnie „światowym wzorem pracownika”, którego ceni się nie tylko za ciężką pracę, ale też za zdolność adaptacji i gotowość do kolejnej przeprowadzki, gdy stanie się zbędny z ekonomicznego punktu widzenia (Wills et al. 2010: 6). Zmiana w postrzeganiu migracji nie wpłynęła jednak znacząco na sytuację migrantów na rynku pracy. Jak podsumował Thomas Faist (2013: 1644), „pozytywna ocena mobilności jest głęboko problematyczna, ponieważ zazwyczaj nie uwzględnia leżących u jej podstaw procesów mających na celu stworzenie elastycznej, posłusznej i politycznie biernej globalnej siły roboczej – procesów określanych czasami jako «neoliberalizm»”.

Błędem byłoby jednak jednostronne postrzeganie migrantów jako biernych, pozbawionych sprawstwa jednostek poddających się strukturalnym siłom. Dla wielu osób to właśnie wyjazd za granicę stanowi wyraz niezgody i dążenia do lepszego, również zawodowo, życia (por. Meardi 2012; Mezzadra, Neilson 2015). Migracja może się zatem okazać przejawem sprawstwa w zmaganiach z konsekwencjami pracy prekaryjnej doświadczanymi w kraju pochodzenia migrantów.

Biorąc pod uwagę to, że obcokrajowcy są zazwyczaj sytuowani na rynku pracy gorzej niż rodzimi mieszkańcy przyjmujących ich społeczeństw, oraz to, że bycie imigrantem znacznie zwiększa prawdopodobieństwo pracy prekaryjnej, rodzi się pytanie, jak sami migranci postrzegają swoją sytuację życiową i zawodową. W rozumieniu różnorodnych perspektyw na stabilność pomocna okazuje się przyjęta w tym rozdziale relatywna koncepcja prekaryzacji zaproponowana przez Klausa Dörrego (2014: 73). Niemiecki socjolog podkreśla, że „prekaryjność to kategoria relacyjna, zawsze związana ze społecznymi definicjami i standardami «normalności»”. I dodaje, że „praca jest prekaryjna w sytuacji gdy nie umożliwia w sposób ciągły życia powyżej pewnego, ustalonego kulturowo i społecznie, poziomu” (Dörre

2014: 73). Zadaniem pozostaje zatem ustalenie, co przez migrantów traktowane jest jako „normalne życie” i „normalna praca” oraz w jakim stopniu migracja z jednej strony umożliwi realizację tych oczekiwań, a z drugiej prowadzi do przedefiniowania normalności (por. Karolak 2016).

Zawodowa sytuacja konkretnych migrantów różni się jednak w zależności od klasy społecznej, z której się wywodzą, oraz poziomu będących do ich dyspozycji kapitałów, w tym tak ważnego za granicą kapitału kulturowego w postaci formalnych kwalifikacji, ale też znajomości języka obcego i nieformalnych reguł obowiązujących w kraju imigracji. Nie bez znaczenia pozostaje również pozycja kraju pochodzenia migrantów w globalnym podziale pracy. W konsekwencji dochodzi do globalnej dywersyfikacji i heterogenizacji relacji między migracją a pracą, której zrozumienie wymaga badań konkretnych przypadków w konkretnym czasie i miejscu (Mezzadra, Neilson 2015). Dlatego też, aby nie prowadzić wyłącznie czysto teoretycznych rozważań, w dalszej części rozdziału przyjrzymy się kontekstowi emigracji młodych Polaków.

Poakcesyjne migracje młodych Polaków

Wstąpienie Polski w 2004 r. do Unii Europejskiej i następujące po nim stopniowe otwieranie rynków pracy dla Polaków zmieniło oblicze polskiej emigracji i stanowi istotną cezurę w badaniach w tym zakresie. Oprócz skali, kierunków i form emigracji zmianie uległ również profil społeczno-demograficzny migrantów. Porównanie danych Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 oraz 2011 r. pokazuje, że relatywnie częściej, choć w niewielkim stopniu, zaczęły migrować osoby młode, z wyższym wykształceniem oraz pochodzące z miast (Slany, Solga 2014: 16). Ponad 60% poakcesyjnych emigrantów z Polski miało mniej niż 30 lat (Fihel, Kaczmarczyk 2009; Fihel 2011), a mediana ich wieku spadła do 28 lat (dwa lata mniej niż przed wstąpieniem Polski do UE) (Kaczmarczyk 2012: 178). O skali emigracji młodych Polaków świadczyć może również fakt, że w 2011 r. aż 27% mieszkańców Polski w wieku 25–34 lat deklarowało, że w ciągu ostatnich dziesięciu lat pracowało za granicą lub że wciąż tam pracuje (CBOS 2011). Jak podsumowują autorki raportu PAN, „Emigracja poakcesyjna stanowi swego rodzaju wyrwę pokoleniową zawierającą kohorty z okresu 1977–1986” (Slany, Solga 2014: 19).

Masową emigrację poakcesyjną można traktować jako odpowiedź, zwłaszcza osób młodych, na drugą falę prekaryzacji pracy, która dotknęła Polskę na przełomie XX i XXI w. (por. rozdz. 2; Mrozowicki, Karolak, Krasowska 2016). Wchodzące wtedy na rynek pracy roczniki wyżu demograficznego, pomimo wysokich aspiracji rozbudzonych umasowaniem wyższego wykształcenia, musiały mierzyć się z wysokim bezrobociem (w 2004 r. 35,3% wśród 20–29-latków) oraz rosnącym udziałem niestandardowych form zatrudnienia. W odpowiedzi na niekorzystne warunki na polskim rynku pracy młodzi ludzie „zagłosowali nogami”, szukając za granicą

wyższych zarobków (Meardi 2012). Chociaż kwestie pracy i zarobków bez wątpienia były i są główną przyczyną wyjazdów, badacze sięgający po metody jakościowe (np. Kaźmierska, Piotrowski, Waniek 2011; Polkowski 2017) dostrzegli, że przez wiele młodych osób migracja traktowana jest również jako przygoda i nauka niezależności, stanowiąc swoisty *rite de passage* w dorosłość (Eade et al. 2007; Sarnowska 2016). Szczegółowa analiza pokazuje jednak, że z punktu widzenia młodych osób wyjeżdżających z Polski bardzo istotnym składnikiem owej niezależności jest samowystarczalność ekonomiczna i możliwość wyprowadzenia się z domu rodzinnego (Polkowski 2017). Napotykanne w Polsce strukturalne przeszkody na drodze do realizacji tych społecznie konstruowanych norm (m.in. relatywnie wysokie czynsze uniemożliwiające samodzielne mieszkanie), sprawiły, że migracja zaczęła być traktowana przez młodych dorosłych jako atrakcyjny sposób na sprostanie wysuwanym wobec nich oczekiwaniom społecznym.

Szczególną grupę poakcesyjnych migrantów stanowią osoby, które dopiero za granicą zdobywają swoje pierwsze doświadczenia zawodowe. Dla części z nich wpływ na decyzję o podjęciu pierwszej pracy za granicą miało negatywne wyobrażenie na temat polskiego rynku pracy i tego, co mogą na nim osiągnąć (por. Sarnowska 2016). Młodych Polaków do wyjazdu skłaniały zatem nie tylko negatywne doświadczenia osobiste, ale również groźba prekaryjności w przypadku pozostania w kraju.

Niezależnie od powodów emigracji, zdecydowana większość Polaków za granicą podejmuje pracę zarobkową w peryferyjnym segmencie rynku pracy. W Wielkiej Brytanii pozostającej wciąż najpopularniejszym krajem wyjazdów 89% Polaków pracowało w pracach prostych i wymagających podstawowych kwalifikacji (Kaczmarczyk, Tyrowicz 2015), zazwyczaj poniżej swoich formalnych kwalifikacji (Trevina 2013). Przede wszystkim jako pracownicy produkcji (30%), usług prostych (12%), sprzedaży (7%), rolnictwa (7%) oraz osoby sprzątające (6%) (Okólski, Salt 2014). Paradoks relatywności prekaryzacji najwyraźniej ujawnia się w wysokości zarobków migrantów. Analizując dane z brytyjskiego i polskiego BAEL (Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności), Kaczmarczyk i Tyrowicz (2015: 16–17) pokazali, że chociaż przeciętny Polak w Wielkiej Brytanii zarabia mniej od swoich niemobilnych rodaków, to w porównaniu ze swoim „statystycznym bliźniakiem” w Polsce (*statistical twins*) migranci cieszą się wyższymi zarobkami. Co ważne, ich zarobki są jednak dużo niższe od tych osiągniętych przez Brytyjczyków.

Jednak z czasem części spośród sprekaryzowanych polskich migrantów udaje się awansować i ustabilizować swoją pozycję zawodową (Knight, Lever, Thompson 2014), pokonując nie tylko segmentację rynku pracy, ale również dyskryminację płciową (Aziz 2015). W takich przypadkach ścieżka kariery migrantów przebiegała zazwyczaj od „jakiegokolwiek”, przez „lepsze” po „idealne” zatrudnienie (Wino-grodzka, Mleczko 2019).

W porównaniu z okresem następującym bezpośrednio po przystąpieniu Polski do UE w ostatnich latach nastąpiło jednak wiele zmian wpływających na kontekst

emigracji. Po pierwsze, strumień migracyjny ustabilizował się, wciąż wprawdzie rosnąc, ale z dużo mniejszym impetem (GUS 2018b). Po drugie, Polska, po raz pierwszy w najnowszej historii, stała się krajem masowej imigracji zarobkowej, odnotowując jednocześnie rekordowo niskie bezrobocie (por. rozdz. 2). Oba fakty znajdują odbicie w stosunkowo niskim poziomie zainteresowania mieszkańców Polski emigracją. W roku 2018 jedynie 8,6% aktywnych zawodowo lub będących potencjalnymi uczestnikami rynku pracy Polaków rozważało emigrację zarobkową w ciągu najbliższych dwunastu miesięcy (19% w 2016) (Work Service 2016, 2018). Tylko jedna na siedem osób spośród rozważających migrację (14%) wskazała „brak odpowiedniej pracy w Polsce” jako jeden z głównych powodów skłaniających ich do wyjazdu (31% w 2016) (Work Service 2016, 2018). Jednocześnie dwa najpopularniejsze wskazania to „wyższe zarobki niż w Polsce” (68 %) oraz „lepsze perspektywy rozwoju zawodowego” (32%). Można zatem założyć, że obecnie to już nie brak pracy, a jej jakość odgrywa większe znaczenie przy podejmowaniu decyzji migracyjnych. Co ważne, 45% potencjalnych migrantów to osoby młode w wieku 20–34 lat (Work Service 2016, 2018).

W świetle powyższych przemian, przy wciąż licznych wyjazdach młodych ludzi rodzą się liczne pytania o to, jaką rolę migracja pełni obecnie w biografiami i strategiach życiowych młodych Polaków pracujących w warunkach prekaryjnych. Co z ich punktu widzenia sprzyja decyzji o wyjeździe z Polski, a co ją powstrzymuje? Jak przebiega negocjacja między sprawstwem młodych pracowników a strukturalnymi uwarunkowaniami, w których przyszło im działać? Jak traktowana jest niestabilność zatrudnienia w kontekście zmoltiplikowanych i transnarodowych ram odniesienia? Jak doświadczenie migracji wpływa na postrzeganie sytuacji po powrocie do Polski i ewentualną zmianę strategii życiowej?

Nota metodologiczna

Za podstawę prezentowanej analizy posłużyły łącznie 59 biograficzne wywiady narracyjne przeprowadzone z młodymi Polakami. Zdecydowaną większość (47) wywiadów przeprowadzono w ramach projektu PREWORK, pozostałe 12 wywiadów to część materiału empirycznego, który zebrałem między listopadem 2013 a kwietniem 2015 r., przygotowując rozprawę doktorską „Return migrants inclusion and employment. Case of migrants returning from the UK to Poland”¹. Co ważne,

¹ Podczas pracy nad doktoratem przeprowadziłem łącznie wywiady z 26 migrantami powrotnymi oraz ponownymi emigrantami. Do grupy analizowanej w tym rozdziale włączyłem jednak jedynie te osoby, które spełniały kryterium wiekowe, tj. miały mniej niż 35 lat, oraz w trakcie swojej kariery przynajmniej raz pracowały na stanowisku, które można uznać za prekaryjne (por. rozdz. 5). Wywiady zebrane na potrzeby pracy nad doktoratem oznaczone zostały przedrostkiem POW i w zależności o miejsca przebywania rozmówcy w momencie przeprowadzania wywiadu PL w przypadku Polski oraz UK w przypadku Wielkiej Brytanii. Zebranie dodatkowych

niezależnie od migracyjnej historii rozmówców do próby została włączona znaczna część wywiadów przeprowadzonych w ramach projektu PREWORK². Wynika to stąd, że większości uczestników badań zadano w nieustrukturyzowanej formie pytanie o stosunek do migracji. Poszerzenie próby o osoby, które osobiście nie doświadczyły migracji, pozwoliło dotrzeć do ich wyobrażeń na temat życia i pracy za granicą, a także zestawzić je z doświadczeniami migrantów.

Spośród rozmówców w momencie przeprowadzania wywiadu 22 osoby miały za sobą epizod migracyjny i mieszkały w Polsce, pięć osób mieszkało ponownie za granicą (w Wielkiej Brytanii), a pozostałe 42 osoby nie miały doświadczenia migracyjnego. Potencjalnie ważny dla lepszego zrozumienia prezentowanych wyników jest fakt, że wywiady były prowadzone przede wszystkim w Polsce (54) lub za granicą z podwójnymi migrantami powrotnymi (5), w konsekwencji czego próba nie obejmuje osób, które wyjechały z Polski i do niej nie wróciły. Z punktu widzenia tego rozdziału interesują nas przede wszystkim doświadczenia osób, które wyemigrowały, będąc w prekarnej sytuacji, lub antycypowały jej wystąpienie, dopiero wchodząc na rynek pracy, podczas emigracji pracowały w miejscach uznanych za prekaryjne, a po wcieleniu w życie decyzji o powrocie do Polski znowu znalazły się w obiektywnie niestabilnej sytuacji zawodowej.

Postrzeżenie przyczyn wyjazdu (oraz gotowości do wyjazdu) z Polski

Chociaż, formalnie rzecz biorąc, w każdym z analizowanych przypadków migracji wyjazd i powrót były dobrowolne, sposób, w jaki młodzi Polacy opowiadali o podejmowaniu decyzji o wyjeździe, wskazuje na dużą różnorodność biograficznych kontekstów emigracji. Każdą konkretną decyzję o emigracji oraz powrocie do Polski można ulokować na spektrum rozciągającym się od planowania do konieczności. Pomocne w zrozumieniu tej różnorodności okazują się zidentyfikowane przez Fritza Schützego (2012) biograficzne struktury procesowe, które wskazują na sposób, w jaki narratorzy postrzegają dane zdarzenie, czy szerzej, dany okres w swoim życiu (por. rozdz. 4).

wywiadów oraz praca nad moją rozprawą doktorską była możliwa dzięki wsparciu finansowemu ze środków projektu FP7-PEOPLE-2012-ITN „Changing Employment” (The changing nature of employment in Europe in the context of challenges, threats and opportunities for employees and employers), projekt nr 317321.

² Pomimo że w ramach badania PREWORK do próby zakwalifikowano łącznie 63 wywiady, na potrzeby tego rozdziału wybrałem 47 wywiadów, których uczestnicy zostali zapytani wprost o to, czy „Polska jest dobrym miejscem do życia, czy też lepiej z niej wyjechać”. Pytanie to znajdowało się w dyspozycjach składających się na trzecią część prowadzonych wywiadów, w związku z czym mogło zostać pominięte w przypadku pośredniego udzielenia odpowiedzi na wcześniejszym etapie rozmowy lub w efekcie ograniczenia czasowego i zmęczenia rozmówców.

W wielu badaniach biograficznych decyzja o migracji jest interpretowana jako znak autonomii jednostki i aktywnego planowania własnego życia – biograficzny schemat działania (Riemann, Schütze 2012). Z kolei biograficzna trajektoria cierpienia oczekiwana jest zazwyczaj już podczas emigracji jako efekt rozbieżności między nierealistycznymi oczekiwaniami migranta a rzeczywistością, z którą spotyka się za granicą (Waniek 2012). Przeprowadzona na potrzeby tego rozdziału analiza wykazała, że dla młodych Polaków w pracach prekaryjnych migracja, choć wciąż często pozostaje biograficznym schematem działania, od samego początku może być również wpisana w instytucjonalne wzorce oczekiwań oraz trajektorię cierpienia. Co więcej, zebrane narracje ujawniają również postępujący proces odczarowywania migracji, w konsekwencji którego duża część osób w pracach prekaryjnych całkowicie wyklucza wyjazd do pracy za granicę.

Migracja jako biograficzny schemat działania

Chociaż prekarność utrudnia długofalowe planowanie i wiąże się z poczuciem niestabilności, dla części rozmówców decyzja zarówno o wyjeździe, jak i powrocie była wpisana w szerszy biograficzny plan i nie była przypadkowa. Tymczasowa migracja była przejawem sprawstwa i miała się przyczynić do realizacji celów życiowych (trosk ostatecznych) w Polsce. Chociaż cele te niekoniecznie miały charakter czysto finansowy, oczekiwane za granicą wyższe zarobki były niezbędne w ich osiągnięciu. Większość rozmówców z doświadczeniem migracji jeszcze przed wyjazdem postrzegała zagranicę jako miejsce, gdzie możliwa jest stosunkowo szybka akumulacja zasobów ekonomicznych, które po powrocie do Polski mogą zostać wymienione na materialne lub niematerialne dobra. Co ważne, przedstawiana przez rozmówców wizja życia i pracy za granicą nie była spójna i rozpościerała się od braku oczekiwań przez „łatwe pieniądze” po „dobrą płacę za ciężką pracę”. Różnice w oczekiwaniach wynikały z różnych źródeł tej wiedzy. Z jednej strony idealizowane wizje łatwych i wysokich zarobków powstawały raczej na bazie publicznego dyskursu i plotek niż bezpośrednich relacji. Na przykład 22-letnia Ela tak wspomina swoje rozczarowanie, które przeżyła, pracując w Londynie:

[W]yjechałam do Anglii, gdzie siedziałam też prawie przez rok. Najpierw pracowałam tam w [kawiarni – *M.K.*] później w jednym z barów. Nie powiem, bo nie żałuję tego wyjazdu, ale też absolutnie nie żałuję tego, że wróciłam do Polski... Bo wszystkie opowieści[, które] ja słyszałam o wyjazdach do Anglii i tak dalej, były takie piękne, że pieniądze, że *fame*, to, tamto, sramto. Tak, tylko że to wszystko... jasne jest warte tych pieniędzy, może inaczej te pieniądze rzeczywiście są spore, ale nie na tyle, żeby zrekompensować brak czasu, który tam dominuje (PL_WR_K03_Ela, 23 lata).

Z drugiej strony bardziej przyziemne oczekiwania wynikały z bezpośrednich relacji znaczących innych z doświadczeniem emigracji (zazwyczaj członków rodziny lub bliskich przyjaciół). Wnioski wyciągnięte z ich opowieści były czasami uzupełniane własnymi obserwacjami poczynionymi podczas krótkich pobytów zagranicznych, zazwyczaj w celu odwiedzin bliskich. Skuteczne planowanie wymaga adekwatnej wiedzy na temat warunków, w których przyjdzie jednostce działać, dlatego w wielu przypadkach migracji wpisanej w biograficzny schemat działania rozmówcy zakładali, że ich migracja zarobkowa będzie się wiązać z pewnymi kosztami (zdrowotnymi, emocjonalnymi lub społecznymi), które były oczekiwane i akceptowane w zamian za oczekiwaną, ale odroczoną nagrodę. W takich przypadkach narratorzy mówili o „poświęceniu” (np. POW_PL_K03_Magda, POW_PL_K02_Gosia), aby w przyszłości kupić czas i lepszą jakość życia z powrotem w Polsce. Często miało to miejsce w przypadku studentów, którzy traktowali migrację jako sposób na uzupełnienie swojego budżetu w trakcie roku akademickiego. 25-letni Adam w następujący sposób tłumaczy swoją motywację do tymczasowej wyjazdu do Wielkiej Brytanii:

Podczas studiów na przykład, żeby dorobić sobie i mieć więcej pieniędzy na czynsz, na mieszkanie, na życie w dwa tysiące... dwunastym roku, żeby nie skłamał, wyjechałem do pracy do Anglii. Więc byłem jednym z emigrantów zarobkowych na dwa miesiące do miejscowości X, gdzie pracowałem w magazynie przygotowującym..., który zajmował się przygotowaniem odzieży głównie dla jednej z firm odzieżowych. Oczywiście praca od 5 rano do czasem 22.00, bez żadnego poszanowania zasad pracowniczych i tak dalej, ale jakby to... Zgodziłem się na to świadomy praw i obowiązków tylko po to, żeby przez te dwa miesiące skupić się wyłącznie na pracy i przywieźć sobie odłożoną jakąś tam kwotę. I udało się odłożyć tyle, że przez chwilę było wygodniej, nie musiałem się przejmować pracą (PL_WR_M06, 25 lat).

Przytoczone fragmenty ilustrują sytuacje, w których migracja postrzegana była jako opcja uniknięcia rzeczywistych lub potencjalnych przeszkód w realizacji planu życiowego w Polsce. W przypadku młodych prekaryjnych pracowników było to zazwyczaj ukończenie studiów wyższych, od których oczekiwali, że docelowo otworzą im drogę do stabilnej kariery zawodowej. W stronę migracji rozmówców kierowała również świadomość ich ograniczonych zasobów ekonomicznych i jednoczesnego braku perspektyw na wsparcie ze strony bliskich. 24-letnia Maja w następujący sposób tłumaczy, dlaczego postanowiła wyjechać do Szwecji razem ze swoim partnerem:

[M]y oboje mieliśmy taką sytuację, że w zasadzie nie mieliśmy tego pewnego startu. Że mamy jakiś taki ogromny kapitał od rodziców, czy ogromne wsparcie od strony rodziny i nie bardzo wyobrażaliśmy sobie jak w naszych tutaj polskich warunkach mamy tak normalnie, po ludzku, wystartować, założyć rodzinę. Bardzo nam się podobała Szwecja, nam obojgu (PL_WR_K02, 24 lata).

Nasi rozmówcy nie liczyli na to, że dorywcza praca w Polsce pozwoli im wieść godne życie. Co ważne, spośród różnych wymiarów prekaryzacji za najbardziej problematyczne uznawane były niskie i nieadekwatne zarobki, a nie elastyczne godziny pracy – w Polsce często traktowane jako coś korzystnego, za granicą jednak już jako wada. Uzyskiwane w ciągu kilku miesięcy za granicą oszczędności często nie były wystarczające do zaspokojenia potrzeb w trakcie pozostałej części roku akademickiego i wymagały uzupełnienia dorywczymi pracami w Polsce.

Po starannym rozważeniu zalet i wad wyjazdu tymczasowa migracja zarobkowa jawiła się części młodych Polaków jako najbardziej racjonalny krok, który ostatecznie się opłaci. W rzeczywistości nie zawsze udawało im się zrealizować założone cele – czego przyczyny zostały omówione szerzej w dalszej części rozdziału – jednak w przywołanym kontekście kluczowe pozostaje długoterminowe planowanie jako struktura procesowa. Nie działało się tak jednak we wszystkich przypadkach, dlatego w kolejnych podrozdziałach omówiona zostanie decyzja o emigracji wpisana w trajektorię cierpienia oraz instytucjonalne wzorce oczekiwania.

Migracja jako trajektoria cierpienia (przymus)

Decyzja o migracji nie zawsze była wynikiem biograficznych schematów działania i realizacji długoterminowych planów. W części przypadków emigracja była przedstawiana jako konieczność i reakcja na niepożądane wydarzenia, które uniemożliwiły realizację planów biograficznych. Decyzja o wyjeździe z Polski podejmowana była w niesprzyjającym kontekście postrzeganym jako przytłaczający. Wśród konkretnych sytuacji – często wzajemnie powiązanych – znalazły się takie jak utrata pracy, rosnące zadłużenie, problemy zdrowotne lub rodzinne czy też fiasko planów edukacyjnych. W takich okolicznościach emigracja pełniła funkcję otrzymanego z zewnątrz „koła ratunkowego” i wiązała się z dążeniem do minimalizowania cierpienia, które dobrze ujmuje kategoria trajektorii cierpienia wprowadzona przez Barneya Glasera i Anselma Straussa (1968), a rozwinięta przez Fritza Schützego (2012b). Kluczowy do zrozumienia trajektorii jest proces przejścia od intencjonalnie planowanych działań do poddania się zewnętrznym okolicznościom, czemu towarzyszy cierpienie i poczucie braku kontroli prowadzące do podważania dotychczasowej tożsamości. Co ważne, pojęcie trajektorii odnosi się nie tylko do uczucia cierpienia, ale również procesualnego charakteru i poszczególnych faz tego doświadczenia.

Analizując ogólne cechy trajektorii, Riemann i Schütze (2012) wskazują, że trajektoria wyłania się z niespodziewanego i nieuporządkowanego splotu wydarzeń, który niszczy życiowy ład wnoszony przez „instytucjonalne wzorce oczekiwania i rozciągnięte w czasie biograficzne schematy intencjonalnego działania” (Riemann, Schütze 2012: 397). Co ważne z punktu widzenia tematyki rozdziału, zdaniem Riemanna i Schützego „dobrowolna emigracja możliwa jest tylko wtedy, jeżeli emigrant

wykaże się niemałą aktywnością intencjonalnego działania i dalekosiężnymi planami” (ibidem: 400). Jednak, jak wynika z przeprowadzonej analizy, część decyzji migracyjnych zostaje podjęta *ad hoc* i reaktywnie w kontekście potencjału trajektoryjnego lub mającej już miejsce trajektorii cierpienia, na którą składa się również prekaryjne zatrudnienie.

Co najmniej trzy czynniki sprawiły, że wśród młodych Polaków pojawiły się przypadki migracji, którą można określić mianem inercyjnej. Po pierwsze, nowa struktura możliwości wynikająca z przystąpienia Polski do Unii Europejskiej i stopniowego otwarcia zachodnich rynków pracy. Obniżyło to istotnie poziom zaangażowania, niezbędnego z punktu widzenia jednostki do wyjazdu i podjęcia pracy za granicą, co umożliwiło spontaniczne wyjazdy i powroty. Po drugie, za sprawą intensywnego rozwoju tanich linii lotniczych istotnie spadły koszty i czas transportu pomiędzy Polską a głównymi krajami docelowymi emigrantów. Po trzecie, rosnąca lawinowo od 2004 r. liczba Polaków za granicą, stała się podstawą tworzenia gęstych sieci migracyjnych i przestrzeni transnarodowych, co poszerzyło przestrzeń mentalną osób, które choć same nigdy nie wyjechały z kraju, utrzymywały jednak intensywny kontakt ze znaczącymi innymi za granicą (por. Schütze, Schröder-Wildhagen 2012).

Podobnie jak w przypadku biograficznych schematów działania, również trajektoria była w różnym stopniu związana z pracą i zatrudnieniem. Podczas gdy emigracja jako odpowiedź na złą sytuację finansową, bezrobocie czy niestabilne warunki zatrudnienia jest już stosunkowo dobrze opisana w literaturze, migracja jako sposób radzenia sobie z problemami osobistymi – mimo pewnych wyjątków (np. Burrell 2009; Stella, Flynn, Gawlewicz 2018) – dopiero niedawno przykuła uwagę badaczy. Zebrane przez nas dane pokazały, że również w tym drugim przypadku, pozornie niezwiązanym z zatrudnieniem, sytuacja na rynku pracy również pośrednio wpływała na decyzję o wyjeździe lub powrocie.

Istotną w tym kontekście kategorią było poczucie rozmówców, że wyjeżdżając, nie mają nic do stracenia. W przypadku młodych osób albo nie udało im się jeszcze zdobyć istotnego doświadczenia na rynku pracy i nie spodziewali się, że to szybko nastąpi; albo nie uznawali swojej obecnej pozycji zawodowej za znaczącą i satysfakcjonującą. Również bycie w związku nie zawsze stanowiło przeszkodę w emigracji, gdyż partnerzy narratorów zazwyczaj znajdowali się w podobnej sytuacji, co czasami prowadziło do decyzji o wspólnym wyjeździe.

Decyzja o migracji często podejmowana była w kontekście prekaryjnej lub pogarszającej się sytuacji na rynku pracy. Mimo różnorodnych prób realizacji planów biograficznych i zawodowych w Polsce, część rozmówców nie była w stanie utrzymać kontroli nad swoim życiem. Migracja postrzegana jako konieczność była często traktowana jako ostatnia szansa na skierowanie życia na właściwe, z punktu widzenia migranta, tory. Rozmówcy nie dysponowali znaczącymi zasobami ekonomicznymi, nie zgromadzili lub odziedziczyli majątku, a często popadali w spirale zadłużenia. Ich sieci społeczne – nawet jeśli były w stanie zapewnić wsparcie emocjonalne – nie były w stanie zapewnić im wsparcia materialnego, ponieważ przyszli

migranci zarobkowi często byli tymi, którzy czuli się i *de facto* byli odpowiedzialni za swoich bliskich. Ich kapitał społeczny zaowocował jednak „propozycją” od znajomych lub członków rodzin, którzy już przebywali za granicą i namawiali ich do przyjazdu, oferując miejsce pobytu i praktyczną wiedzę na temat życia na emigracji, ale już nie zatrudnienie. Jak wspomina Zofia, „Znajomi mówili «no przyjeźdź, przyjeźdź, będziesz miała się gdzie zatrzymać» i takie tam namawianie” (POW_UK_K03, 31 lat). Co ważne, decyzja o wyjeździe z Polski była często spowodowana „kroplą, która przelała czarę goryczy” (np. wypadek, utrata pracy), a migracja była traktowana jako odpowiedź na otrzymaną wcześniej propozycję. Warto zauważyć, że tego typu zaproszenia nie były niczym nowym dla narratorów, ale dopiero spiętrzenie się trudności i poczucie utraty kontroli nad życiem popchnęły ich do przyjęcia „oferty”. Migracja nie była więc dobrze przygotowana, a wybór kraju był raczej przypadkowy, co oznaczało, że kierunek migracji wynikał z więzi społecznych, a nie z oceny własnych umiejętności i szans rozwoju.

Aby lepiej zilustrować przypadki związanej z prekaryzacją pracy migracją wpisaną w jedną z faz trajektorii cierpienia, przyjrzyjmy się fragmentowi narracji 29-letniego Krzysztofa pochodzącego z dużego miasta w – jak sam stwierdza – „jednym z uboższych województw”. Po ukończeniu szkoły średniej Krzysztof postanawia kontynuować naukę na uniwersytecie. Nie było to dla niego wyłącznie wypełnieniem instytucjonalnego schematu działania, ale także realizacją indywidualnego planu awansu społecznego, którego częścią było uzyskanie dyplomu szkoły wyższej. Co ważne, chodziło mu raczej o uzyskanie statusu „człowieka wykształconego”, a kierunek studiów miał już drugorzędne znaczenie. Krzysztof przeniósł się do dużego miasta w zachodniej Polsce, gdzie rozpoczął pracę oraz studia zaoczne, jednak seria niekorzystnych wydarzeń „zmusiła go” do przeprowadzki do Wielkiej Brytanii. Jak sam wspomina,

trafiłem tutaj do [nazwa dużego miasta] i podjąłem zaocznie studia na kulturoznawstwie i zacząłem pracować. (...) Pogodzenie samych studiów z pracą było trudne i, tak jak mówię, straciłem najpierw jedną, potem drugą i zdarzyła się taka oferta, że ktoś zadzwonił stamtąd, znajomy mojej siostry, i ona pojechała pierwsza i ja potem, nie wahając się, przerwałem studia i pojechałem drugi. Tak że, to jest..., to jest tak naprawdę tyle. Jeśli chodzi o powód, to powód był, mogę powiedzieć, czysto finansowy.

A jaką pracę tutaj miałeś?

Tutaj, a tutaj to się miałem różnych rzeczy. Pracowałem jako przedstawiciel handlowy, odzież robocza, środki BHP..., robiłem w serwisie lodówek, robiłem w gastronomii. (...) Ponieważ nic nie miałem, co mnie trzymało, oprócz tego, że chciałem studiować, bo i to od dłuższego czasu, było tak, że w zasadzie tylko studia trzymały mnie w tej Polsce (POW_PL_M01, 29 lat).

W przytoczonym fragmencie wywiadu widać, że już na początku życia w nowym mieście, Krzysztof napotykał trudności w realizacji swojej strategii życiowej.

Stwierdzając kilkakrotnie, że starał się oraz podejmował każdą dostępną pracę, Krzysztof pokazuje, że pomimo napotkanych trudności nadal był zdeterminowany, by zrealizować swój pierwotny plan edukacyjny. Należy dodać, że Krzysztof nie mógł liczyć na wsparcie rodziny, a w momencie rozpoczęcia studiów był już ekonomicznie niezależny. Choć początkowo Krzysztofowi udało się uzyskać niepewną równowagę życia codziennego, jego prekaryjna sytuacja wciąż posiadała istotny potencjał trajektoryjny (por. rozdz. 8). W momencie nagromadzenia się trudności niespodziewany wypadek samochodowy i związane z nim koszty doprowadziły do sytuacji, którą Schütze (2012: 428) nazywa nagłym przekroczeniem granicy aktualizacji potencjału trajektoryjnego. Według Schützego od tego momentu „osoba dotknięta problemem nie jest już w stanie kształtować swego życia codziennego poprzez aktywne schematy działania” (ibidem).

W relacji Krzysztofa oznaki trajektorii obecne są nie tylko w jego wyraźnej wypowiedzi na temat „bycia zmuszonym” czy pochodzącym z innej części wywiadu stwierdzeniu: „W ogóle strasznie byłem niechętny do tego, żeby wyjeżdżać”. Według Schützego trajektorię można dostrzec również poprzez wyrażenia wskazujące na los i to, że coś po prostu się wydarzyło. Opowieść Krzysztofa balansuje między fragmentami, gdy narrator przedstawia się jako aktywny podmiot zdarzeń, a tymi, kiedy coś mu się przytrafia. Przykładowo, oceniając swoje próby połączenia nauki z pracą, mówi: „nie udało się”, a nie „nie udało mi się” lub „nie dałem rady”. Krzysztof dystansuje się od sytuacji, mówiąc: „wyszło nieciekawie finansowo”, a oferta migracyjna „trafiła się”. Warto też zauważyć, że Krzysztof w czasie podejmowania decyzji o wyjeździe oprócz planów edukacyjnych nie miał „nic, co go trzymało”, co wprost odwołuje się do przywołanej wcześniej kategorii „niczego do stracenia”.

Należy podkreślić, że do migracji sprekaryzowanych Polaków, z którymi udało nam się porozmawiać, dochodziło wyłącznie w początkowych stadiach rozwoju trajektorii, czyli w momencie akumulowania się potencjału trajektoryjnego lub po przekroczeniu granicy aktualizacji potencjału trajektoryjnego, co prowadziło do migracji jako próby zachowania chwiejnej równowagi w radzeniu sobie z życiem codziennym (*precarious balance of everyday life*) (por. Riemann, Schütze 2012: 349). Migracja, zwłaszcza w przypadku szybkiego znalezienia pracy na pełen etat, mogła pomóc w przezwyciężeniu i przepracowaniu trajektorii. Mogła jednak również przysporzyć dodatkowych trudności (m.in. językowych, emocjonalnych ekonomicznych oraz instytucjonalnych), które pogłębiły destabilizację i doprowadziły do momentu, w którym

osoba dotknięta problemem staje się sobie samej obca: nie rozumie siebie samej, ponieważ nie jest w stanie działać tak, jak wcześniej było to możliwe; jednostka ta zużywa resztki energii, by „jakoś” podtrzymać chwiejną równowagę; nadmierna koncentracja na jednym aspekcie problemu powoduje zaniedbanie innych aspektów, które mogą się rozwijać dalej w mniej lub bardziej niekontrolowany sposób (Schütze 2012b: 428).

W najbardziej skrajnych przypadkach sytuacje te mogą doprowadzić do kolejnego etapu trajektorii, czyli załamania się organizacji życia codziennego i orientacji wobec samego siebie, co może skończyć się tak liczną wśród polskich emigrantów bezdomnością. Przypadki takich biografii, choć opisane w literaturze (np. Garapich 2014), nie zostały jednak odnotowane w naszej próbie badawczej³.

Dla niektórych próbą uniknięcia postępującej trajektorii okazywał się powrót z emigracji do Polski. Tak też było w przypadku powrotu z Anglii 25-letniej Marianny⁴ z dzieckiem i partnerem. Podczas gdy Marianna opiekowała się swoim półrocznym dzieckiem, jej partner zarabiał na całą rodzinę, pracując 14 godzin na dobę w tartaku. Zdaniem Marianny nie było im łatwo, ale kiedy będący największym zakładem pracy w okolicy tartak spłonął, zdecydowali się nie ryzykować pogorszenia swojej prekaryjnej sytuacji i wrócić do kraju.

Jakaś opatrność nad nami czuwała, bo i gdybyśmy zdecydowali się na kupno biletu po tym jak spłonął jego zakład, to byśmy tu nie wrócili. Nie mielibyśmy za co wrócić, bo zaczęła się też tam taka walka, żeby przeżyć. Byliśmy tam za krótko, żeby dostać jakąś pomoc od państwa (...) No i zdecydowaliśmy się wrócić do Polski. (...) Wiem, że mamy gdzie wracać, tutaj mamy rodzinę, znamy język, jesteście u siebie, w domu. Biednie bo biednie, ale może sobie jakoś poradzimy, a tutaj znajdziesz pracę w tej Anglii? Jaka? Trzy razy w tygodniu dorywczą. Małutkie miasteczko, sześć tysięcy mężczyzn bez pracy nagle, bo się spalił zakład, którzy znają perfekcyjnie język. Im będzie łatwiej. Nie będziemy mieli na czynsz, wylądujemy na ulicy z dzieckiem, nie wrócimy do domu, bo za co? Wracamy. No, i wróciliśmy. No i zaczęło się powoli układać, a potem znowu sypać, a potem znowu układać, no i tak cały czas. Wzloty i upadki (PL_WR_K11, 25 lat).

Dla Marianny powrót do Polski wciąż wiązał się potencjałem trajektoryjnym i świadomością, że wraz z najbliższymi wciąż będzie musiała próbować „sobie jakoś radzić”. Jednak z jej perspektywy, chociaż nie liczyła na wysokie zarobki po powrocie, ważne były niedostępne w Anglii pozafinansowe środki wsparcia oraz zakorzenienie w postaci rodziny, domu oraz znajomości języka. Z punktu widzenia rozmówczyni pozostanie w Anglii groziłoby koniecznością „walki o przeżycie”, dorywczą pracą i ostatecznie znalezieniem się na marginesie, zobrazowanym przez metaforę „wylądowania z dzieckiem na ulicy”. Znamienne jest również to, że Marianna nie mogła liczyć za granicą na wsparcie ze strony instytucji państwowych, podczas gdy w Polsce wciąż przysługiwał jej zasiłek macierzyński. W tym przypadku rozumiana jako potencjał trajektoryjny prekaryjność towarzyszyła narratorece zarówno przed, podczas, jak i po powrocie z migracji.

³ Może to wynikać m.in. z faktu pozostawiania przez polskich bezdomnych za granicą i wstydu przed powrotem do kraju.

⁴ Bardziej szczegółowa analiza biografii Marianny znajduje się w rozdz. 8.

Migracja jako odpowiedź na instytucjonalne wzorce oczekiwań

Przeanalizowane narracje ujawniły również oznaki instytucjonalizacji migracji i pojawienie się migracji zakorzenionej w społecznych oczekiwaniach. W takich przypadkach decyzja o migracji była postrzegana przez młodych ludzi jako naturalny etap na drodze życia i kariery wpisujący się w instytucjonalne wzorce oczekiwań, czyli trzecią strukturę procesową wyodrębnioną przez Schützego. „Instytucjonalne wzorce oczekiwań odnoszą się do normatywnego pierwiastka biografii” (Riemann, Schütze 2012: 397) i choć charakteryzują się poczuciem obowiązku dotyczącym tego, co należy w danej sytuacji zrobić, pozostawiają margines dla biograficznej kreatywności i w zależności od okoliczności mogą zachęcać do tworzenia biograficznych schematów działania lub popychać ku trajektorii cierpienia.

Instytucjonalizacja polskiej migracji jest stosunkowo nowym zjawiskiem i choć niektóre rodziny lub regiony miały już ugruntowaną tradycję migracyjną, wydaje się, że masowa migracja Polaków po rozszerzeniu UE w połączeniu z projektami UE zachęcającymi do mobilności przyczyniła się do szerokich zmian wzorców działania (zwłaszcza wśród ludzi młodych) i doprowadziła do „normalizacji migracji”. Podobnie jak w przypadku omawianych wyżej struktur procesowych, również migracja jako instytucjonalny schemat działania mogła być w różnym stopniu związana z pracą.

W zebranych materiale wyodrębniliśmy trzy źródła instytucjonalnych wzorców oczekiwań, które mogą, choć nie muszą, się nawzajem wzmacniać i w ostateczności prowadzić młodych Polaków do decyzji o emigracji. Są to rodzina, rówieśnicy oraz formalne instytucje.

Migracja jako instytucjonalny wzorzec oczekiwań dotyczył zazwyczaj momentu przejścia między edukacją a rynkiem pracy. Kluczowe z punktu widzenia rozmówców było zebranie nowych doświadczeń życiowych i uzyskanie szansy na wypróbowanie nowych rzeczy, a także przemyślenie kolejnych – często edukacyjnych lub zawodowych – etapów życia. Takie motywacje pokrywają się z posiadającym długie tradycje (*Bildungsreise*) i coraz bardziej popularnym w krajach zachodnich zjawiskiem kilkunastomiesięcznej przerwy między którymś z etapów edukacji lub po jej zakończeniu. Podczas gdy na zachodzie tzw. *gap year* jest zazwyczaj związany z podróżowaniem lub wolontariatem w krajach rozwijających się, służąc jednocześnie podkreśleniu klasowych dystynkcji, ponieważ nie wszyscy młodzi mogą pozwolić sobie na bezpłatną pracę za granicą, w przypadku wyjazdów młodych Polaków motywacje do rozwoju orientacji życiowej były wyraźnie wzmacniane motywacjami ekonomicznymi. Migracja bez jasnego planu – opisywana w literaturze jako wynikająca z postawy „intencjonalnej nieprzewidywalności” (Eade et al. 2007) – w badaniach biograficznych jest postrzegana jako wyraz sprawstwa i biograficznych schematów działania. Zebrane dane pokazały jednak, że przynajmniej w przypadku niektórych młodych Polaków migracja stała się w dużym stopniu odpowiedzią na

normy społeczne i wyrażane wprost oczekiwania, np. ze strony rodziców, jak było w przypadkach Szymona oraz Wiktorii.

Szymon: [W] domu wielokrotnie jest, słyszałem od... głównie od mojej mamy, że... no, mógłbym wręcz powiedzieć, zachęte do tego, żeby wykorzystać tam jakąś swoją znajomość języka i poszukać, poszukać pracy za granicą (PL_WR_M16, 30 lat).

Wiktorii: [M]oi rodzice tak mi mówili: „Wyjedź za granicę, będzie ci lepiej”.

Czyli twoi rodzice mieli taki pomysł, żebyś pojechała na przykład do tej rodziny czy żebyś próbowała sama?

Wiktorii: No, nawet podpowiadali mi, że jak już skończysz szkołę i w ogóle nie będziesz wiedziała ten, ten, to nie tak mówili, że tak mam zrobić, że tak mi doradzają, tylko jak tak sobie rozmawialiśmy, to tak mówili, że, no „Tak możesz zrobić, możesz sobie zobaczyć, może ci tam będzie lepiej i w ogóle” (PL_WAW_K05, 21 lat).

Chociaż namowy rodziców nie zawsze prowadziły do emigracji, można je odbierać jako skierowaną w stronę dzieci zachęte do usamodzielnienia się i wyprawki. Przekonanie o tym, że początkująca na polskim rynku pracy osoba nie jest w stanie utrzymać się i zamieszkać samodzielnie było w wielu rodzinach na tyle silne, że prowadziło do sytuacji, w której pierwsza wyprawka z domu rodzinnego była od razu przeprowadzką za granicę za pracę (por. Sarnowska 2016). Podobny pogląd panował również wśród młodych ludzi, co tylko wzmacniało przekazy płynące od rodziców. Wspominając swoje niedoszłe migracyjne plany, 20-letnia Lidia jasno wskazuje na wpływ rówieśników.

A co cię tak tknęło do wyjazdu w tym liceum?

Nie wiem, w sumie wszyscy w jakimś czasie wyjeżdżali. Jakby strasznie dużo osób wyjeżdżało, jak byłam w liceum. I zastanawiałam się nad tym, bo po pierwsze, lepsze pieniądze. Jak już pojedziesz, to a nuż uda się znaleźć lepszą pracę i po prostu zostaniesz? No nie wiem, co tak naprawdę mną kierowało. Nie pamiętam (PL_WAW_K15, 20 lat).

Mówiąc m.in. o tym, że „wszyscy wyjeżdżali” i że nie wiedziała, co nią do końca kierowało, Lidia używa form i języka wskazujących na instytucjonalne wzory oczekiwań. Dla wielu młodych migracja stała się aktualną lub potencjalną, niemniej oczywistą i naturalną odpowiedzią na spodziewane trudności nie tylko z uzyskaniem stabilności na rynku pracy, ale również stania się młodym dorosłym.

Odczarowanie migracji i niechęć do wyjazdów

Pomimo stosunkowo dużego entuzjazmu wobec wyjazdu za granicę wykazywanego przez część naszych rozmówców, większość kategorycznie wykluczyła emigrację lub miała wobec niej ambiwalentny stosunek. Wśród 47 uczestników badania

zapytanych wprost, czy „Polska jest dobrym miejscem do życia, czy też lepiej z niej wyjechać”, jedynie trzynaścioro nie miało wątpliwości, że Polskę lepiej opuścić. Co ważne, pomimo abstrakcyjnej treści pytania, zazwyczaj było ono przez rozmówców interpretowane jako pytanie o to, czy oni sami wyjechaliby z kraju. Aby dopełnić obraz wyłaniający się z zaprezentowanej różnorodności biograficznych motywów emigracji młodych Polaków w pracach prekaryjnych, w tej części rozdziału przyjrzyć się powodom, dla których dużej części naszych rozmówców, pomimo ich relatywnie niekorzystnej pozycji na rynku pracy, migracja nie jawiła się jako atrakcyjna alternatywa wobec ich sytuacji w Polsce.

Analiza deklarowanych powodów niechęci do wyjazdu wskazuje na przebiegający proces, który można ogólnie nazwać odczarowywaniem migracji. W zależności od zasobów, którymi dysponowali nasi rozmówcy, szczegółowe powody tego procesu różniły się, jednak sprowadzały się do stwierdzenia, że emigracja, chociaż zazwyczaj jest opłacalna ekonomicznie, wiąże się z wysokimi kosztami osobistymi, jak rozłąka z bliskimi, poczucie wyobcowania, ale też mniej wartościową i prestiżową pracę.

Co ważne, uzasadniając swoje negatywne podejście do emigracji, rozmówcy zazwyczaj odwoływali się do przykładów rodziny i przyjaciół mieszkających za granicą lub własnych doświadczeń migracyjnych. Zjawisko to można interpretować jako wskaźnik głębokiego zakorzenienia poakcesyjnej migracji w świadomości społecznej oraz przepływu tzw. społecznych przekazów migracyjnych (*social remittances*), które definiowane są jako „przekazy norm, wartości, idei, zachowań, praktyk społecznych oraz kapitału społecznego” (Levitt 1998). W tym przypadku transferowi podlegała zbudowana na doświadczeniu bliskich osób wiedza o warunkach życia i pracy za granicą. To na jej podstawie, a nie dyskursu medialnego, rozmówcy budowali swoje wyobrażenie o emigracji. Przekazy migracyjne od bardziej uniwersalnej dyfuzji kulturowej odróżnia to, że stanowią one bezpośredni przekaz konkretnych migrujących osób, który trafia do konkretnych odbiorców (Jaźwińska, Grabowska 2017). Jest to o tyle istotne, że swoje wyobrażenie o migracji rozmówcy budowali, opierając się na opowieściach osób bliskich i podobnych do nich pod wieloma względami, w tym strukturalnego położenia (klasy) i wielkości zasobów. Pozwoliło im to antycypować ich prawdopodobną trajektorię migracji. Na przykład 29-letni Radek, który od dwóch lat pracuje w dyskoncie i nigdy nie mieszkał za granicą, w następujący sposób argumentował przeciwko wyjazdowi z Polski:

Uważam, że lepiej by było dla ludzi, żeby zostali w Polsce... Moja siostra, mimo że pracuje, mieszka w Anglii, to ona tęskni za krajem... I mam znajomych naprawdę w różnych krajach i w Stanach, w Hiszpanii we Włoszech..., w Niemczech... chyba we Francji też mam, w Irlandii wszędzie właściwie nawet na wschodzie mam znajomych (...) Siostra w Anglii jest. Tam jej dobrze, ale chciałaby wrócić do Polski. Koleżanka w Niemczech... przyjeżdża do Polski jak często się da... Wszyscy pracują za granicą. Kolega we Włoszech był dwadzieścia pięć lat... Wrócił, bo miał

dosyć... i pracuje tutaj, mimo że dostaje jedną dziesiątą tego, co tam (PL_WR_M03, 29 lat).

W swojej wypowiedzi Radek stara się podkreślić związane z migracją cierpienie wynikające z bliżej niezdefiniowanej tęsknoty za krajem. Wymieniając szereg państw i mieszkających w nich znajomych, którzy chcieliby wrócić do Polski, rozmówca wskazuje, że w jego opinii nie jest to problem pojawiający się w konkretnym miejscu i kraju, ale raczej cena migracji w ogóle. Radek uznaje za coś oczywistego i domyślnego, że skoro jego znajomi chcą wrócić do Polski, to muszą mieć ku temu dobre powody i nie należy do nich dobra sytuacja w Polsce, a raczej niezadowolenie z życia za granicą. Co ważne, w narracji Radka, podobnie jak w wielu innych, niedogodności spotykane za granicą nie są rekompensowane wyższymi niż w Polsce zarobkami, o czym ma świadczyć przykład jego znajomego, który wrócił z Włoch. Na ekonomiczne trudności życia w Polsce uwagę zwraca również Marek, 25-letni mechanik samochodowy, który ma za sobą epizod migracyjny w Anglii, gdzie wciąż mieszkają jego dwie siostry:

Na pewno jest ciężko [*śmiech*] u nas zapracować na rodzinę jakoś. Aczkolwiek jestem taki, że nie wyjechałbym z kraju, bo byłem tam za granicą, wiem jak jest i... u siebie, to u siebie. No, jest ciężko, ale jestem w kraju... swoim i... nie chciałbym wyjechać, bo tu zawsze będę swój, a tam zawsze będę obcy (PL_WR_M04, 25 lat).

Znajomość lokalnego kontekstu i poczucie „bycia u siebie” pomaga młodym osobom w radzeniu sobie z prekaryjną sytuacją. W obliczu zachwiania jednego z filarów, jakim jest stabilna i przewidywalna praca, część osób nie chce wyjeżdżać i dodatkowo ryzykować zerwania rodzinnych więzi oraz utraty zakorzenienia w rodzimej kulturze. Nie powinno dziwić zatem, że jedną z podstawowych przeszkód powstrzymujących naszych rozmówców przed emigracją była słaba – w ich ocenie – znajomość języka obcego.

Aldona: Nie myślałam o wyjeździe za granicę, nie myślałam. Bo mam problemy z językiem obcym (PL_WAW_K01, 26 lat).

Daniela: Naprawdę chciałabym mieszkać w Lipsku. (...) Tylko że nie znam języka niemieckiego [*śmiech*]. Nie przykładałam się do niego tak jak należy (PL_WR_K13, 27 lat).

Maja: Oprócz tego bardzo bałam się języka, nie mam łatwości co do języków obcych i wiedziałam, że jak emigrujemy razem, to mój chłopak znajdzie pracę. Znaczący od razu, całkiem szybko. Natomiast ja, żeby pracować w pracy socjalnej, musiałabym mieć język na naprawdę dobrym poziomie, żeby móc tam gdzieś faktycznie fajnie zawodowo się rozwijać. (...) Więc nie spinało mi się to (PL_WR_K02, 24 lata).

Rozmówcy wykazywali słuszną intuicję, twierdząc, że bez dobrej znajomości języka kraju emigracji trudno będzie im znaleźć odpowiednią – z ich punktu

widzenia – pracę. Wpływ znajomości języka na położenie na rynku pracy, które z kolei wpływa na poziom integracji społecznej imigrantów, podkreślany jest nie tylko przez teoretyków (np. Ager, Strang 2008), ale został również udowodniony w licznych badaniach empirycznych, w tym dotyczących polskich migracji poakcesyjnych. Knight, Lever i Thompson (2014), badając mobilność zawodową Polaków w Walii, doszli do wniosku, że niezależnie od badanego regionu względna znajomość języka angielskiego jest głównym katalizatorem ich awansu zawodowego. W zebranych przez nas narracjach niedostateczna znajomość języka nie była jednak traktowana wyłącznie pragmatycznie jako przeszkoda w znalezieniu pracy, ale też istotna bariera w uzyskaniu swobody i nawet tymczasowym zakorzenieniu za granicą. Kwestie te dobrze podsumował pracujący w organizacji pozarządowej Adam.

[O]biektywnie rzecz biorąc, najprawdopodobniej lepiej byłoby wyjechać. Praktycznie, patrząc po moim przykładzie, ja mimo wszystko czuję się związany z tym światem przez język, przez znajomych, których tu mam, przez kontekst, który mocno rozumiem, przez krąg kulturowy, w którym czuję się... niewygodnie, ale jednak komfortowo w takim sensie, że go rozumiem, jestem w stanie zidentyfikować problemy... szybciej. Zatem nawet to krótkie doświadczenie bycia imigrantem dla mnie było mocno... było to dotkliwie po prostu... (PL_WR_M06, 25 lat).

Uchwycony przez Adama paradoks, że w Polsce można czuć się „niewygodnie, ale jednak komfortowo”, jest obecny również w innych narracjach i sprowadza się do powtarzanego często stwierdzenia, że choć na świecie są lepsze miejsca do życia, to „można tu normalnie żyć” (Kuba, PL_WAW_M15, 23 lata) i Polska „nie jest najgorsza” (Wiktor, PL_WAW_K05, 21 lat). Zestawiając Polskę z państwami ogarniętymi wojną (Wiktor) czy nazywając ją „gorszym pierwszym światem”, w którym „dużo rzeczy mogłoby być lepiej” (Halina, PL_WR_K19, 26 lat), rozmówczynie podkreślały pośrednio kontrast między przymusową migracją związaną z zagrożeniem życia a odrzucaną przez nie migracją z wyboru służącą wyłącznie poprawie sytuacji materialnej. Przywołane opinie młodych Polaków świadczą o świadomości i dobrej znajomości niedoskonałości w organizacji życia społecznego, w tym rynku pracy, przy jednoczesnym pogodzeniu się z sytuacją i uznaniem tego za lokalną normę. Tego typu wypowiedzi pracowników prekaryjnych pojawiały się bardzo często w zgromadzonym materiale i można je traktować jako kolejny znak z jednej strony postępującej normalizacji prekaryzacji, z drugiej – odczarowania migracji.

Niechęć do emigracji zarobkowej dwojako wiązała się również z prezentowanym przez rozmówców podejściem do pracy zarobkowej. Po pierwsze, do wyjazdu nie były skłonne osoby, dla których istotne znaczenie ma treść ich pracy. Osoby działające w organizacjach pozarządowych, ale też artyści, często czuli, że stoją przed alternatywą: satysfakcjonująca i sensowna, ale prekaryjna praca w Polsce wobec lepiej płatnego, ale pozbawionego znaczenia i doniosłości zatrudnienia czy to

za granicą, czy w Polsce, ale w „bezdusznej” korporacji. Przykładem jest cytowany wcześniej Adam, a także Alicja:

Nie wyobrażam sobie, że mogłabym robić to, co robię teraz tutaj, za granicą na przykład, nie. Może bym mogła, ale potrzebowałabym więcej czasu, żeby jednak też to poznać. Dla mnie sama przeprowadzka do [wsi w województwie dolnośląskim] była wyprowadzką jakby gdzie indziej, bo była inna mentalność, było poznawanie, nowe wdrażanie się, więc wyobrażam sobie, że wyjazd za granicę dla mnie byłby jeszcze trudniejszy (PL_WR_K09, 29 lat).

Nie bez znaczenia pozostawał też związany z pracą prestiż, a raczej jego brak spodziewany w przypadku wyjazdu za granicę. Rozmówcy, którzy zwracali uwagę na prestiż pracy i nie byli skłonni wyjechać za granicę, przykładali dużą wagę do uzyskanego w Polsce formalnego wykształcenia. Ważna dla nich była nie tyle treść wykonywanej pracy, ile to, jak jest ona postrzegana przez innych. Umożliwiająca dobre życie i jednocześnie prestiżowa praca to zwrot wcześniejszych inwestycji w edukację i zdobywanie odpowiedniego doświadczenia. Podobny tok myślenia można zauważyć w narracji 27-letniej Aliny.

Mam taką teorię, że rzeczywiście, jeżeli człowiekowi na tym kraju zależy, ja to jednak wiązę zazwyczaj z wykształceniem, pokazuje to też moje doświadczenie właśnie wśród znajomych, wśród rodziny, że można w tym kraju znaleźć pracę, godną pracę, nawiązując do poprzedniego i mieć rzeczywiście dobre życie. Bo spierałam się o to nieraz z kuzynami moimi, którzy szkół żadnych, jeden nawet matury nie ma, jeden w Holandii, drugi w Niemczech, jak to tam nie jest cudownie. No cudownie? No jak jeden przerzuca na produkcji coś, drugi też jakieś towary gdzieś tam wozi TIR-em, to nie jest ich wymarzone zajęcie, ale lepszego chyba nie znaleźli, i tak naprawdę mogliby robić nawet bez wykształcenia, nawet to samo w Polsce i za to samo by się utrzymali. (...) Ale abstrahując, właśnie zazwyczaj słyszę opinię, że w Polsce to w ogóle nie można dobrze zarobić, natomiast ja właśnie uważam, że ja jestem takim przykładem, że można, że jak się chce, trzeba być trochę obrotnym, że tak powiem, trzeba trochę się zakręcić, trochę podziałać w tym kierunku. Najpierw trochę dać od siebie, trochę popracować za darmo, żeby nabyć doświadczenia, trzeba się rzeczywiście tym interesować. Wydaje mi się, że można i ludzie w mojej sytuacji, takiej jak ja teraz, myślę że są w stanie naprawdę sobie tutaj poradzić i to tak bardzo dobrze poradzić (PL_WR_K18, 27 lat).

Alina prezentuje postawy charakterystyczne dla strategii życiowej, którą określiliśmy jako „profesjonalna” (por. rozdz. 17). Z jednej strony widzimy tu merytokraticzną wiarę w to, że nauka, ciężka praca i poświęcenie ostatecznie zostaną wynagrodzone, z drugiej – silne przekonanie, że jeśli ktoś będzie w stanie poradzić sobie za granicą, to również poradzi sobie w Polsce, w związku z czym nie ma sensu wyjeżdżać. Pytając retorycznie, czy praca na produkcji lub praca kierowcy jest taka cudowna, Alina wskazuje na swoje ambicje, jej zdaniem niemożliwe do

zrealizowania za granicą. Co ważne, również tu obecne są symptomy normalizacji prekaryzacji. Alina nie uznaje, że niepłatne staże to coś złego; po prostu tak jest i w myśl zasady, że „każdy jest kowalem własnego losu”, należy się na nie godzić, aby w końcu otrzymać wymarzoną pracę. Rozmówczyni stara się planować swoją karierę zawodową i pomimo prekaryjnych warunków pracy w Polsce w jej planach, podobnie jak w planach większości rozmówców, nie ma miejsca na migrację, która z ich perspektywy stanęłaby na drodze do zdobycia istotnego doświadczenia zawodowego.

Wnioski

Młodzi Polacy zatrudnieni w warunkach prekaryjnych nie mają jednoznacznego stosunku do emigracji zarobkowej. Jednak niezależnie od obecności lub braku planów migracyjnych, posiadają realistyczne wyobrażenie na temat tego, co może ich spotkać za granicą. Jest to przejawem zaobserwowanego wśród rozmówców procesu, który można nazwać odczarowywaniem migracji. Dotychczasowa skala migracji oraz związany z nią przepływ informacji, w tym społeczne transfery migracyjne, sprawiły, że podważony został mit emigracji jako prostego i bezbolesnego remedium na problemy ekonomiczne. Potencjalni migranci stali się bardziej świadomi możliwych wyzwań i wyrzeczeń czekających na nich za granicą. Wpłynęły na to również liczne migracje powrotne, często wynikające z rozczarowania i braku możliwości realizacji za granicą planu życiowego. Dla części osób wyjazd za granicę wiąże się z uświadomionym ryzykiem utraty czy nadwężenia znajdujących się poza rynkiem pracy mechanizmów obrony (immunizacji) przed preakryjnością. Rozstanie z udzielającymi emocjonalnego i ekonomicznego wsparcia bliskimi, nieznaną obcej kulturą i językiem, nierozpoznanie kwalifikacji czy brak dostępu do świadczeń społecznych, sprawiają, że pomimo obietnicy wyższych zarobków wiele osób wyklucza emigrację lub traktuje ją jako niechcianą ostateczność w przypadku, gdy zawiodą wszystkie inne próby radzenia sobie z niestabilną sytuacją.

Niechęć do wyjazdów wzmacnia również postępująca normalizacja prekaryzacji (por. rozdz. 1 oraz 17), w konsekwencji której na znaczeniu tracą czynniki „wypychające” młodych ludzi z Polski. Wraz z silnie zakorzoną wiarą we własne sprawstwo i poczuciem odpowiedzialności za własną sytuację część młodych przyczyn danej sytuacji zawodowej doszukuje się wyłącznie w niewystarczająco zdefiniowanej postawie (własnej lub innych). W związku z tym wyjazd za granicę nie jest traktowany jako rozwiązanie problemów na rynku pracy, ponieważ z punktu widzenia rozmówców ich przyczyny są uwewnętrznione (np. za małą pracowitość, niezdolność do poświęceń, niechęć do pracy) i nie do zlikwidowania dzięki spowodowanej migracją zmianie kontekstu.

Z drugiej strony wśród młodych osób postępuje również normalizacja migracji. W tym kontekście decyzje o wyjeździe przestają być wpisane wyłącznie

w biograficzne schematy działania cechujące się wysokim poziomem poczucia sprawstwa i biograficznym planowaniem. Dla części osób migracja zarobkowa traktowana jest jak coś oczywistego i naturalny etap w życiu (zazwyczaj po ukończeniu edukacji), który oczekiwany jest również ze strony rodziców i rówieśników. Tego typu migracja często stanowi szansę na wyprowadzkę z domu rodzinnego, usamodzielnienie ekonomiczne i pełniejsze wejście w dorosłość – z punktu widzenia rozmówców i ich bliskich niemożliwe w przypadku poszukiwania pracy w Polsce. W niektórych przypadkach migracja okazuje się reakcją *ad hoc* na uaktualniony potencjał trajektoryjny wynikający z prekaryjnego położenia i niespodziewanego splotu niefortunnych wydarzeń. Migracja jest wtedy próbą uzyskania chwiejnej równowagi radzenia sobie z życiem codziennym. Jej skuteczność zależy jednak od konfiguracji strukturalnych i indywidualnych czynników, w tym poziomu i przenikalności kapitałów zakumulowanych w Polsce (por. Karolak 2020).

Wciąż otwarta i wymagająca dodatkowych badań pozostaje kwestia wpływu epizodu migracyjnego na dalszy przebieg kariery młodych pracowników. Przedstawione badania dotyczyły wyłącznie osób, które w momencie przeprowadzania wywiadu znajdowały się w prekaryjnej sytuacji, w związku z czym pominięte zostały osoby, których sytuacja uległa zmianie i obecnie pracują w centralnym segmencie rynku pracy. Niemniej, w większości przeanalizowanych przez nas przypadków historii życia młodych pracowników w pracach prekaryjnych migracja stanowiła epizod niezwiązany z ich główną lub planowaną ścieżką kariery.

Rozdział 12. Świadomość polityczna i zaangażowanie zbiorowe ludzi młodych

Wprowadzenie

Aktywność obywatelska i mobilizacja zbiorowa związana z położeniem ludzi młodych na rynku pracy oraz, szerzej, w kontekście prekarności ich sytuacji życiowej rozumianej jako niepewność w wymiarze biograficznym, należy do czołowych zagadnień poruszanych w literaturze przedmiotu na gruncie polskim i światowym (Hodder, Kretsos 2015; Szafraniec et al. 2017). Powszechnie mówi się o ograniczonej partycypacji ludzi młodych w konwencjonalnej polityce i niskich wskaźnikach zaufania do elit politycznych (Szafraniec et al. 2017: 228–229), zauważa się również, że prekaryzacja zatrudnienia może potęgować ich alienację polityczną (Kiersztyn 2014). Niektórzy badacze, jak np. Guy Standing (2014), uważają, że destabilizacja zatrudnienia sprzyjać może również mobilizacji pracowników. W takim ujęciu prekaryjna młodzież ma stanowić swoistą awangardę ruchów społecznych kontestujących zarówno porządek neoliberalny, jak i ograniczenia autonomii i samorealizacji w ramach opartego na standardowym zatrudnieniu państwa dobrobytu. Standing wskazuje zarazem, że prekaryzacja pracy sprzyja również odradzaniu się w wielu krajach skrajnej prawicy, która „atakuję rządy i demonizuje tych, których zdają się one uprzywilejowywać” (Standing 2014: 308).

Warto zaznaczyć, że w warunkach polskich nie zaobserwowano mobilizacji młodego prekariatu, która mogłaby być porównywalna choćby do hiszpańskiego ruchu *indignados*, „oburzonych” czy amerykańskiego Occupy Wall Street. Pomimo znaczącej ekspansji tymczasowego i niepewnego zatrudnienia, polska młodzież pozostaje w przeważającej mierze politycznie wycofana (Badora, Herrmann 2017). W analizach socjologicznych zauważano jednak, że wycofanie to może w istocie skrywać zalążki „antysystemowej” kontestacji (Messyasz 2015: 74), a protesty przeciwko ACTA¹ w 2012 r., którą młodzież zinterpretowała jako próbę ograniczenia

¹ *Anti-Counterfeiting Trade Agreement*, ACTA (Umowa handlowa dotycząca zwalczania obrotu towarami podrabianymi).

jej wolności w sieci, interpretowane były jako początek narastającej „fali krytyki społecznego urządzenia świata” (Szafraniec 2012: 181). W podobnym zresztą duchu interpretowany jest zresztą również ujawniony w trakcie wyborów parlamentarnych w Polsce w 2015 r. zwrot prawicowy wśród ludzi młodych, którzy w większości poparli ugrupowania takie jak Prawo i Sprawiedliwość, Kukiz '15 czy KORWiN. Stanowiąc on może wyraz rozczarowania rządami liberalnych elit, poszukiwaniem wyrazistych liderów i neokonserwatyżmem – czy używając kategorii Justyny Kajty, „kontronowoczesnością” – części młodzieży (Kajta 2017; Zielińska 2011).

W niniejszym rozdziale koncentruję się na analizie relacji pomiędzy doświadczeniami biograficznymi ludzi młodych, w tym prekaryzacją ich zatrudnienia, ich wycofaniem i zaangażowaniem politycznym oraz kształtowaniem się świadomości politycznej, którą pojmuję w kategoriach wiedzy, emocji, ocen, wartości i wzorów zachowań politycznych (por. Sobkowiak 1996)². Zaangażowanie polityczne, za Côté (2014: 194), rozumiem dwojako: 1) jako formalny udział w strukturach politycznych, np. poprzez wybory, ale też jako 2) zamiar wpływu na zmianę społeczną poza tymi strukturami, np. poprzez protesty. W rozdziale dokonuję najpierw przeglądu wybranych stanowisk odnośnie kształtowania się świadomości politycznej oraz przemian form zaangażowania politycznego ludzi młodych, szczególnie w kontekście prekaryzacji zatrudnienia. Następnie przedstawiam sumarycznie wyniki analizy tematycznej wywiadów biograficznych oraz badań CATI, której celem było uchwycenie kategorii opisujących stosunek badanych do polityki. W ostatniej części, w celu uchwycenia procesów biograficznych towarzyszących decyzjom o zaangażowaniu się w działania zbiorowe mające na celu przeciwdziałanie prekaryzacji zatrudnienia, skupiam się na analizie dwóch kontrastowych przypadków: biografii Arka, byłego pracownika agencji pracy tymczasowej i działacza NSZZ Solidarność w firmie AGD oraz biografii Dagmary, uczestniczki strajku w sieci gastronomicznej organizowanego przez związek Inicjatywa Pracownicza.

Kształtowanie świadomości politycznej ludzi młodych: wybrane uwarunkowania

Jedną z powszechnych obserwacji w literaturze dotyczącej młodzieży i jej aktywności obywatelskiej jest ta związana z jej wycofaniem i dezorientacją polityczną. Jak zauważa Maria Zielińska (2015: 28) „najczęściej zarówno w mediach, jak i opracowaniach naukowych mówi się o młodzieży jako kategorii nieangażującej się w sprawy społeczne, nieinteresującej się otaczającą rzeczywistością i słabo orientującej się w bieżącej polityce.” Na przykład, badania CBOS zrealizowane wśród młodzieży

² Wcześniejsza wersja ram teoretycznych niniejszego rozdziału została zaprezentowana w tekstach dotyczących kontrtruchów wobec prekaryzacji (Mrozowicki 2019) oraz prekaryzacji i problemów prawicowego zaangażowania ludzi młodych (Mrozowicki et al. 2019).

szkół ponadgimnazjalnych w Polsce sugerują, że w 2016 r. aż 64% respondentów nie potrafiło sprecyzować swoich poglądów politycznych, a 49% nie umiało wskazać na partię polityczną, która by im się podobała (Badora, Herrmann 2017). Należy przy tym zaznaczyć, że odsetek niezainteresowanych polityką w 2016 r. zmalał w stosunku do 2013 r. o 11%, co wskazywać może na słabo jeszcze zaznaczony, ale potencjalnie interesujący trend powolnej „repolityzacji” młodzieży. Autorzy raportu podkreślają przy tym, że w 2016 r. wśród osób o sprecyzowanych poglądach politycznych, szczególnie młodych mężczyzn, dominowały poglądy prawicowe³.

Konwencjonalne wyjaśnienia wycofania politycznego ludzi młodych odwołują się do: (1) specyfiki wieku (młodość jako faza w życiu, w której poglądy się dopiero kształtują); (2) specyfiki systemu politycznego (nieuwzględnianie potrzeb młodzieży przez polityków głównego nurtu, którzy nie postrzegają ludzi młodych jako istotnej i spójnej grupy wyborców); (3) przemian systemów wartości młodzieży, które sprzyjają z jednej strony wycofaniu młodzieży z polityki sformalizowanej, z drugiej zaś zwrotowi przynajmniej części z nich w kierunku nowych „nieformalnych form wyrazu politycznego” z wykorzystaniem nowych technologii, w tym Internetu (Côté 2014: 194; Messyasz 2015: 73). Jak zauważa Karolina Messyasz (Messyasz 2015: 73), nawiązując do kategorii „cichej rewolucji” Rolanda Ingleharta, brak zaangażowania ludzi młodych w politykę może być tłumaczony ich zwróceniem się w stronę „alternatywnych lub postmaterialnych wartości”. Inglehart twierdzi (2018: 14–15), że poprawa warunków życia w społeczeństwach zachodnich wzmocniła znaczenie wartości postmaterialistycznych, takich jak potrzeba przynależności, szacunku i wolnego wyboru, przy czym młode pokolenie jest na nie bardziej wrażliwe niż starsze ze względu na efekt socjalizacji w warunkach większego bezpieczeństwa socjalnego.

Zwrotowi w kierunku wartości postmaterialistycznych towarzyszyć ma również przemiana w formach partycypacji politycznej. „Techno-polityka” (Côté 2014: 196), w której aktywność obywatelska przeniesiona zostaje do Internetu, realizuje się m.in. przez udział w dyskusjach na forach internetowych, podpisywanie petycji online, dzielenie się memami politycznymi czy cyberaktywizm, w niektórych sytuacjach prowadzi do mobilizacji „w realu”. Przykładem może być masowy udział młodzieży w ruchach protestu zainicjowanych on-line, takich jak anty-ACTA w Polsce w 2012 r. czy protesty na Majdanie na Ukrainie w 2013 r. Należy jednak uznać za słuszne wątpliwości Côté (2014), który zauważa, że same technologie informacyjne, bez woli zaangażowania politycznego, nie są zwykle wystarczające do mobilizacji poza rzeczywistością wirtualną, do czego zresztą odwołuje się popularny neologizm *slacktywizm* (z ang. „aktywizm obiboków”).

Oprócz form zaangażowania w wyniku zmian kulturowych opisywanych w kategoriach indywidualizacji zmienia się również sposób myślenia o polityce. Andy Furlong (2013: 218) wskazuje na rozwój konsumenckiego (*pics-and-mix*)

³ Por. rozdz. 13.

podejścia ludzi młodych do spraw politycznych. Czerpią oni i „mieszają” idee z różnych doktryn politycznych w odniesieniu do swoich doświadczeń indywidualnych („mikropolityki życia”, np. związanej z kwestiami seksualności, usługami edukacyjnymi, dostępem do Internetu), a nie położenia zbiorowego („makropolityki” instytucjonalnej). „Konsumenckie” podejście do polityki wzmacniane jest dodatkowo, jak zauważa Côté (2014: 203), przez neoliberalny typ socjalizacji politycznej młodzieży, który osłabia skłonność do poszukiwania społecznych źródeł jej problemów indywidualnych. Warto zauważyć, że taki sposób myślenia był również mocno podkreślany przez dyskurs przedsiębiorczości i „neoliberalnej rządomyślności”, promowany w warunkach postsocjalistycznych w Polsce (Dunn 2008; Trappmann 2013).

Z punktu widzenia problematyki prekaryzacji pracy szczególnie interesujące są próby wyjaśnień potencjalnych powiązań pomiędzy sytuacją pracy a kształtowaniem się świadomości politycznej młodych ludzi, których podsumowanie odnaleźć można m.in. w pracach Anny Kiersztyn (2014, 2018). Po pierwsze, prekaryzacja sprzyjać może politycznemu wycofaniu „w miarę jak jednostki zmuszone są poświęcać coraz więcej czasu i energii na związanie końca z końcem, doświadczając zarazem poczucia wyobcowania, zawiedzionych oczekiwań i utraty zaufania do systemu” (Kiersztyn 2014: 14). Po drugie, możemy mówić, odwołując się m.in. do dorobku badaczy prekaryjnych ruchów społecznych (Standing 2014) czy nowych form solidarności związkowej wyłaniających się w toku przemian na rynku pracy (Doellgast et al. 2018; Hodder, Kretsos 2015), o pojawieniu się potencjału mobilizacji przynajmniej w przypadku części pracowników sprekaryzowanych. Z jednej strony Kiersztyn (2014) zauważa, że elastyczne formy zatrudnienia mogą sprzyjać większej ilości czasu na inne aktywności, w tym działalność w ruchach społecznych i organizacjach obywatelskich. Z drugiej prekaryzacja ma wzmacniać poczucie wielowymiarowej deprivacji, „gniewu, anomii, niepokoju i alienacji” (Standing 2014: 65).

Istnieją jednak spory związane z politycznym znaczeniem mobilizacji ludzi młodych. Przynajmniej w niektórych przypadkach badacze wskazują, że młodzi, rozczarowani elitami politycznymi lub swoim położeniem ekonomicznym, mogą się zwrócić w kierunku prawicowo-populistycznych partii i ruchów społecznych. Do poczucia deprivacji i niepewności ekonomicznej dochodzi brak zaufania do rządzących oraz deficyty socjalizacji politycznej i edukacji obywatelskiej, która sprzyja akceptacji przez nich „prostych narracji” (Szafraniec et al. 2017: 213). Badania prowadzone w skali międzynarodowej wskazują wprawdzie, że niepewne zatrudnienie może sprzyjać także głosowaniu na ugrupowania „nowej lewicy” (Marx 2014), jednak w wielu krajach postkomunistycznych, takich jak Polska, lewicowy dyskurs jest dla młodzieży od wielu lat mniej atrakcyjny niż prawicowy.

Zwrotowi w kierunku prawicowych ruchów społecznych sprzyjać może również w słabość związków zawodowych, które stanowią tradycyjny kanał artykulacji interesów ekonomicznych pracowników. Hipotezę taką w odniesieniu do środowisk

robotniczych formułował już jakiś czas temu David Ost (2007), wskazując związek pomiędzy dezorganizacją świata pracy a narastaniem postaw ksenofobicznych wśród części polskich robotników. W Polsce poziom uzwiązkowienia jest bardzo niski, oscylując na poziomie 10–15% ogółu zatrudnionych (Czarzasty, Mrozowicki 2018). W przypadku ludzi młodych jest on jeszcze bardziej ograniczony: według jednych z ostatnich badań jedynie 4% osób w wieku 18–24 lat i 5% w wieku 25–34 lat należało do organizacji związkowych, w porównaniu z 15% osób w wieku 35–44 lat i 17% w wieku 45–54 lat (Feliksiak 2017)⁴. Wyniki zrealizowanych w projekcie PREWORK badań CATI sugerują, że 74,6% badanych w wieku 18–30 lat zgodziło się z twierdzeniem, że „związki zawodowe powinny mieć wpływ na sprawy ważne dla gospodarki kraju” (V25) (w tym 50,8% – zdecydowanie się zgodziła). Podobnie 74,7% (w tym 48,3% zdecydowanie) zgodziło się z potrzebą współzarządzania przez pracowników firmami, w których pracują (V26). Trzeba podkreślić, że poparcie dla obu tych zasad nie było w sposób istotny statystycznie skorelowane z zatrudnieniem na czas nieokreślony⁵.

Badania wskazują, że związki zawodowe w Polsce stosunkowo późno podjęły problem prekaryjnego zatrudnienia (Trappmann 2011). Problem ten pojawił się w dyskursie publicznym pod koniec pierwszej dekady XXI wieku, w kontekście krytyki ekspansji umów cywilnoprawnych. Objęły one m.in. działania polityczne mające na celu wpływ na zmianę prawa (m.in. w zakresie poprawy warunków pracy osób zatrudnionych w ramach umów cywilnoprawnych), kampanie społeczne i medialne nagłaśniające problem „umów śmieciowych” (np. „Syzyf” NSZZ „Solidarność”), w mniejszym zaś stopniu działania mające na celu organizowanie pracowników sprekaryzowanych (Mrozowicki, Maciejewska 2017). Warto zauważyć jednak, że efekty tych działań są rzadko łączone przez młodych z aktywnością związków zawodowych (Mrozowicki et al. 2015). Ci, którzy do związków się zapisują, robią to zwykle ze względu na postrzeganie ich jako swoistej „polisy ubezpieczeniowej” w sytuacji problemów w miejscu pracy (Kubisa, Ostrowski 2014)

Pomimo licznych analiz uwarunkowań zaangażowania i wycofania politycznego ludzi młodych, większość analiz koncentruje się na przemianach makrospołecznych, pomijając kontekst indywidualnego nadawania znaczeń procesom politycznym. Innymi słowy, procesy biograficzne towarzyszące zwrotowi w kierunku „mikropolityki” rzadko stają się przedmiotem pogłębionej analizy, co stanowi lukę, którą badania nad młodymi ludźmi w projekcie PREWORK starały się wypełnić.

⁴ Więcej na temat ludzi młodych i związków zawodowych w Polsce zob. w rozdz. 2.

⁵ Związek obu zmiennych ze zdychotomizowaną zmienną formą zatrudnienia („umowa o pracę na czas nieokreślony” *versus* wszystkie inne formy zatrudnienia, V52) okazał się nieistotny statystycznie, dla V25 x V52, $\chi^2 = 1,4555$, $p = 0,835$, dla V26 x V52 ($\chi^2 = 1,708$, $p = 0,789$).

Polityczność i polityka w doświadczeniach ludzi młodych: badania ilościowe

Zanim przejdę do prezentacji wyników analiz jakościowych na zaangażowanie politycznym ludzi młodych, tytułem wstępu przytoczę podstawowe wyniki badań ilościowych realizowanych w module CATI w projekcie na reprezentatywnej, ogólnopolskiej próbie ludzi młodych w wieku 18–30 lat. Wyniki na pierwszy rzut oka są nieco odmienne od cytowanych wcześniej analiz poświęconych młodzieży ponadgimnazjalnej (Badora, Herrmann 2017): 49,9% respondentów zadeklarowało zainteresowanie polityką, przy czym większość (42,3%) umiarkowane („dość się interesuję”), 48,5% – niewielkie (38%) lub brak zainteresowania (11,5%). Jedynie 18,9% wskazało, że nie jest dla nich ważne, czy kraj, w którym mieszkają, jest rządzony w sposób demokratyczny (w tym 6,5% wskazało na odpowiedzi „zupełnie nieważne” lub „raczej nieważne”, a 12,5% – „ani nieważne, ani ważne”), 80,4% zaś było przeciwnego zdania, przy czym aż 53,4% podkreśliło, że demokratyczne rządy są „bardzo ważne”. Na pytanie, czy w okresach kryzysów należy ograniczyć rolę Sejmu i Senatu i pozwolić rządowi kierować krajem bez kontroli ze strony parlamentu, 21,1% respondentów odpowiedziało z aprobatą, 22,9% nie miało zdania, 53,4% zaś było zdania przeciwnego. Pominę w tym miejscu szczegółową analizę zależności pomiędzy odpowiedziami a wybranymi zmiennymi społeczno-demograficznymi, jednak warto zauważyć, że opisowe wyniki badań kwestionują obraz młodzieży jako wycofanej i w przeważającej mierze sceptycznej wobec mechanizmów demokratycznych, choć udział osób dopuszczających możliwość zastosowania antydemokratycznych procedur jest jednak znaczący.

Tabela 16. Wzory głosowania w wyborach 2015 r. (w %)

	Wyniki PKWi ⁱ	<i>Exit polls</i> – IPSOS (18–30) ⁱⁱ	CATI 2016 PREWORK ⁱⁱⁱ
Prawo i Sprawiedliwość	37,58	25,8	24,7
Platforma Obywatelska	24,09	14,6	15
Kukiz '15	8,81	19,9	14,3
Nowoczesna	7,6	8,5	8,5
KORWiN	4,76	16,8	8,5
Razem	3,62	5,2	3,4
PSL	5,13	3,8	1,4
Zjednoczona Lewica	7,55	3,9	1,1
Inna partia	0,84	b.d.	1,6

Uwaga: w badaniach CATI 12,9% badanych odmówiło odpowiedzi, 8,6% nie pamiętało, na kogo głosowało, a 29,8% nie głosowało bądź nie umiało udzielić odpowiedzi, stąd N = 702 ważnych obserwacji. Źródło: ⁱ Państwowa Komisja Wyborcza; ⁱⁱ IPSOS, wyniki *exit poll*, <https://www.tvn24.pl/wiadomosci-z-kraju,3/wybory-jak-glosowali-mlodzi-a-inni-wyborcy,589048.html> [dostęp: 7.12.2019]. ⁱⁱⁱ Badania PREWORK, CATI, N = 702.

Respondenci zadeklarowali, że w zdecydowanej większości wzięli udział w wyborach do Sejmu w 2015 r.: 70,2% odpowiedziało twierdząco, 24,5% przecząco, reszta była nieuprawniona do głosowania lub niepewna odpowiedzi. Warto zaznaczyć, że jest to frekwencja większa od faktycznej, która wynosiła 50,92% dla wszystkich grup wiekowych według PKW, w badaniu CBOS zrealizowanym w listopadzie 2015 r. absencja wyborcza wynosiła 41% w grupie 18–24 lata (Gwiazda 2015). Wyższy wynik z badań CATI może wynikać z potrzeby prezentacji jako osoba aktywna politycznie w badaniach sondażowych, dodatkowo realizowanych rok po wyborach. Wskazania wyborcze badanych znajdują się w tabeli 16. Potwierdzają one zasadniczo wysoki wynik partii o charakterze prawicowym, w tym radykalnie prawicowym (KORWiN i Kukiz '15), przy czym, co interesujące, z perspektywy czasu wyniki te są nieco niższe niż wynikające z badań *exit poll* realizowanych przez IPSOS⁶. O ile wśród badanych zdecydowana większość wskazała na poglądy „ani lewicowe, ani prawicowe” (46,5% wskazań)⁷, o tyle na poglądy bliższe prawicowym wskazało 28,1% badanych w porównaniu z 17,4% o poglądach bliższych lewicowym. Potwierdza to cytowane już obserwacje o przesunięciu na prawo świadomości politycznej młodzieży (por. również Mrozowicki et al. 2019)⁸.

Bardzo ciekawy obraz dają również wyniki badań nad formami aktywności obywatelskiej młodych ludzi. Spośród badanych jedynie 4,6% w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed badaniem działało w partii politycznej, 12,2% – w innego rodzaju organizacji lub stowarzyszeniu. Zarazem jednak aż 29,7% podpisywało petycję, a 11,1% wzięło udział w legalnej demonstracji⁹. Choć nie pytaliśmy wprost o pety-

⁶ Warto dodać, że o silnej pozycji ugrupowań prawicowych świadczą również wyniki *exit poll* zrealizowanego przez IPSOS w trakcie wyborów parlamentarnych 13 października 2019 r. W kategorii wiekowej 18–29 lat 26,3% respondentów zadeklarowało poparcie dla PiS, 24,3% dla Koalicji Obywatelskiej, 19,7% dla Konfederacji Wolność i Niepodległość, w skład której weszły m.in. KORWiN i Ruch Narodowy, 18,4% dla Sojuszu Lewicy Demokratycznej (SLD) występującego pod szyldem Lewicy i łączącym SLD, Razem oraz liberalno-lewicową Wiosnę, 9,7% dla PSL i 1,6% dla pozostałych. W niniejszej książce ze względu na okres realizacji badań empirycznych (2016–2018), nie omawiamy jednak zachowań wyborczych młodych w 2019 r. Por. <https://www.tvn24.pl/wybory-parlamentarne-2019/wiadomosci-wyborcze,474/wybory-parlamentarne-2019-wyniki-sondazowe-jak-glosowali-mlodzi,977132.html> [dostęp: 7.12.2019].

⁷ Wskazania na wartość „5” na skali o 0 – zdecydowanie lewicowe do 10 – zdecydowanie prawicowe. Poglądy lewicowe zakwalifikowano jako wskazania od 0 do 4, prawicowe – od 6 do 10.

⁸ W każdym z przypadków sprawdzono również zależności pomiędzy zmiennymi udział w wyborach (V36) i deklarowany wybór partii, na którą się głosowało (V37), i zdychotomizowaną zmienną status zatrudnienia (na pełny etat w ramach umowy o pracę *versus* reszta, V52). Zależności okazały się jednak nieistotne statystycznie (V36 x V52, $\chi^2 = 4,810$, $p = 0,186$, V37 x V52, $\chi^2 = 7,621$, $p = 0,666$). Nieistotne statystycznie różnice zaobserwowano w przypadku płci i poglądów (średnia dla kobiet: 6,05, dla mężczyzn: 6,98, $p = 0,174$ w teście t-studenta).

⁹ Trzeba zaznaczyć, że w przypadku większości form aktywności obywatelskiej, o które pytaliśmy, istnieje związek pomiędzy wykształceniem a zaangażowaniem obywatelskim: respondenci

cję *on-line*, wysoki udział osób, które podpisało petycję w stosunku do innych form aktywności obywatelskiej może sugerować opisywane wcześniej zmiany wzorów udziału w życiu politycznym. Warto zarazem zauważyć, że w naszej próbie w badaniach jakościowych udział w różnych formach protestów był wyższy i sięgnął 40%. Nie są to wyniki reprezentatywne, jednak świadczą o specyfice próby badawczej zebranej do celów analiz biograficznych, która umożliwia uzyskanie pogłębionych wyników dotyczących motywów towarzyszących partycypacji i wycofaniu politycznemu.

Partycypacja i wycofanie z działań zbiorowych: analiza tematyczna

Analiza tematyczna zebranego materiału jakościowego (wywiadów biograficznych) pozwala na wyróżnienie kilku orientacji narratorów wobec sfery polityki. Pierwszą i najbardziej typową, zarówno pod względem ilościowym, jak i jakościowym, jest odrzucenie polityki jako sfery niegodnej i niewartej zaangażowania. Chodzi tutaj przy tym przede wszystkim o niechęć do polityki parlamentarnej, postrzeganej jako domena wyobcowanych elit i nieczystych interesów, co stanowi echo przytaczanych wcześniej ogólniejszych trendów wśród młodzieży zarówno w Polsce, jak i w innych krajach (Badora, Herrmann 2017; Messyasz 2015; Szafraniec et al. 2017)¹⁰. Niechęć ta jest widoczna w całym spektrum orientacji politycznych obecnych w materiale, od skrajnie prawicowych do skrajnie lewicowych. W połączeniu z brakiem partycypacji obywatelskiej, zarówno w sensie udziału w wyborach, jak i szeroko pojmowanej aktywności w sferze publicznej, oraz deklarowanym brakiem poglądów politycznych orientację taką określiliśmy mianem wycofanej bierności.

Wycofana bierność przejawia się w podkreślanym braku sensu głosowania wynikającym z poczucia braku sprawstwa na poziomie zbiorowym oraz braku zainteresowania sprawami politycznymi. Typowa jest „moralizacja polityki”, której wyrazem są pejoratywne określenia pod adresem klasy politycznej (m.in. „oszuści i złodzieje” [Antek]). Przekaz taki pojawia się w kontekście podzielanej wiedzy w środowiskach społecznych rozmówców, np. w przypadku 21-letniej sprzedawczyni Wiktorii: „ci ludzie, którzy właśnie siedzą tam wyżej i rządzą, tak jak mój tata mówi, to są złodzieje”. Z ostrą, choć nie pozbawioną wahania (o czym świadczy

z wykształceniem wyższym wyraźnie częściej niż pozostałe kategorie badanych deklarowali podpisywanie petycji (44,1% w porównaniu z 24,2% osób z innym wykształceniem niż wyższe), udział w legalnej demonstracji (15,4% wobec 9,6%), działalność w stowarzyszeniach (15,5% wobec 11,2%). Takiego typu zależności nie zaobserwowano w sposób wyraźny w przypadku podziału na osoby zatrudnione na stałe w ramach umowy o pracę i w ramach innych form umów.

¹⁰ Podobny wniosek płynie z analiz świadomości politycznej studentów przeprowadzonych w rozdz. 13 przez Przemysława Błaszkiwicza.

organizacja wypowiedzi) krytyką klasy politycznej mamy do czynienia również w wywiadzie z 19-letnią sprzedawczynią Heleną:

Ja osobiście mam takie podejście do tego typu, do tego typu wydarzeń jak głosowanie, moim zdaniem jest to po prostu zbędne. Dlatego że nikt nie jest w stanie, nikt tam z rządu nie jest w stanie patrzeć na tych młodych ludzi. Patrząc, powiedzmy z tym, z tym, co się tutaj dzieje, tak. Non stop jest ten sam burmistrz, który nic nie robi. (...) nasz burmistrz widzi tylko czubek własnego nosa. (...) A... my, młodzi ludzie, jesteśmy zdani na to, że albo wyjeżdżamy za granicę, albo idziemy do pracy do Czech. Albo, że tak powiem, ślaniamy się... nosem po ziemi, pracując jako sprzedawcy (PL_WR_K06, 19 lat).

Wycofana bierność pojawiła się w zebranej próbie niemal wyłącznie w przypadku narratorów z wykształceniem podstawowym, zawodowym lub średnim. Nie jest to wynik przypadkowy, co potwierdza badanie CATI w projekcie PREWORK, w których brak udziału w wyborach zadeklarowało 39,2% respondentów z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym, 49,1% – z wykształceniem zawodowym, 21,1% – z wykształceniem średnim i policealnym i 14,1% z wykształceniem wyższym.

W próbie jakościowej mniej radykalna odmiana wycofania, wycofana partycypacja, była częstsza wśród osób z wykształceniem średnim i wyższym, zwykle wykonujących zawody umysłowe. *Wycofana partycypacja* łączy w sobie krytykę klasy politycznej i poczucie dezorientacji na scenie politycznej z deklarowanym udziałem w wyborach lub aktywnością w różnorodnych organizacjach społecznych na poziomie lokalnym. Bardzo często podkreślane są wątki antysystemowe i antypolityczne („antypolitykiem jestem” – Świeta, „i tak nikt nie wywiązuje się z tego, co mówi” – Lidia). W pojedynczych przypadkach pojawia się również krytyka demokracji, np. u bibliotekarza Remka, który system demokratyczny postrzega jako gwarantujący zbyt wiele praw osobom, które nie interesują się polityką. Bardziej typowa dla tego typu orientacji jest wypowiedź 28-letniej psycholog więziennej Janiny, która głosowanie sprowadza do obywatelskiego obowiązku, pomimo poczucia braku realnego wyboru.

Chodzę na wybory, bo czuję, że jest to jakimś moim obowiązkiem. Po prostu czuję to sama wewnątrznie, nie uważam, że to każdego obowiązek. Natomiast każdy ma wybór, chce to chce, nie chce to nie chce. Aczkolwiek jakby każdy powiedział, że nie chce, no to? Uważam, że nie ma na ten moment żadnej dobrej opcji politycznej w Polsce (PL_WR_K08_WB, 28 lat).

Podobnie krytyczny stosunek do sceny politycznej odnajdziemy wśród osób, które deklarowały głosowanie na ugrupowania antysystemowe w wyborach parlamentarnych w 2015 r., w tym przede wszystkim na komitet wyborczy Kukiz '15 oraz partię KORWiN oraz – rzadziej deklarowane – Prawo i Sprawiedliwość. Była to heterogeniczna pod względem wykształcenia i wykonywanych zawodów

kategoria badanych, wśród których znalazły się zarówno osoby z wykształceniem podstawowym, jak i wyższym¹¹. *Orientacje antysystemowe* prezentują sprzyjające im ugrupowania jako zaangażowane „w walkę z establishmentem” (Michał), oferujące „nowe twarze” (Julita), zdolne przeciwstawić się „całemu lewactwu, co tu się dzieje” (Dawid). Dominuje dyskurs antylewicowy, przy czym pomimo deklarowanego głosowania na kandydatów PiS w przeszłości, ocena tej partii obecnie również nie jest pozytywna (np. „ci, co są teraz, to są wariaci, a poprzednia partia to są złodzieje” – Rafał). Antysystemowość to przede wszystkim poszukiwanie nowej jakości w polityce, jej otwarcia, jak mówi 27-letni pracownik agencji reklamowej Michał, na „zwykłego człowieka”, co jednoznacznie odwołuje się do retoryki partii populistycznych (Przyłęcki 2012):

Chyba jest podobnie, chyba z przewagą, wiesz co, Kukiza, bo tam jest bardzo, bardzo mądrze osób, które okazały się po prostu lepsze niż się spodziewałem. Mhm. I też, chyba przez tą walkę z establishmentem, który niektórzy ogłaszali. Oni właśnie próbowali z tym walczyć i właśnie elitarność tej polityki, którą próbują otworzyć dla takiego zwykłego człowieka (PL_WAW_M04, 27 lat).

Jak już wspomniano wcześniej, w naszej próbie jakościowej znalazła się reprezentacja trzynastu osób, których poglądy określić można mianem lewicowych, m.in. deklarujących poparcie dla Partii Razem lub innych partii lewicowych, organizacji feministycznych czy udział w „Czarnych protestach”. *Lewicowa odmiana obywatelskiej partycypacji* niemal we wszystkich przypadkach oznaczała połączenie głosowania w wyborach parlamentarnych (zwykle chodziło o Partię Razem) z aktywnością obywatelską w skali lokalnej¹². Wyjątek stanowiły osoby o poglądach jednoznacznie anarchistycznych, odrzucających partycypację w wyborach na rzecz oddolnej mobilizacji społecznej. W przeciwieństwie do poglądów antysystemowych orientacja taka jednoznacznie łączy doświadczenie prekaryzacji pracy z zaangażowaniem społecznikowskim. Przykładem jest wypowiedź 27-letniego architekta Marcina, który łączy decyzję o wstąpieniu w szeregi Razem z doświadczeniami prekaryjnego zatrudnienia: „po trzeciej pracy [na umowę cywilnoprawną – *A.M.*], którą miałem w [nazwa miasta], stwierdziłem, że może coś by się dało zrobić i zapisałem się do Partii Razem”. Podkreślane są często również wartości

¹¹ Do podobnych wniosków prowadzą analizy CATI. Osoby z wykształceniem podstawowym najchętniej głosowały na PiS (71,4%), z wykształceniem zawodowym – na PiS (29,8%) i Kukiz '15 (15,8%), z wykształceniem średnim – na PiS (24,4%), Kukiz 15 (18,3%) i Platformę Obywatelską (15,2%), z wykształceniem wyższym zaś – na PiS i PO (17,6% – *ex aequo*) oraz, co zaskakujące, KORWiN (11,5%), za którymi ułożyli się Kukiz '15 i Nowoczesna (10,3% – *ex aequo*).

¹² Warto zaznaczyć, że zgodnie z wynikami badań CATI, elektorat Partii Razem stanowiły wyłącznie osoby z wykształceniem średnim i wyższym. Podobnie było w przypadku naszych rozmówców.

postmaterialistyczne, takie jak potrzeba samorealizacji przez działania wspólne („potrzebowałam takiej przestrzeni dla samorealizacji” – Daniela) czy potrzeba aktywności na rzecz innych. Jak zauważa jedna z naszych rozmówczyń, 32-letnia Małgorzata, która porzuciła dobrze płatną pracę w fundacji na rzecz uruchomienia spółdzielczego browaru, partycypacja obywatelska poszerza znaczenie tego, co polityczne, na obszar wykraczający poza politykę parlamentarną:

Dla mnie działalnością polityczną nie jest działalność tylko w sferze jakby parlamentarnej, czyli jakby moja działalność w ruchu feministycznym czy jakby moja działalność w związku zawodowym, czy moja działalność w jakimkolwiek innym ruchu to też jest działalność polityczna. Działalność charytatywna kojarzy mi się z działalnością po prostu dobrych, taką po prostu działalnością salonową dobrych pań i panów bogatych na rzecz tych biednych, którzy są gdzieś tam za oknami, pod murami, dogorywając z głodu [*śmiech*] i to, jakby takiej działalności nie prowadzę i nie považam specjalnie. Prowadzę działalność polityczną, głównie feministyczną w tym momencie (PL_WR_K20, 32 lata).

O ile wśród osób zaangażowanych w ruchy lewicowe obserwowaliśmy przewartościowanie kategorii polityczności, o tyle wśród rozmówców realizujących *prawicową odmianę obywatelskiej partycypacji* dominowały poglądy antysystemowe, łączące krytykę klasy politycznej z aktywnością w ruchach i organizacjach społecznych o charakterze konserwatywnym¹³. W niektórych przypadkach narratorzy deklarowali poparcie dla PiS (jako „mniejszego zła”) lub Kukiz '15, a zasadniczymi formami mobilizacji zbiorowej był udział w marszach na rzecz kultywowania pamięci o żołnierzach wyklętych i manifestacjach narodowych (np. w marszu niepodległości). Poglądy narodowe pojawiały się niekiedy łącznie z deklarowaną niechęcią wobec uchodźców czy osób homoseksualnych (Marian, Asia). W pojedynczym przypadku, 25-letniej bezrobotnej Marianny, niechęć wobec imigrantów, oparta na negatywnych doświadczeniach kontaktu z nimi z okresu migracji do Wielkiej Brytanii, współistniała z aktywnym zaangażowaniem w ruch antyszczepionkowy. Bardzo ciekawym przypadkiem jest narracja 27-letniego Jana, kibica lokalnego klubu sportowego i działacza organizacji pozarządowej kultywującej pamięć o żołnierzach wyklętych, w której zaobserwować możemy – podobnie jak w przypadku osób o orientacjach lewicowych – poszerzenie kategorii polityczności na nową kategorię społeczną – kibiców:

Ja myślę, że te sprawy polityczne się same upomniały. Tak jak ja mówiłem, był ten rok 2011, 2012, próbowano ugrać na kibicach, tak, dużo, tak (...) Był rok 2011, były

¹³ W zebranej próbie znalazło się sześć osób aktywnych w organizacjach pozarządowych lub ruchach społecznych o charakterze prawicowym. Dodatkowo siedem osób zadeklarowało głosowanie na partie prawicowe (PiS, Kukiz '15, KORWiN), jednak nie było aktywnych w ruchach lub organizacjach społecznych o charakterze prawicowym.

te ataki na kibiców i zaproponowano na stadionie, na trybunie, że idziemy na jakiś tam marsz. Marsz był bodaj 17 września. Bardzo istotny, bo tutaj rocznica sowieckiej agresji na Polskę, która była tam, próbowano konotować z tym jakby dzieci czy tam spadkobiercy polityczni, czy tam ekonomiczni tych ludzi właśnie próbują nam tę Polskę brudzić, taka była narracja na stadionie. I poszliśmy, poszliśmy na ten pierwszy marsz gdzieś tam, 17 września. I taki marsz skierowany bardzo mocno przeciwko „Gazecie Wyborczej”, też tam była akcentowana (PL_WR_M14, 27 lat).

W przypadku rozmówców zaangażowanych w działania polityczne bardzo ważną rolę odgrywa socjalizacja polityczna lub obywatelska w grupach rówieśniczych oraz przy udziale – często starszych wiekiem – znaczących innych aktywnych politycznie. Niekiedy są to osoby zaangażowane w ramach partii politycznej (np. Partii Razem) czy związkach zawodowych, w innych przypadkach – szeroko rozumiane środowisko społeczne (np. środowisko kibiców w przypadku Jana). Kontakt ze znaczącymi innymi zaangażowanymi obywatelsko wzmacnia świadomość polityczną, prowadząc do bardziej jednoznacznych deklaracji dotyczących poglądów badanych. Co ciekawe, wątki związane z sytuacją pracy pojawiają się jako motyw aktywności stosunkowo rzadko, przede wszystkim w ramach celowo dobranej grupy osób zaangażowanych w organizacje o charakterze lewicowym oraz w przypadku młodych związkowców. W ostatniej części rozdziału przyjrzą się dwóm takim przypadkom.

Przypadki Dagmary i Arka: dylematy aktywizmu pracowniczego prekariatu

Do szczegółowej prezentacji zaangażowania społecznego naszych rozmówców wybrano dwa wywiady z działaczem i działaczką związków zawodowych. Zaangażowanie związkowe stanowi szczególnie przypadek działalności obywatelskiej, w którym sprawy związane z pracą stają się ważnym motywem mobilizacji zbiorowej. Pomimo niewielkiej aktywności w związkach zawodowych wśród naszych rozmówców w module jakościowym, badania nie potwierdzają niechęci do związków zawodowych. Bardziej typowa wydaje się obojętność i ich „reformatorska” krytyka, zasadzająca się na poczuciu, że związki zawodowe, w obecnej formie, nie reprezentują interesów młodych pracowników sprekaryzowanych, choć niektóre z ich działań są popierane (Mrozowicki et al. 2015).

Należy podkreślić, że na tle całości próby badawczej, wybrane do analizy przypadki są wyjątkowe: zaledwie siedem osób spośród 63 analizowanych przypadków było członkami organizacji związkowych. Ich analiza pozwala jednak na rekonstrukcję procesów biograficznych, które prowadzić mogą do zaangażowania społecznego ludzi młodych. W doborze przypadków kierowano się zasadą maksymalizacji kontrastu. 32-letni Arek jest urlopowanym ze względu na wypadek przy pracy pracownikiem dużego zakładu przemysłowego, członkiem komisji zakładowej NSZZ „Solidarność”, deklarującym silne przywiązanie do prawicowych poglądów

politycznych. W przypadku 27-letniej Dagmary mamy do czynienia z osobą o poglądach socjaldemokratycznych, członkinią Partii Razem oraz Inicjatywy Pracowniczej, jedną z uczestniczek głośnego protestu pracowników gastronomii.

Dagmara

Dagmara w momencie rozmowy ma 27 lat. Pochodzi, co podkreśla już na początku wywiadu, z dużego miasta w centralnej Polsce, z rodziny inteligenckiej; jej mama ukończyła studia rolnicze, ojciec jest filologiem niemieckim. Narratorka ma młodszą o dwa lata siostrę, z którą pozostaje w dobrych relacjach. W wieku ośmiu lat Dagmara przeżywa separację, a potem rozwód rodziców, którego efektem jest przeprowadzka z mamą do małej miejscowości oddalonej od miasta, w którym się urodziła, do domu babci (ze strony matki). Rozwód, przeprowadzka i ich negatywne konsekwencje – zarówno dla relacji społecznych narratorki, jak i jej kapitału kulturowego (niski poziom edukacji w szkole podstawowej w małej miejscowości) są bardzo mocno podkreślane na początku wywiadu.

No i chodziłam tam do podstawówki i do gimnazjum, co wspominam raczej słabo. Ani nie miałam dobrego kontaktu z rówieśnikami. Mieszkałam też w miejscu oddalonym od samej wsi, gdzieś pod lasem, 2 km od szkoły. Więc też często wracałam sama ze szkoły, ciemnym lasem. Tak ogólnie, Sama edukacja też była taka, że jak później poszłam do liceum do [nazwa dużego miasta – miejscowości pochodzenia narratorki], to czułam, że mam ogromne braki (PL_WAW_K09, 27 lat).

Sytuacja wyjazdu na wieś wpływa, w jej własnym odczuciu, na wielopłaszczyznową izolację: ograniczony kontakt z rówieśnikami, zamieszkiwanie na skraju wsi („pod lasem”), a także (podkreślane dalej) bycie postrzeganym jako dziecko „z [nazwa dużego miasta]” sprawia, że narratorka zaczyna postrzegać się sama w kategoriach „outsidera”. Zarazem jednak wyjazd na wieś sprawia, że rodzinny kapitał kulturowy ulega stopniowej dewaluacji. Narratorka dojeżdża do liceum do miasta, w którym się urodziła, uczęszcza do klasy z poszerzoną wiedzą o kulturze. Dojazdy również nie sprzyjają kontaktom z rówieśnikami, choć dzięki swojej pasji fotograficznej poznaje swojego pierwszego chłopaka. Z ojcem spotyka się w weekendy, gdy jest zabierana z siostrą do dużego miasta, z którego pochodziła, jednak nie są to relacje bardzo bliskie. Większość pracy opiekuńczej wykonuje matka i babcia, przy czym ta ostatnia określana jest jako osoba „trudna”.

Deficyty edukacyjne przekładają się ostatecznie na zbyt niską punktację z matury, by dostać się na wymarzone studia: psychologię lub socjologię, przez co Dagmara decyduje się na powtórzenie matury w kolejnym roku. Tymczasem rejestruje się jako osoba bezrobotna, kończy finansowany przez urząd pracy kurs grafiki komputerowej, bierze udział w wolontariacie dla seniorów w Centrum Wolontariatu, regularnie jeździ też w celach samokształceniowych do Biblioteki Uniwersyteckiej

w mieście, w którym się urodziła i chodziła do liceum. W kolejnym roku zdaje na resocjalizację, a uzasadniając wybór kierunku, podkreśla znaczenie autotelicznych wartości („łączyła trochę psychologię, trochę socjologii, trochę coś takiego pomagania ludziom”). Początkowo mieszka z siostrą u babci, jednak ze względu na dojazdy musi się wyprowadzić i wynająć mieszkanie. Ograniczone finansowe wsparcie ze strony rodziny przekłada się na konieczność podjęcia pracy. W czasie studiów pracuje w różnych miejscach bez umowy (opieka nad psami, sprzątanie biur, badania sondażowe), co po części jest jej własnym wyborem, ponieważ pozwala jej na utrzymanie alimentów. Po licencjacie decyduje się na kontynuację edukacji na studiach na poziomie magisterskim. Studia kończy, jednak w chwili wywiadu nadal przygotowuje pracę magisterską. Na studiach jest aktywnie zaangażowana politycznie, m.in. wraz ze znajomymi wstępuje do Partii Razem za sprawą wzmocnionych w trakcie studiów, lewicowych poglądów. W ramach partii angażuje się m.in. w zbieranie podpisów pod listami wyborczymi.

Po ukończeniu edukacji trafia do pracy w gastronomii, podkreślając, że było to efektem braku pomysłu na inną pracę i konieczności utrzymania się w dużym mieście.

I jak skończyłam studia, przez to, że się musiałam sama utrzymywać, po prostu znalazłam pierwszą pracę, która była możliwa, czyli w gastronomii. No tak, pierwsza gastronomia była taka, że zmiany były 10-godzinne i było 10 zł za godzinę, umowa zlecenie. No, umowa zlecenie, akurat nie miałam pojęcia, że można chcieć czegoś więcej, przy tej pracy. Nie miałam też wtedy takiej świadomości, że umowa zlecenie przy takim charakterze pracy nie jest legalna po prostu. To jest stosunek pracy, o którym dowiedziałam się już później. Ale głównie też to były 10-godzinne zmiany, za 10 zł za godzinę po prostu sprawiło też, że miałam już dosyć tej pracy (PL_WAW_K09, 27 lat).

Praca w „gastro” od początku wiąże się z doświadczeniem długich godzin pracy, niskimi płacami i naruszeniami praw pracowniczych. Dagmara zmienia pracę i za namową koleżanki trafia do innej restauracji. Stawka godzinowa jest wyższa, jednak w pracy panują dużo gorsze relacje z szefostwem, określanym mianem „psychopatycznego”. Sprawia to, że Dagmara ponownie szuka pracy, trafiając do modnej sieci restauracji wegetariańskich Vege Burger¹⁴. Mniej więcej w tym samym czasie zaczyna ciężko chorować jej mama, co na trudną sytuację pracy nakłada problemy osobiste, wzmacniając potencjał biograficznej trajektorii w wywiadzie. W nowym miejscu pracy Dagmarze początkowo się podoba, m.in. ze względu na dobre kontakty towarzyskie oraz podobny do niej – wiekowo i światopoglądowo – profil pracowników. Okazało się, że „parę osób należy do partii [Razem – A.M.]”. Warunki pracy w Vege Burgerze uległy jednak systematycznemu pogorszeniu. W związku z niedoborem pracowników i przenosinami do nowego miejsca intensywność pracy

¹⁴ Nazwa zmieniona.

wzrosła, przy braku wzrostu wynagrodzeń; większość załogi, w tym Dagmara, pracowała również w ramach umów cywilnoprawnych.

Nieskuteczność bezpośredniej interwencji u właścicieli restauracji, istnienie zgranej, w znacznym stopniu politycznie uświadomionej załogi, a wreszcie wsparcie z zewnątrz w postaci zaangażowanego w działania związku zawodowego, Inicjatywy Pracowniczej, aktywisty, który również pracował w restauracji, przyczyniły się do decyzji o podjęciu działań zbiorowych przeciw pracodawcy. Bezpośrednim impulsem do strajku było zwolnienie jednego z pracowników, szefa zmiany. Protest, motywowany żądaniem przywrócenia zwolnionego kolegi, podwyżki stawek godzinowych, likwidacji monitoringu w pracy i zagwarantowania pracownikom umów o pracę, był wydarzeniem bezprecedensowym w branży gastronomicznej w Polsce. Został on nagłośniony w mediach społecznościowych, a jego celem, jak mówi Dagmara, była również mobilizacja innych pracowników w gastronomii. Sama narratorka przystąpienie do strajku relacjonuje w liczbie mnogiej („my”), co świadczy o zwrocie w kierunku działania zbiorowego.

Jednak efekty protestu były ograniczone, m.in. ze względu na ciągnące się sprawy sądowe o uznanie umów zleceń za umowy o pracę i – zdaniem Dagmary – zbyt słabe wsparcie prawne ze strony związku. Bezpośrednim rezultatem protestu stało się rozwiązanie lub nieprzedłużenie umów z pracownikami, w tym z Dągmarą, co w jej przypadku spotęgowało potencjał biograficznej trajektorii, zaznaczony od początku wywiadu w związku z sytuacją rodzinną oraz wzmocniony przez chorobę i śmierć matki w czasie protestu.

Na początku, to było w czerwcu, potem tak naprawdę... lipiec, sierpień, też miałam, powiedzmy osobiste problemy, ponieważ jak w sumie zaczęłam tą pracę w Vege Burger, miesiąc później moja mama zachorowała ciężko. I w międzyczasie jak tam dochodziło do naszych pierwszych starć z..., z szefostwem, to już moja mama była w bardzo krytycznym stanie. I jakiś czas później zmarła, więc ja też tak naprawdę, bo nie miałam za bardzo środków do życia. No, oczywiście tam rodzina powiedziała, że może mi pożyczyć, jak będę w bardzo złej sytuacji, ale to wszystko nie było takie, że no, to przelejemy ci tutaj sumę i czuj się spokojnie, tylko to było takie, że ja musiałam, nie wiem, prosić, czy w tym miesiącu dadzą mi na czynsz i wtedy mi dawali. Ale to wszystko tak starczało mi bardzo na styk, więc ja też nie chciałam odchodzić z pracy, no i w sumie w takim szoku chodziłam też do pracy. (...) Jak straciłam tę pracę, byłam już nerwowo wyniszczona całą tą burzą z szefostwem (PL_WAW_K09, 27 lat).

W efekcie niepowodzenia strategii kolektywistycznych i swoistego „wypalenia aktywistycznego” Dagmara reorientuje się na indywidualne strategie działania, z których przynajmniej część stanowi kontynuację wcześniejszej biografii opartej na pracach dorywczych. Uczęszcza na kurs programowania (namówiona przez koleżankę) i kończy pracę magisterską, jednak koda wywiadu nie zdradza jednoznacznych planów na przyszłość, poza jednoznacznym odrzuceniem możliwości pracy

w korporacji („Po prostu chcę tego uniknąć. Jeśli kiedyś to się stanie, to trudno, ale na razie czuję się, że nie jestem tak przyciśnięta do muru, żeby musieć to robić”). Pod koniec wywiadu, zapytana o to, jakby chciała, aby wyglądało jej życie w przyszłości, zdradza swoje obawy:

Nie wiem, boję się, że jeśli nie nauczę się teraz czegoś konkretnego, nie zacznę zdobywać właśnie jakiegoś konkretnego doświadczenia zawodowego, to może być kiepsko, że mogę wylądować w tej tułaczce od jednej pracy do drugiej (...) Mam taką dużą potrzebę podążania jakąś ścieżką, która jednocześnie będzie dosyć szeroka, znaczy będzie dawała wiele możliwości, no... I jeżeli by mi się to udało..., to chciałabym już tak nie bać wylądowania w skrajnej biedzie. Chciałabym mieć bliskich ludzi wokół (PL_WAW_K09, 27 lat).

Wywiad z Dagmarą obrazuje wiele sprzeczności zarówno w wymiarze doświadczeń prekaryzacji pracy ludzi młodych o względnie wysokim kapitale kulturowym, jak i w możliwościach ich zbiorowej mobilizacji w celu poprawy ich położenia. Dokumentuje on problemy i ograniczenia partycypacji w mobilizacji pracowników sprekaryzowanych, w szczególności w sytuacji połączenia prekaryjnego zatrudnienia i prekarności w wymiarze egzystencjalnym. W przypadku Dagmary relacje międzyludzkie nie stanowią bezpiecznej sieci wsparcia, która mogłaby chronić ją przed prekaryzacją: kontakty rodzinne po śmierci mamy są ograniczone, z wyjątkiem siostry, relacje z ojcem nie dostarczają wsparcia, narratorka niewiele też mówi o związkach i partnerach; jej doświadczenia w tym względzie „średnio wyglądały”. Zakorzenie w środowisku znajduje po części w Vege Burgerze, jednak środowisko to ulega dezintegracji po strajku. Innym poziomem wsparcia towarzyskiego i emocjonalnego są struktury Partii Razem i Inicjatywy Pracowniczej, jednak w obu przypadkach narratorka stopniowo wycofuje się z działalności; w pierwszym ze względu na brak czasu, w drugim ze względu na zbyt radykalizm polityczny („skłotersko-anarchistyczne odchyły” przeciwstawione socjaldemokratycznym poglądom badanej), choć warto zaznaczyć, że nadal bierze aktywny udział w protestach czy benefisach na działalność organizacji. Należy również podkreślić, że jednym z powodów wycofania z działalności związkowej był również brak poszerzenia protestu na inne firmy gastronomiczne.

Na poziomie indywidualnym Dagmara, choć zmuszona do akceptacji prekaryjnych prac ze względów ekonomicznych, deklaruje również niechęć do wiązania się z jednym miejscem na długo („będę chciała [...] nie musieć być uwiązana w pracy, która będzie dla mnie po jakimś czasie nudna”). Podkreśla swoje zdolności radzenia sobie z trudnościami materialnymi za pomocą samoograniczenia („nabrałam survivalowych umiejętności, jeśli chodzi o wydatki”). Realizowane strategie indywidualne wskazywać mogą na procesy „normalizacji prekaryzacji”, m.in. za sprawą orientacji na inwestowanie w nowe kwalifikacje oraz przekonania, że stabilna praca nie powinna być osiągnięta za cenę braku samorealizacji (por. rozdz. 17). O pęknięciu między lewicowym zaangażowaniem zbiorowym a poziomem indywidualnych

strategii adaptacyjnych może też świadczyć sposób oceny protestu z perspektywy czasu: Dagmara zauważa, że ich oczekiwania płacowe mogły być zbyt wysokie („łatwo było nam przyczepić łatkę roszczeniowców”), odwołując się do skrajnie liberalnej kategorii „roszczeniowości” obecnej w dyskursie transformacji (Buchowski 2006).

Arek

Sytuacja Arka jest pod wieloma względami odmienna od przypadku Dagmary. Urodzony w 1985 r. w mieście w centralnej Polsce, Arek przeprowadza się w 1988 r. z rodzicami (ojcem – budowląncem, matką – przedszkolanką) do innego, dużego miasta na Dolnym Śląsku. Arek, który na wywiad zgodził się za namową przewodniczącej komisji zakładowej NSZZ „Solidarność”, od początku wywiadu przyjmuje rolę eksperta, niechętnie opowiadając o pozazawodowych wymiarach swojego życia. W przeciwieństwie do Dagmary, w wywiadzie z którą widać wyraźnie „pracę” struktur procesowych w biografii i obszernie fragmenty narracyjne, w narracji Arka odnajdujemy bardzo wiele przesłoneń, a dominujący schemat komunikacyjny wywiadu to argumentacja (Schütze 2012).

Arek rozpoczyna swój wywiad od wyraźnego odgraniczenia tego, co prywatne i co pragnie zachować tylko dla siebie, i tego, o czym jest gotowy opowiadać w wywiadzie, w efekcie pomijając w zasadzie całą sferę relacji rodzinnych w spontanicznej narracji (m.in. śmierć brata czy swoją chorobę, która skłoniła go do przerwania edukacji w technikum). Odwołuje się do instytucjonalnego wzorca przebiegu życia (Schütze 2012), opisując typową robotniczą karierę zawodową obejmującą podjęcie pracy zaraz po szkole zawodowej, w której narrator przygotowywał się do wykonywania zawodu piekarza. Praca w cukierni okazuje się doświadczeniem negatywnym, pracodawca Arka zatrudnia go na czarno. Dalsza kariera edukacyjna, obejmująca naukę w technikum, zostaje przerwana przez chorobę. Punktem zwrotnym w biografii jest decyzja o porzuceniu wyuczonego zawodu na rzecz zatrudnienia w dużym zakładzie produkcyjnym za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej.

No i później jakoś tak już nie miałem ochoty pracować u prywatniarzy, i sobie pomyślałem, że przyjmę się do Fabryki, no przez agencję pracy tymczasowej oczywiście. No i to też nie będę opowiadał, no pierwszy raz przyszedłem w 2005 roku na tak zwany sezon. Tam obiecywano mi, że popracuję trzy miesiące to dostanę umowę przez, jeszcze była wtedy Stara Fabryka, na przykład przez Starą Fabrykę¹⁵ już na pół roku. No i takie obiecywanie było, już później się wycofywali z tego, że mi dadzą umowę, więc z powrotem przez agencję. Później skończyła się praca, bo nie było tak zwanego sezonu produkcyjnego, więc mnie zwolniono zimą 2005 roku. W 2006 roku znowu powróciłem poprzez agencję tymczasową, popracowałem trochę i później znowu kopniak, nie (PL_WR_M17, 32 lata).

¹⁵ Nazwy Fabryki i Starej Fabryki poddano anonimizacji.

W narracji Arka bardzo wyraźnie zarysowana jest kariera typu „patchwork” (Domecka, Mrozowicki 2008), której istotą są wymuszone zmiany pracy i brak kontroli nad własnym życiem zawodowym. Istotnym wątkiem jest kontrastowanie „prywaciarzy” (identyfikowanych z małymi, polskimi zakładami) z dużym przedsiębiorstwem przemysłowym, które – choć również sprywatyzowane – ma gwarantować stabilniejsze zatrudnienie („pójde do tego kołchozu w sensie czegoś, gdzie rzeczywiście płacą składki”). Po przyjęciu do pracy w Fabryce Arek podejmuje również naukę w liceum wieczorowym, szybko ją jednak przerywa przez problemy z pogodzeniem edukacji i pracy, przy czym jest to, jego zdaniem, o tyle trudniejsze, że jako pracownikowi tymczasowemu kierownictwo Fabryki nie „szło [mu] na rękę” (w przeciwieństwie do ułatwień dla pracowników na stałe). Praca agencyjna nie przynosi stabilizacji, jest niskopłatna pomimo nadgodzin, relacje w pracy między zatrudnionymi na stałe a tymczasowymi są trudne. Zatrudniająca Arka firmy funkcjonują zgodnie z rytmem produkcji sezonowej, co powoduje, że narrator szybko traci pracę. Po kolejnym zwolnieniu podejmuje próbę utrzymania z innych źródeł, m.in. sprzedając kwiaty pod cmentarzem i pracując jako kasjer w markecie. Jego sytuację materialną poprawia fakt, że mieszka z rodzicami, co zresztą trwa do dnia dzisiejszego.

Kolejnym punktem zwrotnym w biografii jest ponowne zatrudnienie w Fabryce, najpierw przez agencję, a potem, dzięki dobrym kontaktom z mistrzem zmianowym, bezpośrednio, z umową na dwa lata, w 2009 r., następnie przedłużaną i zmienioną na umowę na czas nieokreślony cztery lata później. W momencie zatrudnienia na stałe Arek przystępuje do związku zawodowego. Podkreśla bardzo mocno swoje ideowe motywacje.

No i później w 2009 r. chyba wróciłem ponownie, przepracowałem dziewięć miesięcy, no i dzięki temu, że, no i też się starałem, żeby uzyskać umowę dwuletnią. Też był całkiem w porządku mistrz, kierownik, którzy też się zgodzili i dali mi tę umowę już pierwszą dwuletnią. No to jedna dwuletnia, później kolejna, druga dwuletnia. No i kiedy zapisałem się do związków, nie, bo do związku mnie tak jakoś nie ciągnęło, no bo nie czułem potrzeby. Jednak ja się zapisałem chęcią woli, a nie przymusem, tak jak dzisiaj się do robi praktycznie, bo kto jest w związku, ten będzie miał umowę przez Fabrykę, co dla mnie jest trochę nie w porządku zagrywką, bo związek zawodowy „Solidarność” takie jest moje zdanie i tego się będę trzymał i przez cały wywiad o tym będę mówił, powinien głównie bronić praw pracowniczych osób, które są zatrudnione na podstawie umowy o pracę u danego pracodawcy (PL_WR_M17, 32 lata).

Odniesienie do sytuacji zatrudnienia na stałe w firmie i przystąpienia do związku wyraźnie zmienia schemat komunikacyjny wywiadu. Arek rozpoczyna rozległy komentarz argumentacyjny, w którym krytykuje instrumentalny stosunek do związków zawodowych młodych pracowników zatrudnianych przez agencję pracy tymczasowej. Krytyczny stosunek do organizowania i reprezentowania pracowników

tymczasowych ze strony Arka jest na tyle silny, że argumentacja na jego temat wydaje się znacznie wykraczać poza zwykłe wyrażanie opinii. Pracownicy tymczasowi są tutaj problemem moralnym i biograficznym, co może wynikać z faktu, że narrator został jakiś czas temu wybrany jako przedstawiciel ludzi młodych, w tym pracowników tymczasowych, do ogólnokrajowych struktur związkowych. Wcześniej, za namową przewodniczącej, wybrany został również na swoim wydziale do komisji zakładowej NSZZ „Solidarność” w Fabryce, m.in. ze względu na swoje zaangażowanie w sprawy pracownicze („zawsze tam jakoś interweniowałem, jak mi coś ludzie zgłaszali”).

Problematyka pracowników tymczasowych na tyle mocno angażuje rozmówcę, że do wątków biograficznych w pierwszej części wywiadu wraca jeszcze tylko na chwilę, gdy wspomina o ostatnim, jak dotąd, punkcie zwrotnym swojej biografii: wypadku w pracy, w wyniku którego uszkodzone zostały ścięgna i nerwy jednej ręki. W wyniku urazu Arek przeszedł kilka operacji i wielomiesięczną rekonwalescencję, a pierwszy powrót do pracy – w 2017 r. – okazał się przedwczesny. W chwili wywiadu narrator znajduje się na urlopie zdrowotnym, a pierwszą – „spontaniczną” – część kończy w sposób nieuporządkowany, argumentując ponownie na temat reprezentacji pracowników tymczasowych przez związki zawodowe. Zapytany bezpośrednio o przyszłość, podkreśla, że nie zamierza zakładać swojej rodziny („pewnie dzieci nie będę mieć, żony też pewnie nie, taki mój świadomy wybór”) i bardzo wyraźnie zaznacza, że liczy na powrót do Fabryki do pracy po trwającym urlopie zdrowotnym i nie wyklucza, że mógłby w niej pracować do końca życia.

W kolejnych pytaniach wątki biograficzne są również słabo zaznaczone: Arek niechętnie mówi o sprawach rodzinnych, opowiada o perypetiach ze zdrowiem (i wsparciu przewodniczącej „Solidarności” podczas pobytu w szpitalu), wspomina również o znaczeniu religii w swoim życiu („nadzieję pokładałam w Panu Bogu, jestem katolikiem”), choć zaznacza również swój dystans do księży („mam wielu znajomych księży i wiem, jacy są”). Wspomina również, że ma poglądy prawicowe, które wyniósł z domu rodzinnego.

To z domu się wzięło. Literatura, tam tato mi opowiadał. Pierwsze co to, pierwsze opowieści to były mojej babci ze strony mojego taty. Opowieści z frontu, gdzie przecież ja miałem wtedy, ile, no nie wiem, dziesięć lat, no i opowiadała czasami takie rzeczy, których raczej nie powinno się opowiadać (...) Jakoś później sam zacząłem się interesować. Też nie wstąpiłem do związku może, ja to źle, nie wiem, czy ja tak powiedziałem, ale do związku nie wstąpiłem też dlatego, że tylko że jest prawicowy, bo wiedziałem że związek jest związany z historią Polski, i jest, jaka by ona nie była czy były, czy Wałęsa był Bolkiem czy Bolek był Wałęsa, ja to nie wnikiem. Dzisiaj jakoś to oceniam, ale to był jego błąd i tyle (...) A takie poglądy no najbardziej są mi bliskie, bo owszem zachowaniem też jakiegoś takiego meritum, żeby nie jakoś skrajnie, bo też nie jestem za jakimiś skrajnościami, ale jakoś tak bardziej chyba na prawo niż na lewo (PL_WR_M17, 32 lata).

Opowiadając o swoich przekonaniach politycznych, Arek zaznacza, że choć „prawicowa” tożsamość „Solidarności” nie była dla niego kluczowa, to jednak historyczne zaangażowanie związku miało dla niego znaczenie. Dystansuje się wprawdzie od debat politycznych, jednak podkreśla swoje poparcie dla Prawa i Sprawiedliwości, transformację określa w kategoriach zdrady elit („4 czerwca to też był wielki przekręt”) i bierze udział w organizowanych w swoim mieście przez środowiska prawicowe marszach ku czci żołnierzy wyklętych.

Przypadek Arka, choć nie stanowi dobrej jakości materiału do analiz biograficznych ze względu na dominację schematu argumentacji, dostarcza bogatej dokumentacji dla kolektywnych strategii normalizacji prekaryzacji, których efektem jest stosunkowo niewielkie zaangażowanie związków zawodowych w organizowanie pracowników sprekaryzowanych. Do strategii takich zaliczyć możemy: (1) strategię uzasadnień moralno-tożsamościowych, w której krytykowany jest brak identyfikacji młodych z ideałami „Solidarności”; (2) strategię przeniesienia odpowiedzialności: problem pracowników to problem rządów i polityki pracodawców, a nie związków zawodowych, które powinny dbać tylko o członków „płacących składki”; (3) strategię uzasadnień rynkowych, wskazującą, że w warunkach niskiego bezrobocia praca tymczasowa jest indywidualnym wyborem („dzisiejsza sytuacja na rynku pracy jest taka, że ona do danej firmy nie przywiązuje”); (4) strategię autobiograficznego uprątwoczenia, polegającą na odwołaniu się do własnych doświadczeń i postrzeganiu pracy na stałe jako swoistej nagrody za determinację i wytrzymanie jej trudów („jak ja się przyjąłem do zakładu, nikt się wtedy nie litował nade mną”).

Biografia Arka dokumentuje zarazem jedną z możliwych, niezamierzonych konsekwencji stabilizacji kariery zawodowej pracowników prekaryjnych za sprawą aktywności i wsparcia związkowego. Pomimo że został on wybrany do komisji zakładowej związku właśnie ze względu na swoją przeszłość jako pracownika agencyjnego („ona [przewodnicząca] wiedziała, że ja przez agencję pracowałem”), Arek uznaje za zasadne skoncentrowanie działalności związku wyłącznie na jego członkach zatrudnionych na stałe – „płacących składki”. Jak pokazały wcześniejsze, porównawcze badania nad związkowcami w Europie Środkowo-Wschodniej (Mrozowski 2013), podejście takie nie jest odosobnione w ruchu związkowym.

Wnioski

W niniejszym rozdziale dokonałem rekonstrukcji wybranych wymiarów świadomości politycznej i zaangażowania zbiorowego młodych ludzi w świetle badań ilościowych (sondażu CATI) oraz badań biograficznych zrealizowanych w projekcie PREWORK. Przeprowadzone analizy potwierdzają, że choć powszechne w zebranym materiale jest, różnie motywowane, polityczne wycofanie, zaobserwować możemy również interesujące tendencje przeciwne: (1) zwrot części ludzi młodych w kierunku partii „antysystemowych”, które opierają swoje programy na kontestacji

liberalnych elit i roszczeniach do reprezentacji interesów „zwykłego człowieka”; (2) poszerzanie pola „polityczności” na obszary słabo obecne w polityce instytucjonalnej, związane m.in. z prawami kobiet czy prawami pracowniczymi, a po prawicowej stronie sceny politycznej – z aktywnością w ruchach kibicowskich i organizacjach kultywujących pamięć o żołnierzach wyklętych; (3) podejmowanie działań na rzecz organizacji interesów ekonomicznych pracowników w ramach nowych ruchów społecznych i tradycyjnych ruchów związkowych. Warto przy tym podkreślić, że pomimo „prawicowego” czy „antysystemowego” zwrotu, badania CATI jednoznacznie potwierdzają wysokie poparcie polskiej młodzieży dla demokracji oraz niechęć do autorytarnego ograniczania roli Sejmu i Senatu w sytuacjach kryzysowych.

Zaangażowaniu politycznemu i związkowemu sprzyjają kontakty z aktywnymi obywatelsko znaczącymi innymi w ramach grup rówieśniczych w środowisku szkolnym i pracowniczym; niekiedy również istotna okazuje się rola socjalizacji pierwotnej w rodzinie pochodzenia. Zaangażowanie, zarówno w sensie udziału w wyborach, jak i w protestach czy organizacjach pozarządowych jest statystycznie częstsze w przypadku osób lepiej wykształconych. W sferze pracy obserwujemy tendencję poparcia dla znaczącej roli związków zawodowych w gospodarce, przy równoczesnym stosunkowo niewielkim zaangażowaniu w ich działalność ze strony młodych pracowników.

Jak pokazują analizowane pod koniec rozdziału biografie Dagmary i Arka, mobilizacja pracowników sprekaryzowanych napotyka szereg barier strukturalnych, organizacyjnych oraz mentalnych. Można tutaj wymienić: (1) ograniczone zasoby ekonomiczne samych pracowników, którzy, jak Dagmara, nie są w stanie zbyt długo utrzymać potencjału mobilizacyjnego w sytuacji presji ze strony pracodawców; (2) stabilizację karier zawodowych pracowników sprekaryzowanych, takich jak Arek, którzy dołączyli do związków w sytuacji niepewnego zatrudnienia, co pozwoliło im na poprawę ich własnej sytuacji zawodowej i stworzyło warunki do rosnącego dystansu wobec pracowników tymczasowych; (3) niewystarczające zasoby organizacyjne związków zawodowych i ruchów społecznych, które są konieczne do stałego wsparcia podejmujących protest pracowników.

Analiza przypadków ujawnia również, że nawet w sytuacji mobilizacji ukierunkowanej przeciw zjawiskom niestabilnego i niskopłatnego zatrudnienia, mamy do czynienia z procesami ich „normalizacji” na poziomie biograficznym. Służą temu strategie dyskursywne służące z jednej strony podkreślaniu prekaryzacji pracy jako wyboru, z drugiej zaś – akcentujące konieczność skupienia uwagi organizacji związkowych na pracownikach zatrudnionych na stałe.

Rozdział 13. Nie wierzę politykom. Społeczne źródła absencji wyborczej studentów

Wprowadzenie

Partycypacja i alienacja polityczna to zagadnienia z politycznej sfery rzeczywistości społecznej obecne w literaturze przedmiotu (Cześnik et al. 2016; Kiersztyn 2018b; Żerkowska-Balas et al. 2017). Na kwestie roli polityki i politycznego uczestnictwa zwraca się również uwagę w kontekście najmłodszych wyborców¹ (Batorski et al. 2012; Messyasz 2015), a nawet młodzieży szkolnej (Badora, Herrmann 2017; Messyasz 2012; Szafraniec 2011). Skupienie badaczy na zaangażowaniu młodych osób w życie polityczne wynika m.in. z odnotowywanego od wielu lat niskiego poziomu partycypacji młodych w tej sferze nie tylko w Polsce (Szafraniec, Wernerowicz 2017: 229). Potwierdzają to sondażowe wyniki frekwencji wyborczej w wyborach samorządowych z 2018 r. Z badania *exit poll* przygotowanego przez IPSOS wynika, że wzięło w nich udział zaledwie 34,8% osób w wieku 18–29 lat (Borciuch 2018).

Istnieją liczne badania konsekwencji braku uczestnictwa w wyborach, ale interesujące poznawczo wydaje się również sprawdzenie przyczyn absencji wyborczej. Dwa komunikaty CBOS-u (Pankowski 2015; Gwiazda 2015), odpowiednio z lipca oraz listopada 2015 r., zatem oparte na sondażach przeprowadzonych po wyborach prezydenckich i po wyborach parlamentarnych, wskazują na przeważający, nawet do 39,4% (Gwiazda 2015: 5), udział przyczyn obiektywnych (np. niedyspozycja zdrowotna). Procent wskazań przyczyn o takim charakterze wydaje się zaskakująco wysoki. Oprócz tego we wspomnianych opracowaniach nie zostało wyszczególnione, jaki był odsetek takich odpowiedzi wśród młodych osób. Wobec tego moim celem jest opis zjawiska absencji wyborczej osób młodych na przykładzie studentów studiów magisterskich w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego (N = 99), a także wskazanie i wyjaśnienie przyczyn absencji. Oprócz przyczyn obiektywnych

¹ W zależności od badań mianem najmłodszych wyborców określa się osoby w wieku od 18 do 24 lub do 29 lat.

sprawdzony zostanie także kontestacyjny charakter absencji wyborczej, obejmujący odpowiedzi związane np. z chęcią zaprotestowania przeciwko sposobowi rządzenia w kraju. Trzeci rodzaj przyczyn może mieć charakter alienacyjny – mogą się w nim zawierać odpowiedzi wskazujące np. na brak zainteresowania polityką. Za kontekst teoretyczny posłuży zmodyfikowany przez autora czterowymiarowy model kultury politycznej Jana Garlickiego (Garlicki, Noga-Bogomilski 2004: 55), który stanowić będzie zmienną wyjaśniającą. Model składa się z czterech komponentów: wymiaru wiedzy o systemie jako całości, wymiaru aksjologicznego, wymiaru oceny konsekwencji oraz wymiaru behawioralnego. Dzięki temu kształt badanej zbiorowości zostanie ujęty w sposób całościowy, co pozwoli na dokładniejsze oddanie jej poszczególnych cech charakterystycznych i powiązanie ich z rodzajem przyczyn absencji wyborczej. Wyróżnikiem niniejszych badań jest również jednostka analizy, po studentach kierunków społecznych można bowiem oczekiwać większego zainteresowania sprawami polityki, wyższego poziomu wiedzy na ten temat oraz większej aktywności w różnych formach działalności społecznej.

Na potrzeby niniejszego rozdziału przebadanych studentów można potraktować w kategorii potencjalnych pracowników precaryjnych. Potencjalnych, bo doświadczając edukacji na poziomie wyższym, studenci mogą (ale nie muszą) borykać się z niskim dochodem, mogą też odczuwać niestabilność zatrudnienia wynikającą z typowych jego form w przypadku studentów – umów cywilnoprawnych lub pracy bez umowy (Kozek et al. 2005: 4). Część z nich postrzega precaryjną pracę jako sytuację przejściową, inwestycję w przyszłość lub możliwość uzyskania dodatkowych środków (ibidem), niejednokrotnie rozpoczynając od kilkumiesięcznego, niekiedy nieodpłatnego stażu lub krótkoterminowej umowy na okres próbny, bez pewności późniejszego zatrudnienia „na stałe”. Zatrudnienie w ramach umów czasowych jest w literaturze ukazywane zarówno jako zagrożenie dla aktywności publicznej obywateli pracujących w takich warunkach, jak i jako szansa na ich większą mobilizację (Kiersztyn 2014: 14). Istnieją też wyniki pokazujące, że to raczej czynniki takie jak młody wiek czy poziom dochodu w gospodarstwie domowym wpływają na niższy poziom zainteresowania polityką, stawiając precaryjne zatrudnienie w roli zmiennej pośredniczącej (Kiersztyn 2018b). W świetle powyższych ustaleń kulturę polityczną badanych studentów należy rozpatrywać jako charakterystyczną dla młodych osób, które stoją dopiero u progu wyzwań precaryjnego zatrudnienia, ale już mierzą się z trudami aktywności publicznej.

Kultura polityczna i jej wymiary

Działaniem nieodzownym do nakreślenia kontekstu teoretycznego będzie bliższe przyjrzenie się kategorii kultury politycznej. Jako termin w rozważaniach naukowych kultura polityczna pojawiła się na początku XX w., a w refleksji myśli społecznej znacznie wcześniej. Pionierskie badania przeprowadzili pod koniec lat 50.

Gabriel Almond i Sidney Verba (Jabłoński 2005: 19). Na ich podstawie skonstruowali trzy czyste typy kultury politycznej:

- parafialna kultura polityczna – cechą wyróżniającą ten typ jest brak zainteresowania polityką i jakichkolwiek orientacji względem niej;
- poddańcza kultura polityczna – silna orientacja na system polityczny, ale niska, jeżeli chodzi o aktywne uczestnictwo publiczne i polityczne;
- uczestnicząca kultura polityczna – oprócz zainteresowania obywatele wykazują również chęć aktywnego uczestnictwa w systemie politycznym (Almond, Verba 1989: 16–18).

Autorzy nie ograniczyli się do trzech czystych typów kultury politycznej, dopuszczając możliwość występowania typów mieszanych (Almond, Verba 1989: 22). W ich ujęciu kultura polityczna jest ogniwem łączącym mikro- i makropolitykę, pośredniczy bowiem między jednostką a instytucjami politycznymi oraz między tym, co nieformalne, a tym, co zinstytucjonalizowane i sformalizowane (Wnuk-Lipiński 2005: 162). Należy zauważyć, że za sprawą terminu *civic culture* Almond i Verba kładli nacisk na obywatelskość kultury politycznej, traktując jej trzeci typ – uczestniczący – jako docelowy dla właściwego funkcjonowania demokracji. W związku z tym za cechę charakterystyczną trzeciego typu można uznać głosowanie w wyborach, a za właściwość kultury pierwszego typu – absencję wyborczą. Rzecz jasna nie jest to wyczerpujący opis ich propozycji ani tym bardziej gruntowny przegląd tekstów na temat historii terminu *kultury politycznej* czy wnikliwa kwerenda różnych sposobów jej ujmowania i operacjonalizacji. Więcej o tym można przeczytać w pracach m.in. Andrzeja W. Jabłońskiego (2005), Zbigniewa Bloka (2005) czy Moniki Banaś (2013).

W polskiej literaturze można wyeksponować dwa ujęcia, które różnią się sposobem rozumienia i definiowania kultury politycznej (Garlicki 1991: 19). Pierwsze z nich nazywa się szerokim, kultura polityczna jest więc tu ujmowana globalnie i można ją definiować jako wszystko to, co w danej kulturze jest związane ze sferą polityki. Obejmuje m.in. doktryny i idee polityczno-prawne, oddziaływanie władzy na poglądy jednostek, grup społecznych czy zachowanie się obywateli zgodnie z zasadami współżycia społecznego w ramach państwa (Garlicki, Noga-Bogomilski 2004: 33). Nurt zwany jest szerokim, ponieważ, według Garlickiego, takie definiowanie kultury politycznej dotyka kwestii znacznie wykraczających poza to, co politycznie specyficzne (1991: 20).

Drugie, wąskie podejście do kultury politycznej koncentruje się na kwestii stosunku społeczeństwa czy jego poszczególnych grup społecznych do polityki w ogóle, a w szczególności do podmiotów polityki, ich decyzji oraz wydarzeń politycznych. Kultura polityczna w tym nurcie to orientacje uczestników systemu politycznego oparte na ich wiedzy, opiniach, emocjach i zachowaniach (Garlicki, Noga-Bogomilski 2004: 35). Do kultury politycznej w tym podejściu możemy zatem zaliczyć zainteresowanie polityką i wiedzę o niej, ocenę zjawisk politycznych oraz opinie na temat tego, jak powinna być sprawowana władza, emocjonalną stronę

postaw politycznych, a także uznane w danym społeczeństwie wzory zachowań politycznych (Wiatr 2009: 189). Wąskie podejście do definiowania tego terminu jest przydatne w praktyce badawczej, ponieważ pozwala skoncentrować się na badaniu wybranych elementów świadomości jednostek i grup społecznych oraz na badaniu ich uczestnictwa w życiu politycznym, czyli ogólnie rzecz biorąc, na socjologicznym aspekcie analizy systemów politycznych (Garlicki, Noga-Bogomilski 2004: 40). Niezależnie od podejścia kultura polityczna nie może posiadać cech, które nie byłyby właściwościami kultury w ogóle – spośród której wyróżnia ją wszak przymiotnik „polityczna” (Krauz-Mozer 2005: 86), który nakierowuje na takie właśnie – polityczne – przejawy życia społecznego.

Jednym z podejść teoretycznych wąskiego ujmowania kultury politycznej jest propozycja Jana Garlickiego. Definiowana przez niego kultura polityczna składa się z czterech komponentów: 1) wymiaru poznawczego, zawierającego zainteresowanie polityką, wiedzę o niej i znajomość faktów politycznych; 2) wymiaru aksjologicznego, składającego się z wartości uznawanych i pożądaných, dotyczących systemu politycznego i mechanizmów funkcjonowania jego instytucji; 3) wymiaru ocenno-afektywnego, obejmującego ocenę zjawisk politycznych i sądy wartościujące na temat instytucji politycznych; 4) wymiaru behawioralnego, w którego skład wchodzi uznawane wzory zachowań w sferze polityki i wypróbowane typy działań politycznych (1991: 26–29). Przedmiotem zainteresowania są zatem orientacje względem polityki, mające podstawę w wiedzy o polityce, uznawanych i pożądaných wartościach politycznych oraz w emocjonalnych odczuciach związanych z oceną zjawisk z tej sfery rzeczywistości społecznej. Ów stosunek przejawia się w uznawanych wzorach zachowań w sferze polityki. Kultura polityczna jest społecznym otoczeniem systemu politycznego.

W celu właściwszego dopasowania kategorii analizy do badań, których wyniki zostaną zawarte w niniejszym rozdziale, warstwa komponentów zostanie nieco zmodyfikowana, ale podstawę nadal będzie stanowić propozycja Jana Garlickiego. Wkład autorski, oprócz modyfikacji nazw pierwszego i trzeciego wymiaru (*wymiar wiedzy o systemie jako całości* zamiast „wymiar poznawczy” oraz *wymiar oceny konsekwencji* zamiast „wymiar ocenno-afektywny”), polega na dołączeniu elementu źródeł wiedzy do wymiaru wiedzy o systemie jako całości, zamianie sądów wartościujących na poziom zaufania do instytucji państwowych w wymiarze oceny konsekwencji oraz uzupełnieniu wymiaru behawioralnego o poczucie podmiotowości w zakresie działania na rzecz dobra wspólnego. Zmianie ulegnie również zawartość wymiaru aksjologicznego, na który złoży się wyobrażenie o kształcie idealnego systemu sprawowania władzy oraz wartości ideowe dotyczące systemu gospodarczego. Zmiany zostały dokonane, aby poznać pełniejszy obraz kultury politycznej studentów. Szczegółowe wymiary analizy prezentują się następująco:

- wymiar wiedzy o systemie jako całości: poziom zainteresowania polityką, poziom wiedzy o wydarzeniach politycznych oraz źródła tej wiedzy;
- wymiar aksjologiczny: wyobrażenie o kształcie idealnego systemu sprawowania władzy oraz wartości ideowe dotyczące systemu gospodarczego;

- wymiar oceny konsekwencji: poziom zaufania do instytucji publicznych oraz stosunek do dorobku kraju w historii najnowszej;
- wymiar behawioralny: poczucie podmiotowości w kwestii sensu działania na rzecz dobra wspólnego oraz aktywność w różnych formach działalności społecznej.

W ten sposób zoperacjonalizowana kultura polityczna będzie stanowić zmienną wyjaśniającą dla absencji wyborczej. Być może okaże się, że orientacje studentów z poszczególnych wymiarów są powiązane z decyzjami o niegłosowaniu w wyborach, jak również z określonym rodzajem przyczyn niegłosowania.

Metodologiczne aspekty badania absencji wyborczej

Dysponując teoretyczną podbudową dla najistotniejszej zmiennej wyjaśniającej, można przejść do problematyki badawczej. Główne pytanie problemowe dotyczy tego, jakie są społeczne źródła absencji wyborczej studentów w związku ze specyfiką ich kultury politycznej? Aby to zbadać, należy sprawdzić w których wyborach (I i II tura wyborów prezydenckich z 2015 r., wybory parlamentarne z 2015 r. oraz wybory samorządowe z 2018 r.) studenci nie głosowali, a w których wzięli udział. Zagadnienie zostanie uzupełnione o charakter przyczyn absencji wyborczej. Typ kultury zostanie wyznaczony po określeniu czterech wymiarów kultury politycznej reprezentowanej przez badanych. Niektóre z poruszanych kwestii koncentrują się na potencjalnych związkach elementów składowych wymiarów kultury politycznej z natężeniem absencji wyborczej, rozumianym jako częstotliwość niegłosowania w czterech analizowanych sytuacjach wyborczych.

Hipoteza główna zakłada, że *społeczne źródła absencji wyborczej większości studentów mają kontestacyjny charakter, wyrażony stanowiskiem „nie było na kogo zagłosować”, i są zakotwiczone w behawioralnym wymiarze kultury politycznej*. Mowa tu o kulturze politycznej większości studentów, chodzi zatem o dominujący wśród badanych wzór społecznego zachowania, bowiem część respondentów może charakteryzować się orientacjami i zachowaniami odmiennymi od dominujących.

Wobec zaproponowanej problematyki badania zostały przeprowadzone metodą ilościową, techniką ankiety audytoryjnej przy użyciu kwestionariusza ankiety do samodzielnego wypełnienia. Dobór próby był oparty na dostępności badanych, ponieważ kategoria respondentów została ustanowiona spośród studentów studiów stacjonarnych Instytutu Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego, na terenie którego od 28 lutego do 8 marca 2019 r. badania były realizowane. W momencie ich przeprowadzania na liście studentów było formalnie 126 osób, spośród których w próbie znalazło się 99. Studenci, którzy danego dnia byli nieobecni, nie wzięli udziału w badaniu. Należy podkreślić, że aby sprawdzić zależności wymiarów kultury i natężenie absencji wyborczej, zastosowano analizy dwuzmiennowe. Jeżeli jedna lub obie zmienne mogły być wyrażone jedynie na skali porządkowej, posługiwano się

współczynnikiem korelacji rangowej r_s Spearmana. Natomiast gdy jedna lub obie zmienne miały charakter nominalny, wówczas wykorzystywano test chi-kwadrat. Badając miarę siły związków, przyjęto poziom istotności $\alpha = 0,05$.

Dominujący wśród studentów wzór orientacji i zachowań zostanie przyporządkowany jednemu z pięciu typów, które występują w zależności od tego, czy orientacje składające się na dany wymiar są obecne i wyraziste w określonej grupie społecznej (zob. tabela 17).

Tabela 17. Typy kultury politycznej

	Wymiar wiedzy o systemie jako całości	Wymiar aksjologiczny	Wymiar oceny konsekwencji	Wymiar behawioralny
Kultura parafialna	0	0	0	0
Kultura parafialno-poddańcza	1 (0) ⁱ	0 (1)	0	0
Kultura poddańcza	1	1	0	0
Kultura poddańczo-uczestnicząca	1	1	1	0
Kultura uczestnicząca	1	1	1	1

ⁱ Wartości w nawiasach i poza nimi oznaczają, że mogą zajść dwa alternatywne względem siebie zdarzenia.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Garlicki, Noga-Bogomilski 2004: 55.

W kulturze politycznej typu parafialnego wskaźniki dotyczące wszystkich czterech wymiarów są słabo zarysowane – obywatele nie interesują się sprawami polityki. Parafialno-poddańczy typ kultury politycznej charakteryzuje się przynajmniej niskim poziomem wiedzy o systemie jako całości albo wykrystalizowanymi wyobrażeniami o kształcie idealnego systemu sprawowania władzy. W przypadku typu poddańczego mamy do czynienia z przynajmniej niskim poziomem wiedzy o systemie jako całości i jednocześnie z wykrystalizowanymi wyobrażeniami o kształcie idealnego systemu sprawowania władzy. W typie poddańczo-uczestniczącym do dwóch pierwszych wymiarów dochodzi jeszcze wyraziste zdanie na temat oceny konsekwencji działań podmiotów politycznych oraz opcjonalnie – wiara w sens aktywności publicznej. I wreszcie, w przypadku uczestniczącej kultury politycznej pojawia się ostatni element układanki – poza już obligatoryjną wiarą w sens aktywności publicznej – jednoczesna aktywność w różnych formach działalności społecznej.

Zaprezentowane w tym rozdziale rozumienie kategorii kultury politycznej, skonceptualizowanej w przedstawiony wyżej sposób, umożliwi wskazanie dominującego wzoru orientacji i zachowań w badanej zbiorowości, a także wyszczególnienie, z jakimi konsekwencjami się to wiąże na płaszczyźnie charakteru przyczyn – owych społecznych źródeł – absencji wyborczej.

Społeczne źródła absencji wyborczej studentów: analiza ilościowa

Niniejszy ustęp ma na celu zaprezentowanie wyników badań własnych nad społecznymi źródłami absencji wyborczej studentów w związku ze specyfiką ich kultury politycznej².

Absencja wyborcza a rodzaj wyborów

Pytając respondentów o partycypację wyborczą, szczególnie w wyborach sprzed roku czy sprzed kilku lat, należy mieć świadomość, że z racji deklaratywnej formy pytania odpowiedzi mogą być obciążane dbałością badanych o polityczną poprawność i chęcią przedstawienia siebie w jak najlepszym świetle. Pamiętając o tym, przyjmujemy do wiadomości, że większość studentów zadeklarowała, iż wzięła udział we wszystkich czterech analizowanych wyborach (tabela 18).

Tabela 18. Frekwencja wyborcza badanych studentów i ogółu obywateli (w %)

	I tura wyborów prezydenckich z 10 maja 2015 r.	II tura wyborów prezydenckich z 24 maja 2015 r.	Wybory parlamentarne z 25 października 2015 r.	Wybory samorządowe z 21 października 2018 r.
Frekwencja wśród badanych studentów ⁱ	67,3	53,6	51	53,1
Frekwencja wyborcza ⁱⁱ	48,96	55,34	50,92	54,1

ⁱ W obliczeniach nie uwzględniono braków danych. ⁱⁱ Frekwencja wyborcza dla ogółu uprawnionych do głosowania (dane PKW).

Źródło: badania własne nad studentami studiów magisterskich w IS UW, N = 99.

Należy zaznaczyć, że z wyjątkiem pierwszej tury wyborów prezydenckich wyniki są zbliżone do rzeczywistej frekwencji wyborczej w tych trzech sytuacjach. Trzeba jednak pamiętać, że np. z sondażowego badania *exit poll* przygotowanego przez IPSOS wynika, iż w wyborach samorządowych z 2018 r. wzięło udział zaledwie 34,8% osób w wieku 18–29 lat (Borciuch 2018). Była to grupa zdecydowanie najmniej licznie reprezentowana. Natomiast jeżeli chodzi o wybory parlamentarne, to poziom deklarowanej frekwencji wyborczej nie odbiega znacznie od deklarowanego uczestnictwa osób w wieku 18–24 lat w kilku poprzednich

² Z uwagi na wymóg ograniczonej objętości zawartości rozdziału pominięte zostaną analizy ze zmiennymi społeczno-demograficznymi oraz opis wykorzystywanych przez studentów źródeł wiedzy o polityce.

wyborach: w 2011 r.: 54%, w 2007 r.: 53,4%, w 2005 r.: 50,3% (Batorski et al. 2012: 52).

Zastanawiać może rozbieżność pomiędzy deklarowanym udziałem w pierwszej i drugiej turze wyborów prezydenckich. Możliwym wyjaśnieniem mogłaby być większa mobilizacja młodych wyborców spowodowana kandydaturą Pawła Kukiza, co zresztą też przypisywane było efektom prekaryzacji pracy (Wildanger 2015). Jednakże sprawdzając ewentualną korelację między wzięciem udziału w drugiej turze wyborów prezydenckich a poparciem w wyborach parlamentarnych, okazuje się, że nie jest to zależność statystycznie istotna ($\chi^2 = 6,777$, $p > 0,05$). Z głosowania w drugiej turze mniej więcej w równym stopniu rezygnowali zwolennicy większości partii. Biorąc pod uwagę natężenie absencji wyborczej, można dostrzec, że większą część studentów głosowała cztery lub trzy razy (prawie 48% osób), natomiast mniej, bo 30% badanych, głosowało raz lub nie głosowało wcale.

Kultura polityczna studentów

Poniżej zostanie przedstawiona odpowiedź na pytanie o cechy typu kultury politycznej wykazywanej przez badanych. Dzięki temu można będzie ustalić który z opisywanych wcześniej pięciu typów kultury politycznej jest reprezentowany przez większość studentów. Możliwe będzie również określenie ewentualnego związku pomiędzy kulturą polityczną a natężeniem absencji wyborczej.

Wymiar wiedzy o systemie jako całości zostanie określony po ustaleniu poziomu zainteresowania polityką oraz wiedzy o wydarzeniach politycznych.

Najwięcej, bo ponad jedna trzecia badanych, określiła swoje zainteresowanie polityką³ jako średnie (tabela 19). Po skumulowaniu odpowiedzi po stronie bardzo dużego i dużego oraz przeciwnie – małego i bardzo małego zainteresowania polityką – wyraźnie widać przewagę deklaracji po tej drugiej, mniej zainteresowanej stronie. Małe i bardzo małe zainteresowanie zadeklarowało około 43% badanych, a dodać do tego należy jeszcze grupę osób, które w ogóle nie interesują się polityką (7,1% respondentów). Świadczy to o powierzchownym traktowaniu polityki przez większość studentów. Co interesujące, nie przeszkadza to im w chodzeniu na wybory, bowiem wśród badanych, którzy wzięli udział w poszczególnych wyborach, osoby interesujące się polityką mało, bardzo mało lub w ogóle stanowiły odpowiednio: w pierwszej turze wyborów prezydenckich – 46% wyborców, w drugiej turze wyborów prezydenckich – 39%, w wyborach parlamentarnych – 44%, a w wyborach samorządowych – 46%. Spośród studentów, którzy zadeklarowali wzięcie udziału w co najmniej jednym wyborach, 47% to osoby zainteresowane polityką mało,

³ Zainteresowanie polityką zostało zmierzone pytaniem: „Jak określił(a)byś swoje zainteresowanie polityką?”. Respondenci mogli zaznaczyć jedną z odpowiedzi: „a) bardzo duże, b) duże, c) średnie, d) małe, e) bardzo małe, f) żadne”.

bardzo mało lub w ogóle, a zatem w sposób znikomy. Głosują oni raczej z poczucia obywatelskiego obowiązku aniżeli z świadomej chęci zmiany lub utrzymania obecnego stanu rzeczy.

Wiedza o wydarzeniach politycznych to druga zmienna składająca się na wymiar wiedzy o systemie jako całości. Poziom tej wiedzy został zmierzony na podstawie odpowiedzi na pięć pytań dotyczących aktualnej sytuacji w sferze krajowej polityki⁴. Udzielenie prawidłowych odpowiedzi na wszystkie pięć pytań oznacza uzyskanie pięciu punktów w tym miniteście, co składa się na kategorię *bardzo wysokiego* poziomu wiedzy. Dobra odpowiedź na cztery pytania to cztery punkty i kategoria *wysokiego* poziomu wiedzy itd.

Najwięcej, bo ponad jedna czwarta respondentów, „wykazała się” bardzo niskim poziomem wiedzy o wydarzeniach politycznych (tabela 19). Jeśli skumulować bardzo niski oraz niski poziom wiedzy, okaże się, iż prawie 44% badanych wie niewiele o otaczającej ich rzeczywistości politycznej. A trzeba dodać, że 16% ankietowych nie wie nic, przynajmniej wnioskując na podstawie tego krótkiego testu. Zaledwie co piąty badany posiada wysoki lub bardzo wysoki poziom wiedzy. Być może niewielka wiedza studentów o wydarzeniach politycznych wpisuje się w zauważany w ostatnich latach spadek poziomu wiedzy politycznej ogółu Polaków, co było tłumaczone m.in. monotonią sporu politycznego pomiędzy PO a PiS (Żerkowska-Balas et al. 2017: 17) – ugrupowaniami, które zdominowały scenę polityczną w ostatnich kilkunastu latach.

Z uwagi na fakt, że badaną populację stanowią studenci nauk społecznych, uzyskane wyniki są niepokojące. Wszak tę kategorię studentów powinno cechować większe zainteresowanie oraz wiedza na temat spraw publicznych, w tym spraw polityki. Traktując owe pytania o wiedzę jako test, średnia punktów dla badanej próby wynosi 2,1⁵. Okazuje się zatem, że niski poziom wiedzy koresponduje z niewielkim zainteresowaniem sprawami polityki. Potwierdzają to testy statystyczne, które ujawniły umiarkowaną zależność pokazującą, że im większe zainteresowanie polityką, tym wyższy poziom wiedzy ($\rho = 0,474$; $p < 0,05$).

Biorąc pod uwagę wskaźniki zainteresowania polityką i poziomu wiedzy o wydarzeniach politycznych, należy stwierdzić, że wymiar wiedzy o systemie jako całości skłania do zaklasyfikowania dominującej części badanej populacji jako reprezentantów parafialno-poddańczej kultury politycznej. Inaczej mówiąc, budując model kultury politycznej badanych studentów, jej pierwszy wymiar – wiedzy o systemie

⁴ Bateria pytań o wiedzę zawierała pięć pozycji: pierwsze dwie dotyczyły roku przeprowadzenia ostatnich i kolejnych wyborów parlamentarnych; następnie studenci zostali poproszeni o wskazanie procentowego przedziału głosów uzyskanych przez PiS w ostatnich wyborach parlamentarnych; w pytaniu czwartym studenci mieli za zadanie wytypować kto jest aktualnie ministrem obrony narodowej; w pytaniu piątym badanych poproszono o wskazanie inicjatywy, która nie była lub nie jest realizowana przez rząd Prawa i Sprawiedliwości.

⁵ W obliczeniach nie uwzględniono braku danych.

Tabela 19. Zainteresowanie polityką i poziom wiedzy o wydarzeniach politycznych studentów (w %)

Zainteresowanie polityką	żadne	bardzo małe	małe	średnie	duże	bardzo duże	ogółem
	7,1	22,2	21,2	36,4	10,1	3,0	100
Poziom wiedzy	brak wiedzy	bardzo niski	niski	średni	wysoki	bardzo wysoki	ogółem
	16,2	26,3	17,2	20,2	12,1	8,1	100

Źródło: badania własne nad studentami studiów magisterskich w IS UW, N = 99.

jako całości – stanowi element kultury parafialno-poddańczej. Podobne konsekwencje do opisanych powyżej zakłada przytoczona we wprowadzeniu hipoteza wycofania (Kiersztyn 2014) formułowana w kontekście zatrudnienia prekaryjnego.

Aksjologiczny wymiar kultury politycznej studentów zostanie przedstawiony jedynie w zarysie. W skład tego komponentu wchodzi wyobrażenie badanych o kształcie idealnego systemu sprawowania władzy oraz gospodarcze wartości ideowe dominujące wśród respondentów.

Okazuje się, że większość, bo ponad trzy piąte respondentów, można zaklasyfikować jako zwolenników demokracji, co potwierdza wyniki badań na próbie dorosłych Polaków (Feliński 2018: 4–5). Do tego 6% osób wyraziło przekonanie o przewadze demokracji nad wszelkimi innymi formami rządów, jednocześnie stwierdzając, że nie ma dla nich w gruncie rzeczy znaczenia, czy rządy są demokratyczne czy niedemokratyczne. Około 14% badanych nie zgodziło się ze sformułowaniem o przewadze rządów demokratycznych, jednocześnie twierdząc, że niekiedy rządy niedemokratyczne mogą być bardziej pożądane niż rządy demokratyczne. Około 15% osób sytuowało się pośrodku, ani zdecydowanie za, ani przeciw rządowi demokratycznym i niedemokratycznym. Braki odpowiedzi stanowią 3% wyników.

Analizując dominujące wśród studentów wartości ideowe w sferze gospodarki, okazuje się, że badani najbardziej utożsamiają się z zasadami kapitalizmu narodowego, a w nieco mniejszym stopniu z zasadami egalitarystycznymi. Mniej pokrewne z poglądami studentów okazały się zasady liberalizmu, a zdecydowanie najmniej zasady anarcho-liberalizmu⁶. Okazuje się zatem, że najwięcej badanych w sferze

⁶ Zasady te oparte zostały na opracowanym przez Juliusza Gardawskiego wskaźniku gospodarki dobrze urządzonej (por. rozdz. 3 i 14). Pytania, za zgodą autora, zaczerpnięte zostały z opracowania Gardawski (2017). Zasady zostały oparte na wstępnych wynikach badań ilościowych w projekcie NCN Beethoven „PREWORK” przedstawionych w rozdz. 3 i 14. Zasady składające się na orientację egalitarystyczną dotyczyły m.in. dążenia polityki podatkowej do zmniejszania różnicy między zarobkami ludzi i zapewnienia bezpłatnej służby zdrowia. Zasady wchodzące w skład kapitalizmu narodowego obejmowały m.in. dofinansowywania z pieniędzy podatników firm zakładanych przez obywateli, a także tworzenia sprzyjających warunków do rozwoju krajowych przedsiębiorstw i banków. Orientacja liberalna zawierała m.in. poparcie swobodnego przepływu

gospodarczej utożsamia się z wartościami kapitalizmu narodowego, a w wymiarze zabezpieczeń społecznych popiera bezpłatną służbę zdrowia (element egalitarny). Natomiast jeżeli chodzi o możliwość niezależnego decydowania obywateli w sprawie oszczędzania na emeryturę, to orientacje nie uwypukliły się w żadną stronę. Jest to zatem jedyna różnica względem badań prowadzonych nad osobami w wieku 18–30 lat w projekcie „PREWORK” (Gardawski 2017: 114), w których zasady nawiązujące do ideologii anarcholiberalizmu uzyskały stosunkowo wysoki poziom poparcia.

Jeżeli chodzi o wkład całego wymiaru aksjologicznego w kulturę polityczną studentów, to analiza obu zmiennych wskazuje, że wartości w badanej populacji są wyraźnie ukierunkowane. Ten kierunek wyraża się w postawie prodemokratycznej w kwestii idealnego systemu sprawowania władzy, narodowo-kapitalistycznej w sferze gospodarki oraz egalitarności w obrębie zabezpieczeń społecznych.

Wymiar oceny konsekwencji zostanie wyznaczony po ustaleniu stosunku studentów do dorobku kraju w historii najnowszej oraz poziomu zaufania badanych do instytucji państwowych.

Stosunek do dorobku kraju w historii najnowszej zostanie sformułowany na podstawie oceny dwóch okresów: od roku 1989 oraz od roku 2015. Szukając podobieństw, przede wszystkim należy stwierdzić, że w obu przypadkach stosunek jest w miarę wyrazisty. Podstawową różnicą między dwoma ocenianymi okresami jest to, że stosunek do dorobku kraju od roku 1989 przez ponad połowę badanych został określony jako pozytywny, natomiast stosunek do dorobku kraju od roku 2015 najwięcej ankietowanych (prawie jedna trzecia) oceniło jako negatywny, wskazując na więcej strat niż korzyści. Łączne potraktowanie obu pytań i zastosowana korelacja z natężeniem absencji wyborczej pozwala stwierdzić bardzo słabą negatywną, ale nieistotną statystycznie na przyjętym poziomie istotności zależność obu zmiennych ($\rho = -0,139$; $p > 0,05$).

Poziom zaufania do instytucji to druga zmienna składowa wymiaru oceny konsekwencji. Studenci zostali poproszeni o wskazanie, czy mają zaufanie, czy też nie mają zaufania do wybranych instytucji publicznych⁷. Wyniki zostały wyrażone w postaci średniej (M). Największym zaufaniem cieszą się wojsko (M = 3,49), władze lokalne miasta/gminy (M = 3,08), policja (M = 2,95) oraz sądy (M = 2,91). Natomiast wszystkie instytucje związane z polityką na poziomie krajowym: rząd (M =

pracowników między państwami europejskimi oraz zezwalanie kapitałowi zagranicznemu na kupowanie bez ograniczeń krajowych przedsiębiorstw. Zasady anarcholiberalne dotyczyły m.in. radykalnego obniżenia podatków, aby obywatele sami finansowali usługi edukacyjne czy zdrowotne, a także likwidacji powszechnego i obowiązkowego systemu emerytalnego i pozwolenia obywatelom na decydowanie w sprawie oszczędzania na emeryturę.

⁷ Poziom zaufania został zmierzony pytaniem: „Czy, ogólnie rzecz biorąc, masz zaufanie czy też nie masz zaufania do wymienionych niżej instytucji? Przy każdej instytucji wstaw wartość od 1 do 5, gdzie 1 oznacza zupełny brak zaufania, a 5 – pełne zaufanie”.

1,77), Sejm i Senat ($M = 1,93$), prezydent ($M = 2,04$), a także zwyczajowo raczej dobrze oceniane (Feliksiak 2019) media ($M = 1,88^8$) i Kościół rzymskokatolicki ($M = 1,89$) odznaczają się bardzo niskim poziomem zaufania wśród badanej próby. Porównując do ogółu dorosłych Polaków (Cybulska, Pankowski 2018: 7), potwierdziło się, że partie polityczne cieszą się najmniejszym zaufaniem ($M = 1,67$). Uśrednione zaufanie do wszystkich instytucji jest na niskim poziomie ($M = 2,36$), co oznacza, że zaufanie, jako jeden ze wskaźników kapitału społecznego, nie buduje tego kapitału w istotny sposób. Uchwycono bardzo słabą zależność poziomu zaufania do instytucji z natężeniem absencji wyborczej. Jest to korelacja negatywna, która pozwala powiedzieć, że im wyższy poziom zaufania, tym słabsza absencja w wyborach.

Podsumowując powyższe analizy, należy stwierdzić, że trzeci komponent kultury politycznej jest wyraźnie obecny w badanej populacji, bowiem wyraża się ukierunkowanym stosunkiem do dorobku kraju oraz surową oceną funkcjonowania instytucji publicznych, szczególnie tych związanych z polityką na poziomie krajowym. W tym miejscu można przywołać podobieństwo założeń hipotezy wycofania w kontekście prekaryzacji pracy, szczególnie w kwestii niskiego poziomu zaufania, pamiętając rzecz jasna, że w omawianym badaniu studenci to jedynie potencjalni pracownicy prekaryjni.

W behawioralnym komponentcie kultury politycznej najistotniejsze z perspektywy celu tego rozdziału jest rozstrzygnięcie rodzaju aktywności studentów w różnych formach działalności społecznej.

Okazuje się, że prawie połowa badanych (47,5%) podejmuje aktywność wyłącznie indywidualną, poświęcając swój wolny czas na dobrowolną i nieodpłatną pomoc lub pracę na rzecz przyjaciół, sąsiadów, nieznanym. Dwie piąte respondentów zadeklarowało, że łączy aktywność indywidualną z aktywnością w organizacjach, ale żaden ze studentów nie wykazał się aktywnością wyłącznie w organizacjach. Świadczy to o tym, że w badanej zbiorowości nie miała miejsca sytuacja, w której ktoś podjąłby się nieodpłatnej pracy w ramach organizacji i jednocześnie nie pomagał na własną rękę.

Kreśląc charakterystykę ostatniego wymiaru kultury politycznej, należy powiedzieć, że wymiar behawioralny wykazuje cechy poddańczo-uczestniczącego typu kultury politycznej. Badani posiadają dużą wiarę w sens aktywności publicznej (mniejszą, jeśli chodzi o wpływ na działania na rzecz dobra kraju, większą, jeśli chodzi o wpływ na działania na rzecz dobra swojego miasta lub gminy), jednakże większość studentów nie podejmuje działań pomocowych w różnego rodzaju organizacjach, co mimo aktywności podejmowanej indywidualnie nie pozwala stwierdzić, że są oni aktywni w różnych formach działalności społecznej. Również w przypadku ostatniego wymiaru analizy można dostrzec podobieństwo z przypuszczeniami hipotezy wycofania dotyczącej pracowników prekaryjnych.

⁸ W obliczeniach nie uwzględniono braków danych.

W momencie gdy wszystkie elementy składowe kultury politycznej zostały scharakteryzowane, można podjąć próbę wyznaczenia dominującego wzoru orientacji i zachowań w badanej zbiorowości. Na podstawie przedstawionych wniosków należy stwierdzić, iż kultury politycznej badanych studentów nie można jednoznacznie przyporządkować do żadnego z proponowanych pięciu typów. Wszystko z uwagi na wymiar wiedzy o systemie jako całości, który wykazuje cechy kultury parafialno-poddańczej, podczas gdy pozostałe komponenty wskazują na typ poddańczo-uczestniczący. Wobec tego należy przyjąć, że kultura polityczna studentów studiów magisterskich w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego to kultura poddańczo-uczestnicząca z elementami kultury parafialno-poddańczej w wymiarze wiedzy o systemie jako całości. Oznacza to, że studenci posiadają niski poziom wiedzy o wydarzeniach politycznych, wykazując przy tym małe zainteresowanie polityką, natomiast ich wartości związane z tą sferą rzeczywistości społecznej są ukierunkowane, bowiem wyrażone postawą prodemokratyczną w kwestii idealnego systemu sprawowania władzy, narodowo-kapitalistyczną w sferze gospodarki oraz egalitarystyczną w obrębie zabezpieczeń społecznych. Ocena konsekwencji działań polityków jest wyrazista, przejawiająca się pozytywnym stosunkiem do dorobku kraju od roku 1989, a raczej negatywnym od roku 2015 oraz niską oceną funkcjonowania instytucji publicznych, szczególnie tych związanych z polityką na poziomie krajowym. Studenci demonstrowają dużą wiarę w sens aktywności publicznej, w szczególności działań na rzecz dobra swojego miasta lub gminy, podejmują pomocowe działania indywidualne, ale są w niewielkim stopniu aktywni w różnego rodzaju organizacjach.

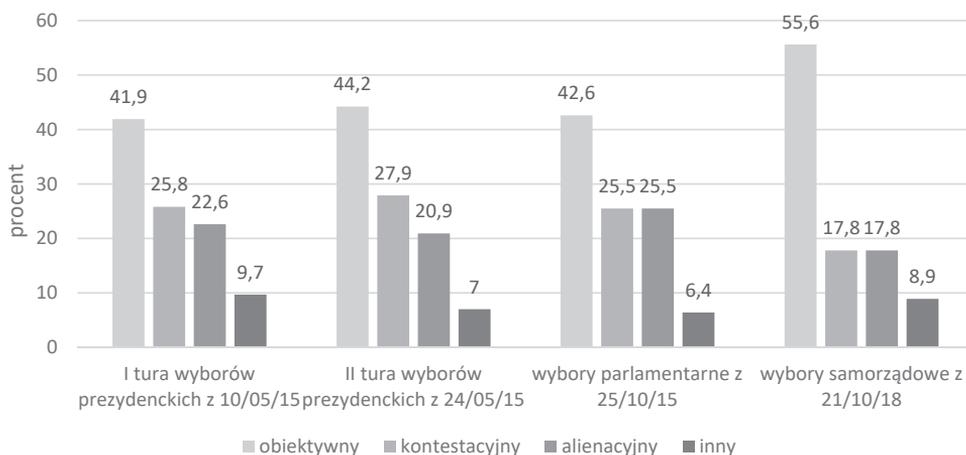
Charakter przyczyn absencji wyborczej

Po określeniu, w jakich wyborach studenci wzięli udział, a w jakich nie, a także po scharakteryzowaniu ich kultury politycznej, przyszedł czas na sprawdzenie, jakiego charakteru przyczyny absencji wyborczej przeważają wśród badanych⁹.

W analizowanych czterech wyborach największa część ankietowanych nie głosowała z przyczyn obiektywnych (średnio 46%), a wśród tych przyczyn

⁹ Wyróżniono trzy rodzaje przyczyn: obiektywne, kontestacyjne i alienacyjne. Zostały one sformułowane na podstawie pytania zadawanego przez CBOS (Pankowski 2015: 4). Do przyczyn obiektywnych zaliczono niegłosowanie ze względu na niedyspozycję zdrowotną, pobyt poza miejscem zamieszkania, przebywanie w pracy/na uczelni oraz nieposiadanie przy sobie dowodu osobistego. W przyczynach kontestacyjnych uwzględniono odpowiedzi wskazujące na niegłosowanie, ponieważ nie było na kogo zagłosować, a także ze względu na brak pewności, na kogo zagłosować, brak zaufania do polityków oraz żeby zaprotestować przeciwko sposobowi rządzenia w kraju. Do przyczyn alienacyjnych zaliczono odpowiedzi związane z brakiem wiary w pozytywne skutki wyborów, obojętnością wobec wyniku wyborów, brakiem zainteresowania polityką oraz twierdzeniem, że pojedynczy głos niczego nie zmienia.

zdecydowanie najwięcej osób (9/10) wskazało, że nie głosowało ze względu na pobyt poza miejscem zamieszkania (wykres 10). Kontestacyjny charakter przyczyn absencji zadeklarował średnio prawie co czwarty student (najczęstsza odpowiedź: „nie było na kogo zagłosować”). Na przyczyny absencji wyborczej o charakterze alienacyjnym wskazało średnio 21,7% osób, a wśród tej kategorii zdecydowanie najczęściej respondentów (85,9%) wskazało, że nie interesuje się polityką.



Wykres 10. Charakter przyczyn absencji wyborczej studentów (w %)

Źródło: badania własne nad studentami studiów magisterskich w IS UW. I tura wyborów prezydenckich, N = 32; II tura wyborów prezydenckich, N = 45; wybory parlamentarne, N = 48; wybory samorządowe, N = 46.

Przyjmując to, co zostało powiedziane, można jednocześnie stwierdzić, że – pomijając wybory samorządowe z 21 października 2018 r. – po zestawieniu przyczyn o charakterze kontestacyjnym i alienacyjnym okazuje się, że przeważają one nad przyczynami obiektywnymi. Prowadzi to do interesujących wniosków, ponieważ wyraźną ilościową obecność, a nawet przewagę przyczyn kontestacyjnych i alienacyjnych można interpretować w kontekście specyfiki kultury politycznej badanych, gdzie wyraźnie uwidoczniły się elementy dezaprobaty studentów oraz ich wyobcowania wobec politycznej sfery rzeczywistości społecznej. Element sprzeciwu, a więc związany z kontestacyjnym charakterem przyczyn absencji wyborczej, ujawnił się w wymiarze oceny konsekwencji pod postacią niskiego poziomu zaufania do instytucji publicznych, szczególnie tych funkcjonujących na poziomie krajowym. Świadczą o tym testy statystyczne. Osoby, które nie głosowały z przyczyn kontestacyjnych, wyrażają bardzo niski i niski poziom zaufania do instytucji publicznych częściej od pozostałych. W wyborach parlamentarnych spośród studentów niegłosujących z przyczyn kontestacyjnych aż 50% osób cechuje się bardzo niskim poziomem zaufania do instytucji publicznych, podczas gdy spośród studentów niegłosujących

z przyczyn obiektywnych i alienacyjnych bardzo niski poziom zaufania deklaruje odpowiednio 20% i 9% osób ($\chi^2 = 16,38$; $p < 0,05$). To mogłoby również tłumaczyć mniejszy udział przyczyn kontestacyjnych w wyborach samorządowych – wszak poziom zaufania do władz lokalnych jest wśród badanych zdecydowanie wyższy.

Natomiast element wyobcowania, związany z alienacyjnym charakterem przyczyn absencji wyborczej, ujawnił się przede wszystkim w wymiarze wiedzy o systemie pod postacią niskiego poziomu wiedzy o wydarzeniach politycznych. Charakter przyczyn absencji wykazał statystycznie istotną zależność z poziomem wiedzy w trzech analizowanych wyborach (tabela 20).

Tabela 20. Rodzaje przyczyn absencji wyborczej a poziom wiedzy o wydarzeniach politycznych studentów (w %)

Poziom wiedzy	Rodzaje przyczyn absencji wyborczej w poszczególnych wyborach								
	I tura wyborów prezydenckich z 10 maja 2015 ⁱ			II tura wyborów prezydenckich z 24 maja 2015 ⁱⁱ			Wybory samorządowe z 21 października 2018 ⁱⁱⁱ		
	obiektywne	kontestacyjne	alienacyjne	obiektywne	kontestacyjne	alienacyjne	obiektywne	kontestacyjne	alienacyjne
niski	76,9	25	100	63,2	50	100	72	62,5	87,5
wysoki	23,1	75	0	36,8	50	0	28	37,5	12,5
ogółem	100	100	100	100	100	100	100	100	100

ⁱ $\chi^2 = 34,557$, $p < 0,05$; ⁱⁱ $\chi^2 = 26,49$, $p < 0,05$; ⁱⁱⁱ $\chi^2 = 25,752$, $p < 0,05$.

Źródło: badania własne nad studentami studiów magisterskich w IS UW. I tura wyborów prezydenckich, N = 32; II tura wyborów prezydenckich, N = 45; wybory samorządowe, N = 46.

Niemal wszystkie osoby, które nie głosowały z przyczyn alienacyjnych, charakteryzują się niskim poziomem wiedzy o wydarzeniach politycznych lub wręcz jej brakiem. Wśród studentów niegłosujących z powodów obiektywnych zdecydowana większość wie niewiele o otaczającej ich rzeczywistości politycznej, natomiast osoby niegłosujące z przyczyn o charakterze kontestacyjnym plasują się po stronie wysokiego poziomu wiedzy o wydarzeniach politycznych. Biorąc pod uwagę zarówno element sprzeciwu, jak i element wyobcowania, można stwierdzić, iż decyzje studentów, którzy nie głosowali z przyczyn obiektywnych, kontestacyjnych lub alienacyjnych, nie są przypadkowe, są bowiem zakorzenione w ich kulturze politycznej.

Na podstawie rozważań można wreszcie zmierzyć się z głównym pytaniem problemowym tego rozdziału, dotyczącym tego, jakie są społeczne źródła absencji wyborczej studentów w związku ze specyfiką ich kultury politycznej. Hipoteza zakłada, że społeczne źródła absencji wyborczej większości studentów mają kontestacyjny charakter i są zakotwiczone w behawioralnym wymiarze kultury politycznej. Z toku przeprowadzonych analiz wynika, że należy odrzucić postulowaną hipotezę i przyjąć, że społeczne źródła absencji wyborczej studentów w przeważającej mierze mają charakter obiektywny, ale z istotnym udziałem przyczyn o charakterze

kontestacyjnym, zakotwiczonych w wymiarze oceny konsekwencji, a także przyczyn o charakterze alienacyjnym, zakorzenionych w wymiarze wiedzy o systemie. Tym samym dowiedziono zależności pomiędzy specyfiką kultury politycznej studentów i poszczególnych jej wymiarów a decyzjami badanych o głosowaniu czy niegłosowaniu w wyborach, a także charakterem przyczyn niegłosowania.

Wnioski

Celem niniejszego rozdziału był opis zjawiska niskiej frekwencji w wyborach prezydenckich, parlamentarnych i samorządowych wśród młodych osób na przykładzie studentów. Celem było także wyjaśnienie jego przyczyn – owych tytułowych społecznych źródeł absencji wyborczej, ze szczególnym uwzględnieniem kontekstu kultury politycznej.

Dzięki temu całościowemu ujęciu, a także z uwagi na fakt, że jednostkę analizy stanowią studenci kierunków społecznych, niniejsza praca wnosi wkład w stan badań nad partycypacją i absencją wyborczą młodych ludzi. Dotychczasowe prace na ten temat koncentrowały się na preferencjach i orientacjach politycznych czy na poziomie zainteresowania polityką i wiedzy o niej (Messyasz 2015; Szafraniec 2011; Żerkowska-Balas et al. 2017), niekiedy dodając do tego zaangażowanie emocjonalne młodych osób w życie polityczne, stosunek do demokracji oraz oceny polityków i zaufanie do nich (Messyasz 2012), a jeszcze inne badania (Badora, Herrmann 2017) uwzględniały ponadto stosunek młodych do nierówności czy pomocy społecznej. Jednak w żadnym z powyższych przypadków nie starano się zbudować modelu kultury politycznej, który łączy te wymiary, stanowiąc kontekst badań nad absencją wyborczą.

Poza tym należy podkreślić, iż badania zaprojektowane w opisany sposób skupiały się na specyficznej grupie studentów. Specyficznej, bowiem od studentów kierunków społecznych można wymagać większego zainteresowania polityką oraz większej wiedzy, a także wzmoczonej – w porównaniu ze studentami innych kierunków oraz na tle młodych ludzi w ogóle – aktywności społecznej w różnego rodzaju organizacjach. Analizy ukazały obraz studentów jako grupy partycypującej w większości rozpatrywanych wyborów, charakteryzującej się poddańczo-uczestniczącą kulturą polityczną z elementami kultury parafialno-poddańczej w wymiarze wiedzy o systemie jako całości. Rozpatrując studentów w kategorii potencjalnych pracowników prekaryjnych, z jednej strony z uwagi na wykonywane prace dorywcze w trakcie studiów, z drugiej strony ze względu na perspektywę prekaryjnego zatrudnienia już po studiach w charakterze np. stażystów, należy stwierdzić, iż wykazywane przez nich dyspozycje wobec aktywności publicznej, w tym politycznej, wykazują znamiona podobieństwa do orientacji wyrażonej mianem wycofanej partycypacji (por. rozdz. 12).

Społeczne źródła absencji wyborczej studentów w przeważającej mierze mają charakter obiektywny, ale z istotnym udziałem przyczyn o charakterze

kontestacyjnym, zakotwiczonych w wymiarze oceny konsekwencji, a także przyczyn o charakterze alienacyjnym, zakorzenionych w wymiarze wiedzy o systemie. Na podstawie dokonanych analiz dwuzmiennowych okazało się, że występuje statystycznie istotna korelacja pomiędzy poszczególnymi składowymi kultury politycznej a natężeniem absencji wyborczej i charakterem przyczyn absencji. Chodzeniu na wybory sprzyja wyższy poziom wiedzy o wydarzeniach politycznych, wyższy poziom zaufania do instytucji publicznych oraz wyższe poczucie podmiotowości w kwestii sensu działania na rzecz dobra wspólnego.

Aby dokładniej zbadać wspomniane zależności i wpływ poszczególnych zmiennych na partycypację wyborczą oraz charakter przyczyn absencji w wyborach, należałoby zastosować analizy wielozmiennowe. Niemniej, na potrzeby niniejszego rozdziału ograniczono się wyłącznie do wyżej przedstawionych analiz, które uprawniają do stwierdzenia, że kultura polityczna badanych studentów ma wpływ na ich partycypację wyborczą. Nie należy oczekiwać częstszego uczestnictwa młodych osób w wyborach dopóki poziom ich wiedzy i zaufania do instytucji życia publicznego się nie zwiększy. Wymaga to więc zaangażowania z obu stron, zarówno młodych osób w poszerzanie swojej wiedzy, jak i polityków – np. w większej transparentności działań. Nierozwiązanym do końca problemem pozostaje kwestia wysokiego odsetka wskazań obiektywnych przyczyn absencji i pytanie, za jaką ich częścią kryje się rzeczywiście obiektywne podłoże, a za jaką przyczyny o charakterze kontestacyjnym i alienacyjnym.

Część III

**Prekaryjność po polsku i niemiecku:
wyniki badań porównawczych**

Rozdział 14. Wizje gospodarki dobrze urządzonej młodzieży polskiej i młodzieży niemieckiej

Wprowadzenie

W badaniach zespołu socjoekonomistów¹ z SGPiS/SGH począwszy od lat 80. koncentrowaliśmy się na normatywnych wizjach gospodarki, traktując postawy wobec realiów społeczno-gospodarczych jako korelaty wizji normatywnych (por. rozdz. 3). W większości badań postawy wobec realnej gospodarki były przedmiotem badań jakościowych. Taka dwuwymiarowa perspektywa była przyjmowana zwłaszcza w latach 1990–1996 w serii badań robotników przemysłowych finansowanych przez polskie przedstawicielstwo Fundacji im. F. Eberta (Gardawski 1992, 1996), oraz pod koniec lat 90., w trakcie finansowanych przez KBN badań przedsiębiorców prywatnych (Gardawski 2001).

Przedmiotem rozdziału są wizje gospodarki dobrze urządzonej, a właściwie młodzieży pracującej polskiej i niemieckiej. Próby do badań zostały wyodrębnione z reprezentacji ogółu młodzieży w wieku 18–30 lat (2 x 1000), badanej w latach 2016–2017 metodą sondażu telefonicznego (CATI). Badaniami objęto młodzież deklarującą zatrudnienie: w Polsce – N = 575, w Niemczech – N = 523². W niniejszym rozdziale przedstawiono wyniki kolejnego etapu badań oraz zmodyfikowane propozycje typologii. Wzbogacenie wcześniejszych wersji brało się głównie

¹ Debata o klasyfikowaniu dyscypliny nauk uprawianej przez zespoły badaczy zjawisk socjologiczno-ekonomicznych w SGPiS/SGH była obecna od początku tych badań, o których szczegółowo pisze Jan Czarzasty w rozdz. 3.

² Kwestionariusz badań normatywnej wizji gospodarki był autorstwa Juliusza Gardawskiego. Został on przetłumaczony i zaadaptowany do warunków niemieckich przez Verę Trappmann. Badania w Polsce były nadzorowane przez Gardawskiego, w Niemczech przez Trappmann wraz z zespołem niemieckim w projekcie PREWORK (Jule-Marie Lorenzen, Alexandrę Seehaus, Denisa Neumanna). Badania ilościowe w Polsce i w Niemczech finansowane były z grantu NCN-DFG UMO-2014/15/G/HS4/04476, DFG: TR1378/1-1.

z rozwijanych równolegle analiz jakościowych i kwerendy literatury. Aktualne badania są skoncentrowane na analizie skupień (*cluster analysis*), a nie na analizie czynnikowej (*factor analysis*), stosowanej w badaniach zespołu socjoekonomistów z SGH w przeszłości.

W badaniach przyjęto perspektywę metodologiczną, która była inspirowana, po pierwsze, pracami polskich socjologów ekonomicznych (Leszka Gilejki, Witolda Morawskiego, Kazimierza Doktora, Jacka Kochanowicza i Mirosławy Marody, Leny Kolarskiej-Bobińskiej i Andrzeja Rycharda, Jacka Tittenbruna – wymieniając niektórych), po drugie, dorobkiem brytyjskich badaczy struktury społecznej i klasy robotniczej (na pierwszym miejscu należy wymienić prace Davida Lockwooda oraz Franka Parkina), po trzecie – pracami socjologów zaliczanych do warszawskiej szkoły badań klas i stratyfikacji (Włodzimierza Wesołowskiego, Kazimierza Słomczyńskiego, Henryka Domańskiego, Krystyny Janickiej, Teresy Koralewicz-Zębik, żeby wymienić czołowe postacie). Główna rola w wytyczeniu pola zainteresowań i badań przypadła Leszkowi Gilejce (1932–2013).

Kultura ekonomiczna

Pisząc o normatywnych wizjach gospodarki, odwołuję się do pojęcia kultury ekonomicznej. Debaty wokół tego aspektu kultury toczą się szerokim nurtem, zwłaszcza od końca lat 70. XX w., gdy ład industrialny, fordowski, modernizacyjny, zaczął podlegać erozji. W naukach społecznych pojawiła się wówczas fala nowego instytucjonalizmu, łączącego metodologię bazującą na modelu człowieka ekonomicznego z badaniem instytucji, a obok tej dominującej wersji instytucjonalizmu rozwijać się zaczęły także orientacje w badaniach społecznych, nieprzyjmujące założeń modelu *homo oeconomicus*. Nastąpił renesans zainteresowania debatami o roli kultury, żywymi na przełomie XIX i XX w. w kręgu badaczy wzorów wartości ze szkoły Franza Boasa, Alfreda Kroebera, Floriana Znanieckiego, a także fala kulturologiczna, łącznie z przypomnieniem pod koniec lat 80. skrajnej wersji kulturologii, rozwijanej przez Lesliego White'a. Równolegle miał miejsce renesans zainteresowania dorobkiem Maxa Webera. Z punktu widzenia naszych badań szczególnie ważna była konferencja dedykowana Edwardowi Banfieldowi, zorganizowana w Harvardzie w 1997 r., zakończona dobrze znaną w Polsce i Niemczech publikacją pod redakcją Samuela Huntingtona i Lawrence'a Harrisona *Kultura ma znaczenie. Jak wartości wpływają na rozwój społeczeństw* (2003).

Punktem wyjścia jest definicja kultury. Nie będę się obecnie odwoływał do debat wokół tego pojęcia i skorzystam z wystarczająco przydatnej, szerokiej socjologicznej definicji kultury autorstwa Jana Szczepańskiego, nawiązującej do koncepcji Stefana Czarnowskiego. Definicja orzeka, że „kultura to ogół wytworów działalności ludzkiej, materialnych i niematerialnych, wartości i uznawanych sposobów postępowania, zobiektywizowanych i przyjętych w zbiorowościach, przekazywanych

innym zbiorowościom i następnym pokoleniom” (Szczepański 1966: 42). Kultura jest tworem zbiorowym, nie indywidualnym, narasta i przekształca się w czasie (Szacka 2003: 77). Z punktu widzenia naszej problematyki szczególnie ważne jest pytanie o elastyczność wzorów kulturowych, ich podatność na przekształcenia pod wpływem czynników modernizacyjnych, ekonomicznych (technologia, organizacja, kapitał ludzki itp.), a także opór wobec zmian. Przywołam problem wyrażony następująco przez Daniela Patricka Moynihana: „zgodnie z naczelnym hasłem konserwatystów to kultura, a nie polityka, determinuje sukces danej społeczności. Zgodnie z naczelnym hasłem liberałów polityka jest w stanie zmienić kulturę i uchronić przed zgubnymi wpływami własnych instytucji” (cyt. za: Harrison, Huntington 2003: 13). W tym względzie bliski jest pisaćemu te słowa wypośredkowany pogląd Ronalda Ingleharta (Zdziech 2010), dowodzący zarówno dynamizującej roli czynników modernizacyjnych, jak i względnej trwałości wzorów kulturowych. Wzory zmieniają się rzadko i raczej zgodnie z teorią punktualizmu niż stopniowej ewolucji. Jednak zmiana bywa z reguły poprzedzana procesami stopniowego narastania mało dostrzegalnych zarodków przyszłych zmian.

Z kolei wartością jest „dowolny przedmiot materialny lub idealny, idea lub instytucja, przedmiot rzeczywisty lub wyimaginowany, w stosunku do którego jednostki lub zbiorowości przyjmują postawę szacunku, przypisują mu ważną rolę w życiu i dążenie do niego odczuwają jako przymus. Wartościami są te przedmioty, które zapewniają jednostce wewnętrzną równowagę i dążenie do nich daje poczucie dobrze spełnionego obowiązku” (Szczepański 1966: 58). Ważny jest dla mnie nacisk kładziony przez Szczepańskiego na przedmioty niematerialne, idealne, wyimaginowane, zwracają one bowiem uwagę na głęboką, nie zawsze uświadamianą warstwę kultury ekonomicznej, która może wpływać na wizje pożądanego stanu gospodarki.

Z pracy Mirosławy Marody i Jacka Kochanowicza (2007) zaczerpnąłem kategorię „ideologii gospodarczej”, głoszącej jak powinno być zorganizowane życie gospodarcze. Ze względu na przedmiot badań naszego zespołu będę odróżniał dwie warstwy kultury ekonomicznej: odnoszącą się do realnych procesów (postawy wobec konkretnych zjawisk) oraz odnoszącą się do pożądanego ładu gospodarczego (aspiracje wobec systemu). Ten podział może zaniknąć, gdy istniejący model gospodarki odpowiada aspiracjom społecznym. W warstwie aspiracyjnej lokujemy kluczowe dla naszego problemu badawczego wizje gospodarki dobrze zarządzanej.

Ujmując gospodarkę w szerokim, socjetalnym kontekście, odróżniam, za Weberem zjawiska ekonomiczne w ścisłym znaczeniu, odnoszące się do procesów produkcji, wymiany, konsumpcji oraz zjawiska „ekonomicznie istotne” i zjawiska „ekonomicznie uwarunkowane”. Zjawiska ekonomicznie istotne nie mają znaczenia ekonomicznego same w sobie, ale w pewnych sytuacjach mogą mieć znaczący wpływ na zjawiska ekonomiczne *sensu stricto* – w tym kontekście Weber wskazuje m.in. na religię, z kolei zjawiska ekonomicznie uwarunkowane to te, które nie należą do dwóch pierwszych kategorii, ale znajdują się pod wpływem zjawisk

ekonomicznych i mogą oddziaływać wtórnie na gospodarkę (Weber 2004; szerzej o tym w: Gardawski, Rapacki 2019).

Przedstawione wyżej ujęcie Webera dowodzi, że badanie postaw, a zwłaszcza aspiracji wobec gospodarki wymaga korzystania z dorobku ekonomii i nowego instytucjonalizmu w socjologii, a więc przyjęcia założeń jednostki kalkulującej (*homo oeconomicus*) i teorii racjonalnego działania, ale równolegle wymaga zastosowania metod i narzędzi badawczych socjologii o orientacji durkheimowskiej, socjologii ekonomicznej o genezie weberowskiej, antropologii ekonomicznej, ekonomii ewolucyjnej i dyscyplin pokrewnych, nieodwołujących się do modelu *homo oeconomicus* (klasyfikacji tych nieortodoksyjnych nurtów odjął się Frank Stilwell [2019]). Jest to szczególnie ważne w przypadku wizji normatywnych, ugruntowanych właśnie w sferze wartości, aspiracji, tradycji, stereotypów, kompleksów środowiskowych itd. Normatywne wizje gospodarki sprzyjają lub nie społecznej legitymizacji istniejącego ładu gospodarczego. W literaturze obecne są także węższe propozycje definiowania kultury ekonomicznej, osadzania jej na gruncie nowego instytucjonalizmu i odnoszenia do intencjonalnej działalności jednostki kalkulującej w sferze gospodarczej (skupienie na kapitale ludzkim i społecznym, przy marginalnym odniesieniu do światopoglądu społecznego) (Gardocka 2005)³. Używając rozróżnień Weberowskich, przedmiotem badań stają się w tym przypadku głównie zjawiska ekonomiczne w ścisłym znaczeniu. Sądzę, że takie podejście jest uzasadnione, gdy bada się aktywność gospodarczą w sferze mikro- i mezoekonomicznej, jest jednak mniej przydatne przy badaniu aspiracji dotyczących ładu ekonomicznego.

Kultury ekonomiczne społeczeństw polskiego i niemieckiego

Na wstępie podkreślę, że nie będę odnosił do historycznych korzeni kultury ekonomicznej dwóch społeczeństw, dziedzictwa bardzo odmiennego: z jednej strony rolniczego i osadzonego w kulturze folwarcznej, z drugiej mieszczkańskiego i kupieckiego, z jednej strony katolickiego, z drugiej protestanckiego, z jednej raczej indywidualistycznego, z drugiej raczej kolektywistycznego, z jednej raczej konformistycznego wobec formalnych instytucji, z drugiej skłonnego do kontestowania reguł narzucanych przez formalne instytucje itd. Ograniczę się do czasów po drugiej wojnie światowej.

Sytuacja dwóch społeczeństw różniła się istotnie. Zarówno Polska, jak i NRD stały się po drugiej wojnie światowej częścią dominium rosyjskiego, co pociągało za

³ Kultura ekonomiczna „[i]stnieje jako ogół wytworów materialnych i wytworów intelektualnych działalności ludzkiej (obejmującej ogół wartości autotelicznych i instrumentalnych) wzorów postępowania wpływających na siły wytwórcze, stosunki produkcji”, na jej treść zaś składa się „wiedza ogólna i wiedza profesjonalna (kapitał ludzki); interesy, wartości, normy – światopogląd społeczny określający sposób organizacji życia społeczno-gospodarczego (kapitał społeczny)” (Gardocka 2005: 231).

sobą narzucenie ustroju społecznego i ekonomicznego zdecydowanie obcego gospodarce i polskiej kulturze ekonomicznej, być może mniej obcego gospodarce i kulturze niemieckiej. Z czasem wiele elementów systemu instytucjonalnego i ideologii znalazło ograniczone społeczne poparcie, jednak system miał, szczególnie w Polsce, niski poziom legitymizacji. Społeczeństwo Niemiec Zachodnich (RFN) znalazło się w odmiennej sytuacji – trauma po latach 1933–1945 przeorała społeczeństwo, stworzyła podstawę dla społecznego solidaryzmu przynajmniej w pierwszej powojennej dekadzie. Osią zespolenia była instytucja oryginalnego niemieckiego ustroju „społecznej gospodarki rynkowej” osadzonej w doktrynie ordoliberalizmu. Te fundamentalne różnice między społeczeństwami znalazły odzwierciedlenie w wizjach gospodarki dobrze urządzonej, w Polsce i Niemczech.

Nasze badania dają wyjątkową szansę głębszej interpretacji wybranych aspektów obu kultur ekonomicznych. Dają one szansę „przejrzenia się” w sobie dwóch odrębnych wizji gospodarki dobrze urządzonej – polskiej i niemieckiej, mierzonych tym samym wskaźnikiem.

Polska kultura ekonomiczna i jej polityczno-ekonomiczny kontekst

Społeczeństwo polskie zostało poddane w latach 1939–1954 niezwykle głębokim wstrząsom, będącym następstwem m.in. totalizacji ustroju ekonomiczno-społecznego. W latach 1955–1989 totalitaryzm stalinowski został zastąpiony przez rodzimą wersję autorytarnego socjalizmu, który jednak nawet w okresie niskiej represyjności reżimu ery Gierka (1970–1980) został zaakceptowany jedynie w ograniczonym zakresie (Gardawski 2018).

Mentalność ekonomiczną Polaków ukształtował specyficzny splot zjawisk, począwszy od demoralizującego z punktu widzenia reguł życia gospodarczego czasu okupacji niemieckiej, przez monocentryczny ustrój z niewysokim poziomem legitymizacji. Polski wariant ustroju komunistycznego cechował się przy tym stosunkowo niskim poziomem represyjności, łatwością indywidualnego „prywatyzowania” różnorodnych zasobów materialnych państwa, co tworzyło liczne nisze dla prywatnej zaradności. Dało to m.in. wzór wartości określony przez Andrzeja Kojdera jako „nihilizm prawny” (2005).

Przy wyodrębnieniu ogólnopolskich wzorów wartości odnoszących się do gospodarki, szczególnie ważne były i są koncepcje autorstwa Stefana Nowaka (1979a, 1979b, 1989). Nowak opisał proces przzerwania ciągłości strukturalnej, instytucjonalnej i kulturowej, wywołanej drugą wojną i okresem bezpośrednio po niej (1939–1954), po czym wyodrębnił kluczowe komponenty wzoru wartości ekonomicznych, ekonomicznie istotnych i ekonomicznie uwarunkowanych. Wskazał na obecność silnej więzi na poziomie grup pierwotnych (rodzinnych i towarzyskich) – kontrastujących ze słabą więzią na poziomie grup wtórnych (Nowak 1979a: 266). Dawało to stosunkowo niski poziom zaufania międzygrupowego („pomostowego” kapitału

społecznego [*bridging*] i wertykalnego zaufania społecznego, zwłaszcza wobec sprawujących władzę („łączącego” kapitału społecznego [*linking*]) (Putnam 2000; Woolcock 2000). Mimo to wzmocnieniu uległa identyfikacja z ideą Polski jako kategorią moralną, co nie przekładało się na więź z instytucją państwa. Ukształtowało się oczekiwanie, że system/państwo będzie zaspokajał podstawowe potrzeby społeczne, a zanikła w społecznej wyobraźni idea podejmowania zadań w tym zakresie przez samodzielnie działające społeczności lokalne. Odpowiadała temu „roszczeniowość” oraz stale wysoki stopień krytycyzmu wobec sposobu zaspokajania potrzeb przez państwo, które w rzeczy samej niedostatecznie radziło sobie z wypełnianiem funkcji *welfare state*. Pojawiła się powszechna dyspozycja do dzielenia świata społecznego na „nas” i na „nich”, przy czym domeną „ich” była działalność w ramach oficjalnych instytucji, podczas gdy „my” stanowiliśmy poddane arbitralnej władzy „społeczeństwo”. Kolejna obserwacja wskazywała na relatywizację norm moralnych (polska wersja „amoralnego familizmu” Edwarda Banfielda [1958]): np. prywatyzowanie zasobów należących do państwa nie było w zasadzie naganne moralnie. Uległ osłabieniu prakseologiczny stosunek do pracy, obecny przed drugą wojną światową. Ten obraz trzeba jednak uzupełnić o następujące uwagi. Większość Polaków wywodziła się ze wsi i przeniosła chłopską zaradność, pracowitość, zapobiegliwość „na swoim”. Ta pracowitość cechowała także warstwę drobnomieszczańską, rzemieślniczą. Większość Polaków przejawiała w pracy „na swoim” postawy zaradne, umiejętnie radziła sobie w sytuacjach wymagających nierutynowych działań. „Prywatyzowane” zasoby państwowe nie były marnotrawione, lecz efektywnie wykorzystywane w gospodarstwach domowych, w szarej strefie czy w sektorze inicjatywy prywatnej.

Fenomenem rdzennie polskim była masowa turystyka handlowa, obecna już w erze Gomułki (1956–1970), a rozwinęta w erze Gierka (1970–1981). Pod koniec lat 70. wyjeżdżało na Zachód ok. 600 tys. Polaków rocznie (Stola 2010: 486–487). To w tym obszarze kształtowała się zaradność Polaków w sferze ekonomicznej i wzmocnieniu ulegał „nihilizm prawny”.

W 1981 r. zaczął powstawać pod wpływem żądań „Solidarności” specyficzny, samorządowy wariant autorytarnego socjalizmu, przypominający pod niektórymi względami (np. ustrojem wewnętrznym przedsiębiorstw) jugosłowiański model socjalizmu samorządowego, a także niemiecką społeczną gospodarkę rynkową. Model samorządowy był silnie popierany przez klasę robotniczą w 1981 r., a także w latach późniejszych, jednak nie spełnił oczekiwań robotniczych, miał bowiem w większości przedsiębiorstw niewielki wpływ na zarządzanie. Model ten został zdecydowanie odrzucony przez elitę reformatorską Leszka Balcerowicza w 1989 r. na rzecz modelu w założeniu konsekwentnie liberalnego.

Z punktu widzenia naszego problemu badawczego ważne jest, że kulturę ekonomiczną ery Gomułki i ery Gierka należy uznać raczej za indywidualistyczną (bliższą „amoralnemu familizmowi”) niż kolektywistyczną. Brak zinternalizowanych wartości partycypacyjnych ujawnił się przez przyzwolenie klasy robotniczej na „wygaszenie” instytucji samorządu pracowniczego po 1989 r.

Nie zamierzam wchodzić w debatę metodologiczną i ideologiczną, wspomnieć jednak warto, że we wczesnym okresie transformacji dominowała orientacja liberalna czy według dzisiejszego rozumienia neoliberalna. Jej przesłanką była tragiczna sytuacja ekonomiczna Polski jako kraju-bankruta i przeświadczenie, że tylko radykalnie rynkowe zasady konsensusu waszyngtońskiego są skuteczną receptą na kryzys (a trzeba pamiętać, że nasz kraj był, zdaniem wielu, w tym piszącego te słowa, w sytuacji szantażu dyktowanego przez światowy system finansowy). Taki paradygmat powodował przeświadczenie, że społeczna gospodarka rynkowa obciążałaby Polskę ryzykiem utknięcia w impasie gospodarczym (stąd odrzucenie przez reformatorów partycypacji pracowniczej, ograniczenie roli związków zawodowych i ingerencji państwa w gospodarkę, zgoda na nieograniczoną nieomal prywatyzację przedsiębiorstw przez kapitał zagraniczny). W środowisku ekonomicznym pierwszoplanową osobą, która konsekwentnie, ale także profesjonalnie, głosiła już w latach 1989–1990 wyższość społecznej gospodarki rynkowej był Tadeusz Kowalik. Jednak już około 1993 r. pojawiać się zaczęły koncepcje i działania praktyczne na rzecz polskiej wersji społecznej gospodarki rynkowej (m.in. Ryszard Bugaj, Leszek Gilejko i Unia Pracy), działania te lokowały się jednak w nurcie nieortodoksyjnym.

W rezultacie przyjętego w 1989 r. programu reform ukształtował się klimat liberalnej (radykalnie rynkowej) kultury ekonomicznej, który zahamował w Polsce dialog społeczny, edukował społeczeństwo w duchu rynkowym, czy raczej należy powiedzieć – wzmacniał warstwy indywidualistycznej, drobnomieszczańskiej mentalności ekonomicznej polskiego społeczeństwa, natomiast prowadził do tłumienia i marginalizacji nurtu identyfikującego się z samorządowymi ideami społecznej gospodarki rynkowej. Te drugie były wcale nierzadkie w Polsce (świetnie to obrazuje dwugłos Szomburg [1994] – Kowalik [2000]). Trafnie ujął działanie reformatorów Kowalik – premier Tadeusz Mazowiecki sądził w 1990 r., że Polska będzie kierowana ku modelowi społecznej gospodarki rynkowej, symbolizowanej przez Bonn, tymczasem reformatorzy skierowali państwową nawę do neoliberalnego Chicago.

Niemiecka kultura ekonomiczna i jej polityczno-ekonomiczny kontekst

Z punktu widzenia naszego problemu badawczego ważne jest, że po drugiej wojnie światowej, gdy Polsce został narzucony ustrój monocentryczny obcy naszemu społeczeństwu, w Niemczech ukształtował się własny, rdzennie niemiecki ustrój społeczno-ekonomiczny – społeczna gospodarka rynkowa. Trzeba dodać, że właściwe dzięki temu modelowi rozwiązania ustrojowe zostały wprowadzone już w czasach Republiki Weimarskiej (Gładoch 2005). Dla sukcesu modelu w pierwszym okresie ważne były zmiany, jakim uległy postawy niemieckiej klasy robotniczej, bardzo

bojowej przed 1933 rokiem. Znikła tendencja do polaryzacji społecznej i prowadzenia wojny klasowej, uległ zanikowi radykalizm prawicowy i lewicowy (Roseman 1988). W rezultacie społeczeństwo niemieckie zaczęło cechować się wysokim poziomem solidaryzmu w życiu gospodarczym i społecznym, uformowała się też elita merytokratycznych przywódców, menedżerów, którzy stopniowo zdobywali wysokie zaufanie społeczne, integrowali społeczeństwo, rozwijali kulturę partycypacji (Grünbacher 2017). W ich etosie tkwił silny wątek odpowiedzialności, uczciwości i honoru profesjonalnego, właściwego tradycyjnej niemieckiej klasie „służby publicznej” (Ścibiorska-Kowalczyk 2017). Tym samym społeczeństwo Niemiec istotnie różniło się od społeczeństwa Polski, zwłaszcza ze względu na wysoki poziom kapitałów społecznych typu pomostowego (*bridging*), a zwłaszcza łączącego w perspektywie wertykalnej (*linking*).

Niemiecki wariant społecznej gospodarki rynkowej tkwił korzeniami w doktrynie ordoliberalnej (a więc doktrynie liberalizmu uporządkowanego i etycznie wrażliwego) (Małachowski 2013). Doktryna, drugorzędna przed drugą wojną światową, bezpośrednio po niej stała się centralną. Konrad Zweig następująco charakteryzował wpływ doktryny na zainicjowanie w 1948 r. w Niemczech Zachodnich budowy społecznej gospodarki rynkowej: „[n]a (tę) koncepcję złożyły się głównie dwie linie intelektualne, w dużym stopniu uzupełniające się i wspierające: ordoliberalizm Euckena, Rüstowa, Böhma i innych twórców szkoły fryburskiej, do której należy dodać Hayeka (pomimo jego [...] obaw, że dążenie do celów społecznych może kolidować z indywidualną wolnością). Druga linia związana jest z nazwiskiem Müllera-Armacka (późniejszego sekretarza stanu w rządzie Erharda), który jest autorem terminu «społeczna gospodarka rynkowa» [dodam, że szerzej o nim pisze Janiszewska 2015 – *J.G.*], a także Wilhelma Röpkego. Ich postawa była ugruntowana w etyce chrześcijańskiej i antropologii filozoficznej, bliskich Erhardowi. Erhard znajdował się także pod wielkim wpływem swojego nauczyciela, Franza Oppenheimera, «liberalnego socjalisty». Krótko mówiąc, ich tezy brzmiały następująco: rosnące korzyści materialne, przynieszone przez konkurencyjny rynek, mogą rozwiązać lub przynajmniej łagodzić konflikty klasowe i doprowadzić do pewnej zbieżności interesów między przedsiębiorcami a pracownikami. Społeczna gospodarka rynkowa nie jest utopią, stara się ustanowić równowagę między ideałami wolności, sprawiedliwości społecznej i wzrostu gospodarczego” (Zweig 1980: 17). Gospodarka ta miała być „połączeniem zasad wolności na rynku z zasadą równowagi społecznej” i stworzyć „dobrobyt przez konkurencję”, jak mawiał Ludwig Erhard. Model odbiegał więc od oryginalnej koncepcji ordoliberalnej Waltera Euckena ze względu na akcentowanie celów społecznych: przyzwolenie, chociaż ograniczone, na interwencję państwa w gospodarce, uznanie pozytywnej roli związków zawodowych, dopuszczenie związków zawodowych do współdecydowania na poziomie ponadzakładowym, rozwój spółdzielczych form organizacji pracy, ustalanie płacy minimalnej, stymulację zatrudnienia przez państwo i eliminację „niezdrowych różnic w dochodach czy

w stanie posiadania” (Grimm 1992: 12)⁴. W 1965 r. Adenauer następująco wytyczał linie demarkacyjne między społeczną gospodarką rynkową a gospodarką planową i wolnorynkową: „Jest to koncepcja łącząca społeczeństwo i gospodarkę, w której wyniki pracy wolnych i pracowitych ludzi są zharmonizowane w celu przynoszenia wszystkim maksymalnego zysku ekonomicznego i sprawiedliwości społecznej. System ten jest radykalnie przeciwny systemowi gospodarki planowej, który odrzucamy, niezależnie od tego, czy jego dyrektywy wywodzą się ze scentralizowanych, zdecentralizowanych, urzędowych czy prywatnych organów. Jest on również przeciwny tak zwanej «swobodnej gospodarce», zaś dla jej zapobieżenia i zapewnienia zdrowej konkurencji konieczna jest niezależne kontrolowanie monopoli” (cytat z pamiętników Adenauera za: Audier 2013: 630).

Nie wnikając w tym miejscu w ewolucję zarówno praktyki społecznej gospodarki rynkowej, jak i doktryny, wskazać należy, że model nie był sztywny i pierwotna koncepcja Müllera-Armacka i Ludwiga Erharda i jej zasady były „niedookreślone merytorycznie”. Dotyczyło to zarówno zasad polityki społecznej, jak i interwencji państwa (Grimm 1992: 13 i następne). Już w latach 60. pojawiły się przed politykami dylematy, które wymagały przesuwania priorytetów, wywołujących negatywne konsekwencje społeczne (ibidem). Podważały one – do pewnego stopnia – zaufanie społeczeństwa do elity władzy (obniżało wcześniej wysoki zasób kapitału społecznego typu *linking*). W połowie lat 60., po przejściu władzy z rąk chadeków przez SPD, nastąpiły zmiany w modelu i wprowadzono współzarządzanie we wszystkich typach przedsiębiorstw, a nie tylko w przemyśle węgla i stali: „chadecy i inspirowujący ich program ordoliberalowie przywiązywali zawsze większą wagę do udziału w majątku (*Vermögensbildung*) niż do udziału w decyzjach (*Mitbestimmung*)” (Lewandowski 1991: 138). Model społecznej gospodarki rynkowej stał się przedmiotem głębokiej debaty i uległ kodyfikacji dopiero po rozszerzeniu Niemiec (Schlösser et al. 2017). Podstawowe wartości modelu zostały zdefiniowane jako wolność, sprawiedliwość, bezpieczeństwo i postęp.

Niemiecka społeczna gospodarka rynkowa posłużyła Peterowi Hallowi i Davidowi Soskice’owi za podstawę do skonstruowania typu idealnego „koordynowanej gospodarki rynkowej”: nawet w okresie kryzysu industrializmu (fordyzmu) i oszczędnościowej polityki rynku pracy kojarzonej z reformami ministra Hartza (tzw. Hartz IV), elastyczność rynku pracy w Niemczech była mniejsza niż w krajach gospodarki liberalnej, a doświadczenie, kwalifikacje i lojalność robotników były cenione wyżej niż w gospodarkach odpowiadających typowi liberalnemu.

⁴ Ważne jest podkreślenie chrześcijańskich korzeni twórców modelu. Ich celem „była zarówno szeroko rozumiana odbudowa niemieckiej gospodarki, jak i wizja rekonstrukcji moralnych fundamentów społeczeństwa na gruncie chrześcijańskim (wszyscy czołowi ordoliberalowie byli wierzącymi chrześcijanami – katolikami lub ewangelikami) (...). Akcentowano więc znaczenie cnót chrześcijańskich, a pojęcie wolności wyprowadzano z chrześcijańskiej wolnej woli” (Kubiak 2012: 370).

W naszych badaniach przyjmujemy założenie, że podstawowym układem odniesienia niemieckiej kultury ekonomicznej, wyznaczającym modalną wizję gospodarki dobrze urządzonej jest model społecznej gospodarki rynkowej, opozycyjny w stosunku do modelu „swobodnej gospodarki rynkowej”. Podobnie jak w przypadku badań młodzieży polskiej będą nas interesowały postawy wobec uregulowań dotyczących ustroju gospodarki, tego więc, co Niemcy nazywają *Ordnungspolitik*, nie zaś bieżącej polityki gospodarczej – *Prozeßpolitik* (Grimm 1992).

Badania prowadzone w Polsce i w Niemczech

Ujmując problem w dużym uproszczeniu, zasadniczą różnicę między polskimi a niemieckimi badaniami w stosunku do systemów gospodarczych można scharakteryzować następująco. Polskich socjologów interesował w latach 1980–1989 poziom poparcia dla reform rynkowych w gospodarce państwowego socjalizmu, a po 1989 r. – stopień poparcia dla reform wprowadzonych przez Balcerowicza. Sondáže miały dać odpowiedź na pytanie, jaki jest zakres akceptacji dla liberalnej modernizacji gospodarki przez całe polskie społeczeństwo i jak rozkłada się ono wśród grup społeczno-zawodowych. Przedstawiciele głównego nurtu środowiska socjologicznego i ekonomicznego byli nastawieni liberalnie i uznawali, że jednoczesne poparcie dla zasad rynkowych i egalitarno-etatystycznych jest dowodem niespójności poglądów. Ta liberalna perspektywa cechowała badaczy już w okresie poprzedzającym reformy Balcerowicza niejako antycypowała liberalne reformy. W środowisku byli jednak nieliczni socjologowie uznający łączenie wymiaru rynkowego i egalitarnego za podejście realistyczne – bliski im był model społecznej gospodarki rynkowej. Mam na uwadze Marka Ziółkowskiego, a zwłaszcza wspomnianego powyżej Kowalika.

Jeśli brać pod uwagę metodę badań, polscy socjologowie, z nielicznymi wyjątkami, już od pierwszych sondáže z 1980 r. badali stosunek respondentów do poszczególnych zasad gospodarczych, a nie do systemów gospodarczych jako całości. Metoda przyjęta na początku lat 80. się utrwaliła. Dla przykładu nasz zespół z SGH niezmiennie korzysta ze wskaźnika składającego się z kilkunastu zmiennych dotyczących poszczególnych zasad ekonomicznych. Na podstawie odpowiedzi na pytania ustalane są konfiguracje (wizje), w jakie układają się wybory (najczęściej jest w tym celu używana analiza czynnikowa – *factor analysis*, w niniejszym rozdziale odwołam się do analizy skupień – *cluster analysis*).

Z kolei w Niemczech, zarówno środowisko intelektualne, jak i większość mieszkańców przez pierwsze dziesięciolecia po wojnie akceptowała model społecznej gospodarki rynkowej, źródło niemieckiego „cudu gospodarczego”, łączącego efektywność ze względną równością i socjalnym bezpieczeństwem. Badania w tym zakresie były prowadzone rzadko, a pojawiły się na większą skalę dopiero po zjednoczeniu Niemiec. Zainteresowanie socjologów stosunkiem społeczeństwa

niemieckiego do gospodarki nasiliło się w pierwszej dekadzie po roku 2000, gdy stwierdzono spadek poparcia dla niemieckiego modelu, szczególnie w środowisku młodzieży. Badania niemieckie miały głównie (choć nie wyłącznie) służyć wykrywaniu luk w wiedzy o modelu gospodarczym i w efekcie pomagać w edukowaniu młodzieży w celu zwiększenia poziomu akceptacji przez nią systemu społecznej gospodarki rynkowej. Tak więc wiedza o wizjach gospodarki dobrze zarządzanej nie była samoistnym przedmiotem badań, lecz raczej ubocznym efektem analizy przyczyn wycofywania poparcia dla niemieckiego modelu gospodarki.

Badania prowadzone przez zespół z SGH, w którym uczestniczę od 1986 r., różnią się od obu wymienionych nurtów, miały bowiem zawsze cel samoistny, którym było wykrywanie wizji gospodarki dobrze zarządzanej. Dzięki wieloletnim badaniom udało się uchwycić z jednej strony długie trwanie tych wizji, a z drugiej okresowe zmiany postaw wobec niektórych zasad.

Polskie badania wizji gospodarki dobrze zarządzanej⁵

W 1980 r. polska klasa robotnicza wypowiedziała niepisany kontrakt reżimowi Edwarda Gierka. Powstanie „Solidarności” rozpoczęło ostatni, schyłkowy okres autorytarnego socjalizmu, a jednocześnie wywołało zainteresowanie środowisk badaczy zjawisk społecznych postawami, wartościami i aspiracjami buntującego się społeczeństwa. Już w 1980 r. zespół pracowników Instytutu Filozofii i Socjologii (IFiS PAN) przeprowadził badania postaw Polaków, w tym wizji gospodarki dobrze zarządzanej (Adamski 1981). Stwierdzono wówczas wysoki poziom poparcia zarówno dla egalitaryzmu („ograniczenie zarobków dla najwyżej zarabiających” – 90%; „zapewnienie mniej więcej równych dochodów wszystkim pracownikom” – 70%), jak i efektywności (np. „zwalnianie z pracy nieefektywnych pracowników” – 90%; „zamykanie przedsiębiorstw, które nie przynoszą zysku” – 85%; „silne zróżnicowanie płac w zależności od kwalifikacji” – 54%). Autorzy badań interpretowali to jako chęć wprowadzenia „dobrego ładu społecznego”, w którym byłoby miejsce zarówno dla równości i sprawiedliwości, jak i efektywności gospodarczej, co uznawali za podejście nieracjonalne ekonomicznie.

Przez całą dekadę lat 80. badacze z IFiS PAN prowadzili badania, dzięki czemu mogli uchwycić zmiany poglądów. Obniżało się poparcie dla egalitaryzmu i rosło poparcie dla efektywności (w 1988 r. „ograniczenie zarobków dla najwyżej zarabiających” – 56%; „silne zróżnicowanie płac w zależności od kwalifikacji” – 83%). Jednocześnie utrzymywała się wysoka akceptacja zasady konkurencji (w 1984 r. 82%, w 1988 r. 80%). Lena Kolarska-Bobińska odnotowała „funkcjonowanie w świadomości części respondentów mitu rynku jako rozwiązania, którego skutki mogą być

⁵ Podsumowanie badań nad gospodarką dobrze zarządzaną realizowanych w SGPiS/SGH znajduje się w rozdz. 3.

jedynie korzystne” (Kolarska-Bobińska 1986: 627). Na podstawie dynamiki postaw z lat 80. autorzy tej serii badań wnioskowali, że wzrastało przyzwolenie dla ładu rynkowego a nawet dla bezrobocia („dopuszczenie do bezrobocia” w badaniach „Polacy ’88” – 31%), a także dla własności prywatnej w gospodarce (aprobata „zwiększenia możliwości działania dla sektora prywatnego” w tych badaniach osiągnęło poziom 76%). Przyjmując liberalną perspektywę, autorzy oceniali, że respondenci już od 1984 r. mieli „większą świadomość konieczności wyboru i jednoczesnej niemożności realizacji zasad obu modeli (tzn. egalitarnego i efektywnościowego) chociaż jest nadal wiele osób myślących kategoriami «dobrego systemu», a więc systemu bez kosztów społecznych” (Kolarska-Bobińska 1986: 626).

Podsumowując oczekiwania społeczeństwa polskiego wobec systemu gospodarczego w dekadzie lat 80., a także odwołując się do innych licznych badań, których w tym miejscu cytować nie będę, można stwierdzić wyższy i stopniowo rosnący poziom poparcia dla zasad rynku i efektywności ekonomicznej i zmniejszanie się poparcia dla egalitaryzmu i etatyzmu, co tworzyło sprzyjający klimat społeczny dla liberalnych reform Balcerowicza z 1989 r. Niemniej oczekiwania na realizację zasady równości i socjalnego bezpieczeństwa pozostały stosunkowo wysokie.

Pisząc o wizjach gospodarki dobrze urządzonej po zmianie ustroju gospodarczego, odwołam się do badania zespołu socjoekonomistów z SGH. Wyniki tych badań będą bowiem podstawą hipotezy o długim trwaniu wzorów wartości ekonomicznych. Badanie te zostały rozpoczęte już w drugiej połowie lat 80.; wówczas zauważyliśmy, podobnie jak autorzy badań z serii „Polacy” prowadzonych w IFiS PAN, jednoczesne poparcie niektórych zasad rynkowo-efektywnościowych oraz niektórych zasad egalitarno-etatystycznych. Problem ten stał się przedmiotem naszych pogłębionych studiów w latach 1990–1995, gdy zespół przeprowadził szereg reprezentacyjnych badań klasy robotniczej, finansowanych przez polskie przedstawicielstwo Fundacji im. Eberta. Wizje gospodarki dobrze urządzonej były również przedmiotem naszych badań w następnych latach.

Ujawnione w latach 90. wizje można było pod wieloma względami uznać za kontynuację oczekiwań z drugiej połowy lat 80., jednak zmiana systemu społeczno-ekonomicznego wpłynęła na wykrystalizowanie się wizji. Pierwsza, zdecydowanie dominująca, modalna dla badanego środowiska, a jak się potem okazało, dla całego polskiego społeczeństwa, przypominała wizję cechującą robotników brytyjskich z lat 60. XX wieku (Parkin 1972), a także, pod pewnymi względami, zasady niemieckiej społecznej gospodarki rynkowej. Polegała na poparciu gospodarki rynkowej i prywatyzacji w kategoriach ogólnych, a także przyzwoleniu na racjonalizację gospodarki (bankructwa nierentownych przedsiębiorstw, zwalnianie zbędnych pracowników), jednak pod warunkiem, że nie będzie bezrobocia, będzie zachowany umiarkowany egalitaryzm i preferowany będzie rozwój kapitału polskiego⁶. Nie godzono się na

⁶ Na marginesie – w latach 80. byłem zwolennikiem samorządu pracowniczego, jednak w okresie przełomu ustrojowego traktowałem orientację liberalną jako jedyną szansę wyjścia z kryzysu,

sprzedawanie kapitałowi zagranicznemu przedsiębiorstw państwowych, powszechnie obawiano się we wczesnych latach 90., że inwestorzy zagraniczni przekształcą polskie przedsiębiorstwa produkcyjne w montownie importowanych komponentów. Godzono się natomiast na prywatyzację przedsiębiorstw państwowych przez kapitał polski, a także na tworzenie przez kapitał zagraniczny nowych przedsiębiorstwa. Ta wizja, którą określaliśmy jako „umiarkowanie modernizacyjną” czy „przyjazną gospodarkę rynkową”, odrzucała interwencję państwa w gospodarce i cechowała się dystansem wobec samorządu pracowniczego, co było m.in. wynikiem wspomnianego zawodu, jaki samorząd załogi sprawił ówczesnej wielkoprzemysłowej klasie robotniczej. Związki zawodowe postrzegano jako organizację sprzyjającą światu pracy, lecz pozbawioną wpływu. Ten wzór wartości ekonomicznych okazał się modalny i trwały. Obecny jest w niej do dzisiaj i obejmuje w większości badań ok. połowy respondentów (por. rozdz. 3).

Obok tej modalnej wizji utrwaliła się wizja zachowawcza, którą określaliśmy jako „tradycyjalną”; w nomenklaturze badaczy cytowanego zespołu z IFiS PAN była ona nazywana „egalitarno-etatystyczną”. Jej nosiciele kontestowali wprowadzanie rozwiązań efektywnościowych i prywatyzacji, opowiadali się za skrajną wersją egalitaryzmu. Początkowo popierali konkurencję, zgodnie ze wspomnianą tezą o „mieć konkurencji”, w późniejszych badaniach usuwali zasadę konkurencji z wizji gospodarki dobrze zarządzanej. Dodam, że swoiste odczarowanie konkurencji nastąpiło w dekadzie po roku 2000, także w środowisku polskich przedsiębiorców z sektora małych i średnich przedsiębiorstw. W trakcie wieloletnich badań względna liczebność zwolenników „tradycjonalizmu” nie przekraczała nigdy jednej trzeciej respondentów badań, zarówno prowadzonych w środowiskach pracowniczych, jak i ogólnopolskich (mam na uwadze każdorazowo próby reprezentacyjne).

Trzecią, marginalną orientacją był „liberalizm”, który charakteryzował się tym, że jego zwolennicy akceptowali dwie zasady najrzadziej popierane przez ogół badanych: dopuszczenie do bezrobocia i sprzedawanie przedsiębiorstw państwowych kapitałowi zagranicznemu. Zwolennicy tak rozumianego liberalizmu stanowili nie więcej niż 5% badanych środowisk.

Trójdzielny układ wizji występował prawie we wszystkich badaniach, chociaż zdarzały się wyjątki. W badaniach z 2007 r., prowadzonych na próbie ogólnopolskiej, analizy statystyczne wskazywały na redukcję wizji do dwóch: z jednej strony rynkowej, efektywnościowej (z przyzwoleniem na bezrobocie), prywatyzacyjnej, z drugiej etatystycznej i egalitarnej (Gardawski et al. 2007: 246). Biorąc jednak pod uwagę wszystkie badania zespołu z SGPiS/SGH, począwszy od końca lat 80.,

stąd zarzucono mi akceptację liberalnej gospodarki rynkowej jako takiej (m.in. Urbański 2014: 14). Przyjmuję ten zarzut, lecz tylko częściowo – na początku lat 90. traktowałem częste wówczas popieranie przez robotników rynku i racjonalizacji zatrudnienia przy braku przyzwolenia na bezrobocie jako niespójne, chociaż z punktu widzenia koncepcji społecznej gospodarki rynkowej tak być nie musiało (Ziółkowski 1990).

a kończą na drugiej dekadzie XXI w., wizje gospodarki dobrze urządzonej miały prawie zawsze układ trójdzielny.

Wyniki badań zarówno naszego zespołu, jak i innych warte są komentarza. Z naszych badań wynikało, że polscy robotnicy dawali władzom przyzwolenie na wprowadzenie gospodarki rynkowej, pod warunkiem, że będzie przyjazna ludziom, zapewni pełne zatrudnienie i nie doprowadzi do głębokich nierówności. Na te wyniki naszych badań powoływał się Kowalik (2009), podkreślając, że oczekiwania polskich robotników były pod pewnymi względami zbieżne z wzorcem zachodnio-niemieckim i skandynawskim. Kowalik zarzucał autorowi tych słów, że w okresie wychodzenia z kryzysu uważałem jednoczesną realizację wartości rynkowych i społecznych za niemożliwą. Nie wchodząc w debatę co do możliwości wprowadzenia w polskiej gospodarce modelu społecznej gospodarki rynkowej, chcę jedynie wskazać, że podstawowy wzór wartości polskiej klasy robotniczej był przez dekady pod niektórymi względami (nie wszystkimi) zbliżony do modelu społecznej gospodarki rynkowej.

Niemieckie badania wizji gospodarki dobrze urządzonej

Badania stosunku do systemów gospodarczych są stosunkowo rzadkie w krajach stabilnych gospodarek rynkowych, inaczej niż w krajach podlegających ustrojowej transformacji. W Niemczech bada się raczej stosunek do instytucji państwa opiekuńczego i jego komponentów lub do społecznego aspektu gospodarek rynkowych. Wynika to m.in. ze stosunkowo wysokiego poziomu społecznej akceptacji istniejących systemów.

W Niemczech więc przed 2000 rokiem stosunkowo rzadko badano stosunek do społecznej gospodarki rynkowej, traktowanej jako całościowy system (Kaminski et al. 2007). W późniejszym okresie badania w tym zakresie były prowadzone bardziej systematycznie przez dwa ośrodki: Instytut Demoskopii w Allensbach (Institut für Demoskopie Allensbach – IfD) oraz Instytut Stosowanych Badań Społecznych (Institut für praxisorientierte Sozialforschung – IPOS).

Badania tych ośrodków, prowadzone metodą reprezentacyjną i odejmujące mieszkańców w wieku powyżej 16 lat, dowodziły, że w pierwszej dekadzie XXI w. społeczna gospodarka rynkowa była przedmiotem wzrastającej krytyki. Malejąca akceptacja była notowana zarówno we wschodnich, jak i zachodnich landach. W badaniach ośrodka w Allensbach postawiono pytanie, czy niemiecki system gospodarczy jest dobry czy zły. W 2000 r. pierwszy człon alternatywy wybrało 46%, a drugi 18%, w 2007 r. zaś pierwszy wybrało już tylko 31%, drugi 39%. Autorzy raportu pisali o dramatycznym pogarszaniu się stosunku do realizowanej w Niemczech społecznej gospodarki rynkowej (cyt. za: Kaminski et al. 2007).

W badaniach zespołu pod kierownictwem Susane Kaminski oddzielono badanie stosunku do komponentu ekonomicznego (rynkowego) od badania stosunku do

badania społecznego (sprawiedliwościowego) gospodarki. W drugiej kwestii zadano pytanie, „jak społeczna jest społeczna gospodarka rynkowa w Niemczech?”, i proszono o porównanie aktualnego funkcjonowania instytucji państwa opiekuńczego ze stanem pożądanym. Był to sondaż jakościowy, z którego wynikało, że większość respondentów chciałaby wzmocnienia pozycji komponentu społecznego i wskazywała na rosnące nierówności, postrzegając także nadmierną ekspansję swobodnej gry mechanizmów rynkowych. Ten krytycyzm nie przenosił się jednak na gotowość do zastąpienia niemieckiego modelu społecznej gospodarki rynkowej ani przez anglosaski model wolnego rynku (na przykładzie USA), ani model scentralizowany (na przykładzie Kuby). W debacie na temat alternatywnych systemów ekonomicznych respondenci deklarowali, że są zasadniczo zadowoleni ze społecznej gospodarki rynkowej (np.: „w porównaniu z innymi krajami mamy już sprawiedliwy system”). Usługi socjalne, takie jak obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne, ubezpieczenie przez państwo opiekuńcze w przypadku bezrobocia były uważane za oczywiste, chociaż młodszy respondenci byli bardziej świadomi konieczności indywidualnego oszczędzania na przyszłość.

Badania ośrodka z Allensbach, przeprowadzone w 2012 r., skupiały się na stosunku społeczeństwa niemieckiego do społecznej gospodarki rynkowej. Wyniki badań ujęto w formułę „akceptacja (społecznej gospodarki rynkowej) przy świadomości jej funkcjonalnych ułomności”. 49% respondentów twierdziło, że są zadowoleni lub bardzo zadowoleni z systemu gospodarczego w Niemczech, 65% uważało model społecznej gospodarki rynkowej za najlepszy dla Republiki Federalnej Niemiec, a 67% uznawało ten model za kluczowy czynnik powodujący dobrą sytuację gospodarczą. Jednak równocześnie 52% przypisywało mu odpowiedzialność za brak sprawiedliwości społecznej w Niemczech. Ogólnie jednak panowała opinia, że społeczna gospodarka rynkowa jest najlepszym modelem gospodarczym dla Niemiec (Allensbach – Institut für Demoskopie 2012).

Jörg Luyken (2017) opublikował badania przeprowadzone przez YouGov i biuro Statista w lipcu 2017 r. na temat tego, jakie mieszkańcy Niemiec mają skojarzenia ze słowem „kapitalizm”. Odpowiedzi rozkładały się następująco: a) bardzo dobre 3%; b) do pewnego stopnia dobre 13%; c) ani dobre, ani złe 27%; d) do pewnego stopnia złe 40%; e) bardzo złe 12%; f) brak wiedzy, brak odpowiedzi 5%. W szczególności opinie były w większości negatywne – dla przykładu 60% uważało, że cechą kapitalizmu jest bogacenie się bogatych i biednienie ubogich; 41% kapitalizm kojarzył się z wyzyskiem biednych; 21% – z nieuczciwą konkurencją i tylko 12% – z uczciwą konkurencją. Luyken komentował to następująco: „W przeciwieństwie do USA, gdzie wiara w kapitalizm jest tak zakorzeniona jak hotdogi i baseball, Niemcy zawsze miały bardziej skomplikowany stosunek do filozofii konkurencyjnych rynków. To przecież kraj, który dał nam twórców myśli komunistycznej Karola Marksa i Fryderyka Engelsa” (2017).

Ważnym wskaźnikiem świadomości ekonomicznej młodzieży niemieckiej są wyniki badań grupy studentów studiów licencjackich, którzy napisali eseje na temat

społecznej gospodarki rynkowej. Badania były przeprowadzone w 2013 r., angielskie tłumaczenie zaś ukazało się w 2017 r. (Schlösser et al. 2017). Przytoczę wybrane wyniki (ibidem: 11–13): jedna trzecia badanych studentów wymieniała rynki jako podstawowe elementy społecznej gospodarki rynkowej, jednak ich stosunek do mechanizmów rynkowych nie był jednoznaczny. Część młodzieży przyjęła postawę określoną jako „regulacyjna”, tzn. uznała, że to instytucja państwa ma regulować rynek. Ceny nie powinny być pozostawione jedynie wolnej grze podaży i popytu, ale winny podlegać interwencji ze strony państwa. Pojawiały się też skrajne opinie, które proponowały, aby w społecznej gospodarce rynkowej zarządzała jedna „centralna instytucja”. Instytucja ta powinna dokonywać dystrybucji towarów i usług, a także kontrolować dochody. Zaledwie 20% autorów esejów uznało, że w ramach społecznej gospodarki rynkowej dominuje mechanizm rynkowy. Gdy treść esejów nawiązywała do problemu cen, zawsze pojawiał się postulat „uczciwych cen”. Te rozważania zostały ocenione przez socjologów jako niejednoznaczne. Podobnie rzecz się miała z pojęciem konkurencji. Nieliczni autorzy esejów traktowali konkurencję jako element konstytutywny systemu gospodarki społecznej; 23% studentów uznawało konkurencję za fundament, ramy społecznej gospodarki rynkowej, lecz z zastrzeżeniem, by była ona kontrolowana przez Federalny Urząd Kartelowy (Bundeskartellamt). Zdaniem studentów głównym celem społecznej gospodarki rynkowej jest złagodzenie negatywnych skutków kapitalizmu za pomocą zabezpieczenia społecznego („kapitalizm ma być uładzony”). Zaledwie 12% studentów wspomina o wartości wolności (swobody handlu, swobody zawierania umów itp.).

Powyższe krótkie zestawienie wybranych wyników badań prowadzonych w Niemczech jest zbyt wąskie, by stanowić dostatecznie trafną charakterystykę mentalności ekonomicznej społeczeństwa niemieckiego, ma jedynie zasygnalizować wyniki kilku badań, które posłużą sformułowaniu hipotez badawczych.

Wizje gospodarki dobrze urządzonej w świadomości młodzieży z Polski i z Niemiec

Hipoteza badawcza

Przystępując do badań wizji gospodarki dobrze urządzonej, traktowanej jako składnik ekonomicznej mentalności młodego pokolenia Polaków i Niemców, przyjąłem hipotezę długiego trwania wzorów wartości ekonomicznych. W przypadku młodzieży polskiej była to hipoteza reprodukcji się w ekonomicznej mentalności młodzieży trzech wizji właściwych starszym pokoleniom. Zakładaliśmy także, iż w mentalności ekonomicznej młodych Niemców pojawi się podobnego typu kontynuacja, odnosząca się do społecznej gospodarki rynkowej. Pytanie stawiane Polakom odnosiło do tego, czy większość identyfikuje się z wizją „przyjaznej gospodarki rynkowej” wzbogaconej o komponent ochrony kapitału krajowego.

Ponadto zostało zadane pytanie, odnoszące się do młodzieży zatrudnionej na warunkach prekaryjnych, tzn. na posadach niezapewniających stabilności stosunku pracy, a przy tym niskopłatnych – czy taka prekaryjna forma zatrudnienia wpływa na przesunięcie preferencji ku wizji tradycyjnej, egalitarno-etatystycznej. Natomiast pytanie stawiane Niemcom brzmiało, czy większość popiera zasady społecznej gospodarki rynkowej i jak rozkładają się akcenty między społecznym a rynkowym komponentem tego wzoru wartości. W przypadku młodych Niemców zatrudnionych na warunkach prekaryjnych postawiłem podobne pytanie, mianowicie, czy będą częściej od pozostałych popierali społeczny komponent gospodarki a rzadziej rynkowy. Jednocześnie brałem pod uwagę interferencję sytuacji pracy, zgodnie z tezą MOP, że „ludzie postrzegają świat poprzez optykę ich miejsca pracy” (ILO 2004: 64). Jest to szczególnie ważne ze względu na hipotezę o zróżnicowanych wizjach gospodarki dobrze zarządzanej między młodzieżą zatrudnioną na warunkach prekaryjnych a zatrudnioną na stałych kontraktach lub prowadzących samodzielną działalność gospodarczą.

Przypomnę, że w badaniach został zastosowany jeden wskaźnik o piętnastu zmiennych do badania młodzieży z obu krajów. Założyłem, iż mimo stosunkowo niewielkiej liczby zmiennych, pozwoli on na uchwycenie zarówno cech mentalności ekonomicznej młodych Polaków, jak młodych Niemców.

Rozkłady odpowiedzi na pytania wskaźnika. Młodzież polska

Zasady włączone do wskaźnika (tabela 21) były przeniesione z badań wcześniejszych, natomiast wkładem nowym były dwie zasady, definiowane przez nasz zespół jako anarcholiberalne, których poparcie stwierdziliśmy podczas rozmów pilotażowych. Zasada V20 głosiła, że należy radykalnie obniżyć podatki i pozwolić, by obywatele sami finansowali usługi edukacyjne, zdrowotne itp., zasada V21 zaś mówiła, że należy zlikwidować powszechny, obowiązkowy system emerytalny i pozwolić, aby obywatele sami decydowali, czy chcą oszczędzać na emeryturę.

Wprowadzenie tych zasad wiązało się z intensywną medialną propagandą, prowadzoną w Polsce przez Otwarte Fundusze Emerytalne (OFE), która przekonywała, iż składki, które są przedmiotem inwestowania przez fundusze, są realnymi zasobami finansowymi („naszymi pieniędzmi”), natomiast składki przejmowane przez państwowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) są zawłaszczane przez państwo i przeznaczane na bieżące potrzeby budżetu. Pojawiło się przeświadczenie, że państwo nie zagwarantuje emerytury wystarczającej na godne życie, niezależnie, czy będzie się wpłacało składki emerytalne czy nie. Obraz państwa jako instytucji marnotrawiącej zasoby, a nawet narażonej na bankructwo, został przyjęty przez część młodzieży, a także część starszego pokolenia, zwłaszcza że trafiały na tradycyjny w Polsce grunt niskiego poziomu społecznego kapitału „łączącego” (*linking*) i postawy rezerwy wobec instytucji państwa.

Przyjęliśmy założenie, że poparcie zasad V20 i V21 (por. tabela 21) będzie wyrazem braku zaufania do instytucji państwa, która może przybierać albo postać „dojrzałego liberalizmu”, a więc akceptacji zasad liberalizmu gospodarczego, połączonej z gotowością do samodzielnego finansowania usług edukacyjnych i zdrowotnych w zamian za obniżenie podatków (te postawy będziemy określali terminem „anarcholiberalizmu”), albo postać „infantylnego liberalizmu”, wyrażającego się niechęcią do płacenia podatków i deklarowaniem gotowości do finansowania usług zdrowotnych i emerytalnych z własnej kieszeni, a jednocześnie oczekiwaniem, że państwo zapewni bezpłatną służbę zdrowia (łącznie poparcie zasad V20 i V21 oraz V29). Przed ustaleniem, jaki charakter mają te zasady w przypadku danego respondenta, będziemy je określali jako zasady „anarcholiberalne”.

Rozpoczniemy od przedstawienia rozkładów wyboru zasad wskaźnika gospodarki dobrze urządzonej przez młodzież polską (tabela 21). Analizując zasady wskaźnika, podzielimy je na trzy poziomy pod względem częstotliwości wyborów.

Tabela 21. Rozkład odpowiedzi na zmienne wskaźnika gospodarki dobrze urządzonej.
Polska młodzież zatrudniona (w %)

Ran- ga	Zasady	1. Zdecy- dowa- nie tak	2. Raczej tak	3. Ani tak ani nie	4. Raczej nie	5. Zdecy- dowa- nie nie	6. 1 + 2*
3	V16. Zasada konkurencji jest dobra dla gospodarki	40,9	37,5	12,4	5,4	3,9	78,4
14	V17. Pracodawcy powinni mieć prawo zwalniać – bez odszkodowań pracowników, dla których nie ma pracy w danym momencie	8,5	12,0	11,4	28,6	39,5	20,5
15	V18. Powinno się zezwalać kapitałowi zagranicznemu na kupowanie bez ograniczeń polskich przedsiębiorstw	6,3	9,9	14,4	26,3	43,0	16,2
6	V19. Powinno się popierać swobodny przepływ pracowników z jednego kraju do innego w ramach Europy	32,4	37,2	14,2	10,4	5,8	69,6
12	V20. Należy radykalnie obniżyć podatki i pozwolić, aby obywatele sami finansowali usługi edukacyjne, zdrowotne itp.	24,3	22,2	24,6	20,7	8,2	46,5

Tabela 21. cd.

Ran- ga	Zasady	1. Zdecy- dowa- nie tak	2. Raczej tak	3. Ani tak ani nie	4. Raczej nie	5. Zdecy- dowa- nie nie	6. 1 + 2*
8	V21. Należy zlikwidować powszechny, obowiązkowy system emerytalny i pozwolić, aby obywatele sami decydowali czy chcą oszczędzać na emeryturę	32,2	23,1	13,9	20,5	10,2	55,3
7	V22. Powinno się dofinansowywać z pieniędzy podatników zakładanie firm przez ludzi rozpoczynających działalność gospodarczą	28,6	27,6	19,1	14,3	10,3	56,2
4	V23. Powinno się finansować z pieniędzy podatników ośrodki badawcze rozwijające w kraju najnowocześniejsze technologie	43,3	34,4	12,1	7,0	3,2	77,7
2	V24. Powinno się tworzyć sprzyjające warunki dla rozwoju polskich przedsiębiorstw i banków, lepsze niż dla zagranicznych przedsiębiorstw i banków	52,1	27,6	13,5	3,9	2,9	79,7
11	V25. Związki zawodowe powinny mieć wpływ na sprawy ważne dla gospodarki kraju	17,4	29,4	22,6	17,0	13,6	46,8
10	V26. Pracownicy wykonawczy powinni mieć wpływ na zarządzanie firmami, w których są zatrudnieni	11,2	35,7	25,8	19,3	8,0	46,9
13	V27. Państwo powinno regulować gospodarkę, tzn. tworzyć plany gospodarcze, kontrolować ceny, określać poziom płac	9,8	30,3	19,8	20,7	19,5	40,1
9	V28. Polityka podatkowa powinna dążyć do zmniejszania różnicy między zarobkami ludzi	24,2	29,1	19,4	17,6	9,7	53,3
5	V29. Powinno się zapewniać wszystkim obywatelom bezpłatną służbę zdrowia	49,7	22,3	9,7	11,9	6,3	72,0
1	V30. Pracownicy, którzy chcą być zatrudnieni na stałe (na umowę na czas nieokreślony), powinni mieć zagwarantowaną stałą umowę	61,7	26,5	4,4	4,8	2,6	88,2

Uwaga: pominięto „trudno powiedzieć” i „braki danych”.

* Łącznie odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”. Alfa Cronbacha = 0,463.

Źródło: CATI, polska młodzież zatrudniona.

Poziom wyższy obejmuje grupę pięciu zasad o poparciu w przedziale 72,1–88,2%. Bezwzględnie dominuje (z prawie 10-punktową przewagą nad następną zasadą) zasada V30 – gwarancja stałego etatu dla wszystkich pracowników życzących sobie takiego kontraktu („zdecydowanie” popiera zasadę aż 61,7%, co świadczy o wyjątkowo silnym odczuwaniu deficytu tego typu kontraktów). W okresie niskiego bezrobocia i dużego niedoboru pracowników w segmencie prac prostych, lęk przed bezrobociem został wyparty przez lęk wywołany trudnościami z otrzymaniem pracy stabilnej; gospodarka dobrze urządzona powinna, zdaniem przeważającej części młodzieży, dawać takie właśnie miejsca pracy. Na marginesie dodam, że poparcie zasadzie udzielali także pracodawcy i samozatrudnieni – w każdej z tych grup 87,5%.

Kolejne zasady poziomu wyższego poparcia to V24: preferowanie przedsiębiorstw krajowych wobec zagranicznych (79,7%), V16: zasada konkurencji w gospodarce (78,4%), V23: budżetowe finansowanie rozwoju krajowych technologii (77,7%), oraz V29: zapewnienie bezpłatnej służby zdrowia (72,1%).

Ograniczając się do wyborów dokonywanych najczęściej, można zrekonstruować dominującą uśrednioną wizję gospodarki dobrze urządzonej jako gospodarkę rynkową, zapewniającą stabilną pracę etatową, w której prowadzona jest polityka chroniąca polskie przedsiębiorstwa i banki przed działającymi w Polsce zagranicznymi przedsiębiorstwami. Ponadto z budżetu ma się finansować ośrodki rozwijające w Polsce nowoczesne technologie, a jednocześnie budżet ma zapewniać obywatelom bezpłatną służbę zdrowia.

Poziom średni poparcia obejmuje zasady od 6 do 10 pozycji w rankingu (46,9–69,6% poparcia). Na czele tej grupy znajduje się zasada V19: swobodny przepływ pracowników w ramach Europy (69,6%), następnie V22: budżetowe wspomaganie start-upów (56,2%). Przystępując do badań, oczekiwaliśmy większego poziomu wspierania start-upów wśród młodego pokolenia. Start-upy (V22) były silnie popierane przez młodzież samozatrudnioną (72,6%), ale już tylko przez 21,7% młodych pracodawców. Kolejna zasada w tej grupie to jedna z zasad anarcholiberalnych (V21): likwidacja obligatoryjnego systemu emerytalnego (55,3%). Następnie lokowała się zasada V28: egalitarna polityka wyrównywania różnic w dochodach (53,4%), a na dziesiątym miejscu V26: partycypacja pracowników w zarządzaniu (49,9%). Egalitaryzm i partycypacja pracownicza w zarządzaniu – kluczowe idea „Solidarności” z lat 1981–1989 – były więc popierane jedynie przez około połowę respondentów. Młode pokolenie przenosi postawy znane z aktualnych badań starszego pokolenia, w którym w dużym stopniu zaniknął socjaldemokratyczny etos pierwszej „Solidarności” i idea społecznej gospodarki rynkowej, obecna w konstytucji.

Poziom niższy preferencji (11–15 pozycja w rankingu, między 16,2% a 46,8% poparcia) zaczynają zasady odnoszące się do związków zawodowych – V26 (46,8%), następnie lokowała się druga z zasad anarcholiberalizmu – V20: samodzielne finansowanie usług edukacyjnych, zdrowotnych itd. (46,4%). Po niej, na miejscu 13. znalazła się zasada etatyizmu – V27: regulowanie gospodarki przez

państwo (40,1%). Grupę zasad o najniższym poparciu zamykają dwie zasady liberalne – V17: zwalnianie pracowników bez odszkodowań (20,5%) oraz V 18: kupowanie przedsiębiorstw polskich przez kapitał zagraniczny bez ograniczeń (16,2%). Dodam, że daleko nie wszyscy młodzi pracodawcy popierali zasadę zwalniania bez odszkodowań (popierało 34,7%, było przeciwko 43,4%). Odpowiednie dane dla samozatrudnionych wynosiły 29,7% i 57,2%.

Rozkłady odpowiedzi na pytania wskaźnika. Młodzież niemiecka

Na podstawie wyników wybranych badań niemieckich, zwłaszcza analiz esejów studenckich, uznałem, że zmienne, pierwotnie przystosowane do polskich realiów, nie muszą być narzędziem nietrafnym w przypadku badań młodzieży niemieckiej. Obawialiśmy się w zespole polsko-niemieckim, czy sformułowanie pytania o interwencję państwa w gospodarkę nie jest zbyt oddalone treściowo od realiów niemieckiej społecznej gospodarki rynkowej. Sądzę jednak, że sposób sformułowania pytania nie wytwarza artefaktu.

Tabela 22. Rozkład odpowiedzi na zmienne wskaźnika gospodarki dobrze zarządzanej. Niemiecka młodzież zatrudniona (w %)

Ran- ga	Zasady	1. Zdecy- dowa- nie tak	2. Raczej tak	3. Ani tak ani nie	4. Raczej nie	5. Zdecy- dowa- nie nie	7. 1 + 2*
2	V16. Zasada konkurencji jest dobra dla gospodarki	34,6	39,1	17,3	6,1	2,8	73,8
14	V17. Pracodawcy powinni mieć prawo zwalniać – bez odszkodowań pracowników, dla których nie ma pracy w danym momencie	6,1	6,7	11,1	31,2	45,0	12,7
13	V18. Powinno się zezwalać kapitałowi zagranicznemu na kupowanie bez ograniczeń niemieckich przedsiębiorstw	4,0	11,0	21,2	31,3	32,5	15,0
7	V19. Powinno się popierać swobodny przepływ pracowników z jednego kraju do innego w ramach Europy	51,9	35,3	8,2	3,8	0,8	51,9
12	V20. Należy radykalnie obniżyć podatki i pozwolić, aby obywatele sami finansowali usługi edukacyjne, zdrowotne itp.	8,5	13,1	15,5	28,2	34,7	21,6

Tabela 22. cd.

Ran- ga	Zasady	1. Zdecy- dowa- nie tak	2. Raczej tak	3. Ani tak ani nie	4. Raczej nie	5. Zdecy- dowa- nie nie	7. 1 + 2*
15	V21. Należy zlikwidować powszechny, obowiązkowy system emerytalny i pozwolić, aby obywatele sami decydowali czy chcą oszczędzać na emeryturę	6,1	5,8	8,8	22,0	57,3	11,9
9	V22. Powinno się dofinansowywać z pieniędzy podatników zakładanie firm przez ludzi rozpoczynających działalność gospodarczą	13,9	34,2	27,9	18,9	5,2	48,1
6	V23. Powinno się finansować z pieniędzy podatników ośrodki badawcze rozwijające w kraju najnowocześniejsze technologie	19,0	36,6	25,9	12,2	6,4	55,6
10	V24. Powinno się tworzyć sprzyjające warunki dla rozwoju niemieckich przedsiębiorstw i banków, lepsze niż dla zagranicznych przedsiębiorstw i banków	15,2	26,7	27,1	14,4	16,6	41,9
8	V25. Związki zawodowe powinny mieć wpływ na sprawy ważne dla gospodarki kraju	14,4	34,3	23,7	17,1	10,6	48,7
1	V26. Pracownicy wykonawczy powinni mieć wpływ na zarządzanie firmami, w których są zatrudnieni	39,8	34,4	16,2	7,5	2,1	74,1
11	V27. Państwo powinno regulować gospodarką, tzn. tworzyć plany gospodarcze, kontrolować ceny, określać poziom płac	11,0	20,3	22,0	28,6	18,1	31,3
5	V28. Polityka podatkowa powinna dążyć do zmniejszania różnicy między zarobkami ludzi	30,9	36,0	20,8	10,0	2,3	66,9
3*	V29. Powinno się zapewniać wszystkim obywatelom bezpłatną służbę zdrowia	47,7	26,1	10,8	12,8	2,5	73,8
4	V30. Pracownicy, którzy chcą być zatrudnieni na stałe (na umowę na czas nieokreślony), powinni mieć zagwarantowaną stałą umowę	48,7	24,0	13,5	10,0	3,9	72,6

Uwaga: pominięto „trudno powiedzieć” i „brak danych”.

* Łącznie odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”.

Alfa Cronbacha = 0,474

Źródło: CATI, niemiecka młodzież zatrudniona.

Poniżej omówimy poziom poparcia zasada wskaźnika (tabela 22), dzieląc na trzy grupy pod względem poparcia, analogicznie do analiz deklaracji respondentów z Polski. Będę porównywał wybory dokonane przez młodych Niemców z wyborami młodych Polaków.

Poziom wyższy obejmował pięć zasad o poparciu między 66,9% a 74,1%. Były to V26: partycypacja szeregowych pracowników w zarządzaniu (74,1%), V16: konkurencja w gospodarce (73,8%), V29: bezpłatna służba zdrowia (również 73,8%), V30: zapewnienie stałego etatu wszystkim chętnym (72,6%). Grupę zasad o najwyższym poparciu zamykała zasada o nieco niższym poziomie poparcia – V28: egalitarna polityka wyrównywania różnic w dochodach (66,9%). Pojawiły się istotne odmienności dotyczące głównych preferencji Niemców i Polaków. Partycypacja w zarządzaniu (V26), zajmująca pierwsze miejsce w rankingu niemieckim, lokowała się dopiero na dziesiątym miejscu w rankingu polskim z poparciem niższym o przeszło 27 punktów procentowych. Dodam, że różnica jest jeszcze bardziej wyraźna w kategorii „zdecydowanego poparcia”. Egalitaryzm (V28), który zajmował w rankingu niemieckim piątą pozycję, w polskim spadał na dziewiątą.

W grupie preferencji dominujących w środowisku młodzieży niemieckiej warta jest wizja społecznej gospodarki rynkowej (konkurencyjnej) wraz z partycypacją pracowników w zarządzaniu i dążeniem do społecznej równości. Ponadto młodzi Niemcy cenili wysoko te same wartości, które cenili Polacy: praca w warunkach stałych kontraktów i bezpłatną służbę zdrowia. Tak więc zestawienie dominujących preferencji młodych Niemców i młodych Polaków daje obrazy odmienne w kwestiach kluczowych dla ustroju gospodarczego: u Polaków gospodarka rynkowa z ochroną polskiego kapitalizmu przed zagraniczną konkurencją i naciskiem na konieczność modernizacji gospodarki, podczas gdy u Niemców wartości społeczne gospodarki rynkowej z wysoko lokowanym naciskiem na partycypację w zarządzaniu i równość społeczną.

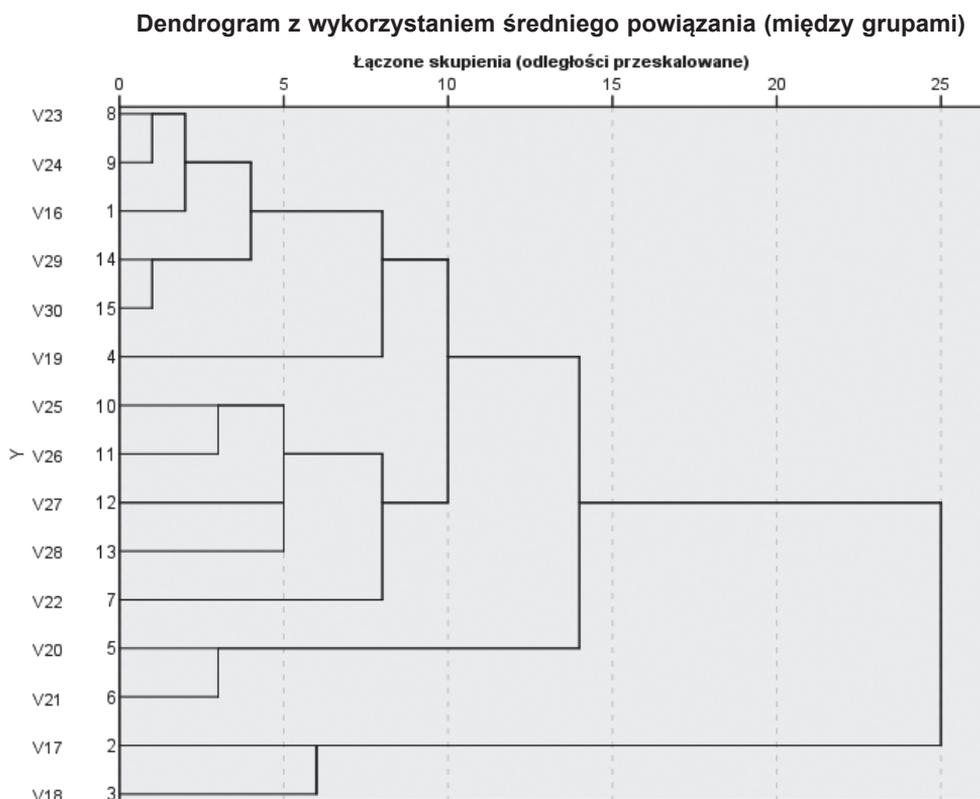
Wśród pięciu zasad zawartych w drugim poziomie poparcia (41,9–55,6%) wysunęła się na czoło zasada V23: budżetowe finansowanie rozwoju w kraju najnowocześniejszych technologii (55,6%), V19: popieranie swobodnego przepływu pracowników w ramach Europy (51,9%), V25: wpływ związków zawodowych na sprawy ważne dla gospodarki kraju (48,7%), i V22: budżetowe wspomaganie start-upów (48,7%). Kluczowa dla młodych Polaków zasada V24: ochrona krajowych przedsiębiorstw przed konkurencją ze strony kapitału zagranicznego u respondentów z Niemiec pojawia się dopiero na ostatnim miejscu wśród preferencji o średnim poparciu.

Pięć zasad zamykających ranking niemiecki (11,9–31,3%) otwiera zasada V27: państwo powinno regulować gospodarkę (31,3%). Następne miejsce zajmuje zasada anarcholiberalna – V20, mówiąca o indywidualnym finansowaniu usług edukacyjnych, zdrowotnych itp. (21,6%), kolejno kluczowa zasada liberalna – V17: pracodawcy powinni mieć prawo zwalniać bez odszkodowań pracowników, dla których nie ma pracy w danym momencie (12,7%). Ostatnią pozycję w rankingu zajmuje zasada V21: likwidacja obowiązkowego systemu emerytalnego (11,9%). Różnica

w poziomie poparcia tej zasady między Polakami a Niemcami wynosi ponad 40 punktów procentowych.

Rekonstrukcja wizji gospodarki dobrze urządzonej właściwych młodzieży polskiej (analiza skupień)

Punktem wyjścia poszukiwania logiki w wizjach jest analiza macierzy korelacji zasad wskaźnika oraz analiza skupień. Pełna analiza tej logiki wymaga triangulacji (zwłaszcza analizy czynnikowej), jednak jej przeprowadzenie przekracza ramy rozdziału. Analiza skupień ukazała proces zawiązywania się w kolejnych krokach konfiguracji wyborów, których formowanie potwierdziło hipotezę o trójdzielnym układzie wizji gospodarki dobrze urządzonej i o zbieżności tego układu z wzorami trwale obecnymi w mentalności ekonomicznej polskiego społeczeństwa (por. Gardawski 1996; Gardawski et al. 2009). Ukazuje to drzewo wyborów wizji (rysunek 1).



Rysunek 1. Drzewo wyborów wizji gospodarki dobrze urządzonej. Polska młodzież zatrudniona

Tabela 23. Wizja narodowego propracowniczego kapitalizmu rozwojowego (skupienie I)

Zasady	Odsetek wyborów
V23. Powinno się finansować z pieniędzy podatników ośrodki badawcze rozwijające w kraju najnowocześniejsze technologie	77,7
V24. Powinno się tworzyć sprzyjające warunki dla rozwoju polskich przedsiębiorstw i banków, lepsze niż dla zagranicznych przedsiębiorstw i banków	79,7
V29. Powinno się zapewniać wszystkim obywatelom bezpłatną służbę zdrowia	72,1
V30. Pracownicy, którzy chcą być zatrudnieni na stałe (na umowę na czas nieokreślony), powinni mieć zagwarantowaną stałą umowę	88,2
V16. Zasada konkurencji jest dobra dla gospodarki	78,4
V19. Powinno się popierać swobodny przepływ pracowników z jednego kraju do innego w ramach Europy	69,6

Źródło: CATI, polska młodzież zatrudniona.

Skupienie pierwsze odpowiada modalnej wizji narodowego kapitalizmu rozwojowego, chroniącego polską przedsiębiorczość przed zagraniczną konkurencją, a jednocześnie zakładającą bezpieczny (przyjazny) dla pracowników rynek pracy i bezpłatną ochronę zdrowia. Odpowiada on z grubsza wizji „umiarkowanie modernizacyjnej”, pojawiającej się w kolejnych odsłonach w trakcie badań prowadzonych przez socjoekonomistów z SGPiS/SGH.

Tabela 24. Wizja korporacyjnej partycypacji i egalitaryzmu (skupienie II)

Zasady	Odsetek wyborów
V25. Związki zawodowe powinny mieć wpływ na sprawy ważne dla gospodarki kraju	46,8
V26. Pracownicy wykonawczy powinni mieć wpływ na zarządzanie firmami, w których są zatrudnieni	46,9
V27. Państwo powinno regulować gospodarkę, tzn. tworzyć plany gospodarcze, kontrolować ceny, określać poziom płac	40,1
V28. Polityka podatkowa powinna dążyć do zmniejszania różnicy między zarobkami ludzi	53,4
V22. Powinno się dofinansowywać z pieniędzy podatników zakładanie firm przez ludzi rozpoczynających działalność gospodarczą	56,2

Źródło: CATI, polska młodzież zatrudniona.

Skupienie drugie (tabela 24), którego zasady były rzadziej popierane, składa się z trzech członów. Pierwszy korporacyjno-partycypacyjny (V25 i V26), drugi egalitarno-etatystyczny (V27 i V28), a ponadto skupienie obejmuje finansowe wsparcie dla nowo zakładanych przedsiębiorstw (V22). Dodam na marginesie, że między poparciem danym związkom zawodowym a poparciem partycypacji pracowniczej była

stosunkowo silna korelacja dodatnia. Konfiguracja zasad nadaje skupieniu charakter związkowo-partycypacyjno-egalitarny.

Tabela 25. Wizja anarcho-liberalna (skupienie III)

Zasady	Odsetek wyborów
V20. Należy radykalnie obniżyć podatki i pozwolić, aby obywatele sami finansowali usługi edukacyjne, zdrowotne itp.	46,4
V21. Należy zlikwidować powszechny, obowiązkowy system emerytalny i pozwolić, aby obywatele sami decydowali, czy chcą oszczędzać na emeryturę	55,3

Źródło: CATI, polska młodzież zatrudniona.

Skupienie trzecie (tabela 25), wyraźnie wyodrębniające się w stosunku do wymienionego w kolejnym kroku „liberalizmowi”, jest bliższe „anarchoinfantylizmowi” niż „anarcholiberalizmowi” o charakterze konsekwentnie antyetatystycznym. Dominacja infantyliizmu jest dowodzona przez jednoczesne popieranie zasad V20 i V21, akceptację zasady bezpłatnych usług publicznych (V29) oraz odrzucanie kluczowych zasad liberalizmu (V17, V18). Wśród respondentów popierających zasadę V20 (samodzielnego finansowania usług edukacyjnych, zdrowotnych itd.) jednocześnie aż 59,8% popierało zasadę V29 (bezpłatna służba zdrowia) – nie miało zdania o tej zasadzie 11,6% a było przeciwne zaledwie 28,6%.

Tabela 26. Wizja liberalna (skupienie IV)

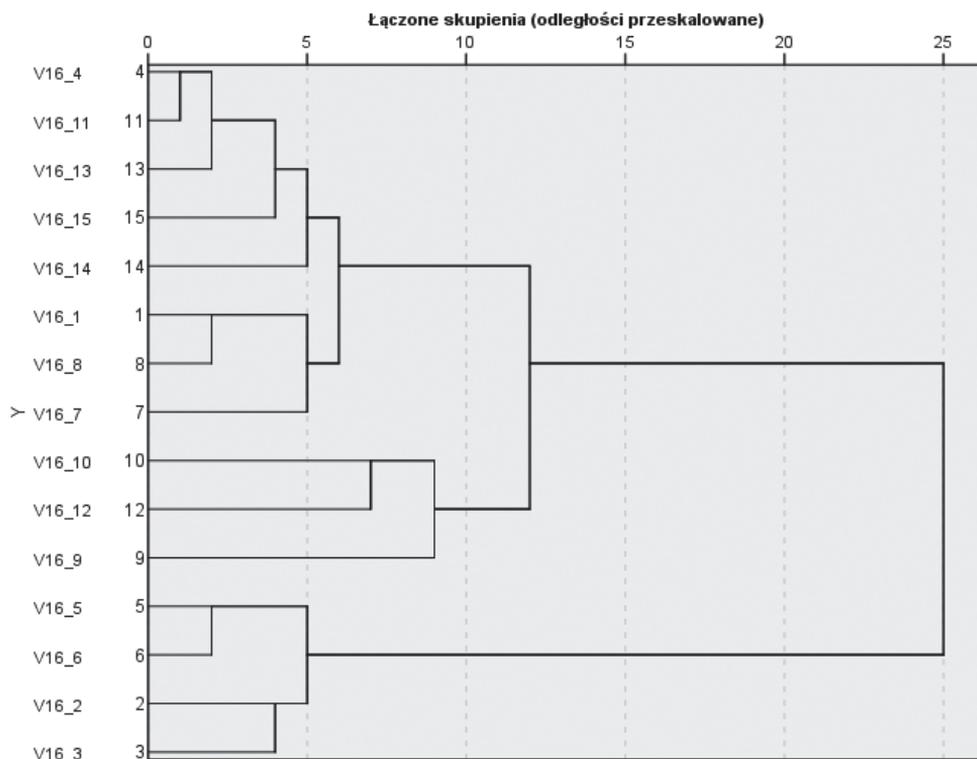
Zasady	Odsetek wyborów
V17. Pracodawcy powinni mieć prawo zwalniać – bez odszkodowań pracowników, dla których nie ma pracy w danym momencie	20,5
V18. Powinno się zezwalać kapitałowi zagranicznemu na kupowanie bez ograniczeń polskich przedsiębiorstw	16,2

Źródło: CATI, polska młodzież zatrudniona.

Skupienie czwarte (tabela 26) to „liberalizm” składający się z dwóch zasad najbardziej akceptowanych przez respondentów zatrudnionych z Polski, stanowiących oś wizji liberalnych (dotyczy to zwłaszcza zasady V18). Dodamy, że we wszystkich badaniach wizji gospodarki dobrze urządzonej, począwszy od pierwszych badań reprezentatywnych z roku 1991, każdorazowo poziom poparcia tej zasady wynosił około 15%.

Rekonstrukcja wizji gospodarki dobrze zarządzanej właściwych młodzieży niemieckiej (analiza skupień)

Dendrogram z wykorzystaniem średniego powiązania (między grupami)



Rysunek 2. Drzewo wyborów wizji gospodarki dobrze zarządzanej. Niemiecka młodzież zatrudniona

Źródło: CATI, niemiecka młodzież zatrudniona.

Analiza przedstawiona na rysunku 2 wskazuje na ukształtowanie się czterech skupień, z których dwa pierwsze są blisko ze sobą związane, można je więc opisywać zarówno jako odrębne skupienia, jak i jako składniki jednego skupienia ułożonego na wyższym poziomie ogólności.

Cechą charakterystyczną skupienia pierwszego (tabela 27) jest połączenie egalitaryzmu z partycypacją, bezpieczeństwem zatrudnienia i bezpłatną służbą zdrowia. Ponadto skupienie obejmuje swobodny przepływ pracowników w ramach Europy, które jest na rysunku 2 stosunkowo blisko związane z partycypacją. Skupienie obejmuje zasady ważne z punktu widzenia społecznego wymiaru niemieckiego modelu

społecznej gospodarki rynkowej, stanowiący przedmiot kontrowersji społecznych, jak wynika z przedstawionego powyżej krótkiego przeglądu niemieckich badań.

Tabela 27. Wizja propracowniczej partycypacji i egalitaryzmu (skupienie I)

Zasady	Odsetek wyborów
(V16_4)V19. Powinno się popierać swobodny przepływ pracowników z jednego kraju do innego w ramach Europy ⁱ	51,9
(V16_11)V26. Pracownicy wykonawczy powinni mieć wpływ na zarządzanie firmami, w których są zatrudnieni	74,1
(V16_13)V28. Polityka podatkowa powinna dążyć do zmniejszania różnicy między zarobkami ludzi	66,9
(V16_15)V30. Pracownicy, którzy chcą być zatrudnieni na stałe (na umowę na czas nieokreślony), powinni mieć zagwarantowaną stałą umowę	72,6
(V16_29)V29. Powinno się zapewniać wszystkim obywatelom bezpłatną służbę zdrowia	73,8

ⁱ Symbole zmiennych są zapisane w nawiasie w konwencji kwestionariusza niemieckiego, a następnie w konwencji kwestionariusza polskiego, używanej w całym rozdziale.

Źródło: CATI, niemiecka młodzież zatrudniona.

Tabela 28. Wizja rozwojowej gospodarki rynkowej (skupienie II)

Zasady	Odsetek wyborów
(V16_1)V16. Zasada konkurencji jest dobra dla gospodarki	73,8
(V16_8)V23. Powinno się finansować z pieniędzy podatników ośrodki badawcze rozwijające w kraju najnowocześniejsze technologie	55,6
(V16_7)V22. Powinno się dofinansowywać z pieniędzy podatników zakładanie firm przez ludzi rozpoczynających działalność gospodarczą	48,1

Źródło: CATI, niemiecka młodzież zatrudniona.

Skupienie drugie zostało określone jako „rozwojowa gospodarka rynkowa”. Obejmuje zasadę konkurencji oraz kapitalizmu rozwojowego (*developmental capitalism*), wspieranie przedsiębiorczości pod względem technologicznym i finansowym.

Skupienia I i II: Społeczna gospodarka rynkowa

Drzewo wyborów (rysunek 2) klarownie zbliża do siebie dwa wymiary społecznej gospodarki rynkowej. Łączna interpretacja skupienia pierwszego i drugiego pozwala na określenie ich jako reprezentacji wzoru tej gospodarki, zachowującego przy tym pewną odrębność obydwu wymiarów. Tak więc skupienia, połączone w drzewie wyborów na czwartym poziomie, odpowiadają modelowi „społecznej gospodarki rynkowej”, jednak zachowują pęknięcie między orientacją kwestionującą zasadę

konkurencji i akceptującą ją. Odpowiada to wynikom badań niemieckiej młodzieży i dystansuje je od wizji dominującej u młodzieży polskiej.

Tabela 29. Wizja korporacyjnego etatyizmu narodowego (skupienie III)

Zasady	Odsetek wyborów
(V16_10)V25. Związki zawodowe powinny mieć wpływ na sprawy ważne dla gospodarki kraju	48,7
(V16_12)V27. Państwo powinno regulować gospodarkę, tzn. tworzyć plany gospodarcze, kontrolować ceny, określać poziom płac	31,3
(V16_9)V24. Powinno się tworzyć sprzyjające warunki dla rozwoju niemieckich przedsiębiorstw i banków, lepsze niż dla zagranicznych przedsiębiorstw i banków	41,9

Źródło: CATI, niemiecka młodzież zatrudniona.

Zgodnie z treścią skupienia trzeciego (tabela 29), którego zasady były rzadziej akceptowane niż zasady skupień poprzednich, państwo ma regulować niemiecką gospodarkę i chronić ją przed zewnętrzną konkurencją, a wspierać je mają w tym zakresie związki zawodowe. Określamy skupienie mianem „korporacyjnego etatyizmu niemieckiego”, istnieje bowiem silna dodatnia korelacja między etatyzmem (V27) a związkowym korporatyzmem (V25), natomiast nie ma istotnej korelacji między oczekiwaniem na wpływy związków zawodowych na gospodarkę (V25) a partycypacją pracowniczą (V26), co może wyjaśniać, dlaczego w niemieckim wzorze społecznej gospodarki rynkowej zabrakło poparcia dla zwiększenia wpływów związków zawodowych. Jak zaznaczyliśmy powyżej, w deklaracjach respondentów z Polski między związkami zawodowymi a partycypacją była korelacja dodatnia.

Tabela 30. Wizja liberalna (skupienie IV)

Zasady	Odsetek wyborów
(V16_5)V20. Należy radykalnie obniżyć podatki i pozwolić, aby obywatele sami finansowali usługi edukacyjne, zdrowotne itp.	21,6
(V16_6)V21. Należy zlikwidować powszechny, obowiązkowy system emerytalny i pozwolić, aby obywatele sami decydowali, czy chcą oszczędzać na emeryturę	11,9
(V16_2)V17. Pracodawcy powinni mieć prawo zwalniać – bez odszkodowań pracowników, dla których nie ma pracy w danym momencie	12,7
(V16_3)V18. Powinno się zezwalać kapitałowi zagranicznemu na kupowanie bez ograniczeń niemieckich przedsiębiorstw	15,0

Źródło: CATI, niemiecka młodzież zatrudniona.

Skupienie czwarte (tabela 30) można określić mianem „liberalizmu”. Zwraca uwagę, że zasady zdefiniowane jako anarcholiberalne w przypadku respondentów z Niemiec nie tylko były rzadziej wybierane, ale nie utworzyły osobnego skupienia,

weszły w skład liberalizmu, co sugeruje, jak można przypuszczać, że nie pojawił się w ramach anarcholiberalizmu anarchoinfantylnizm lub był marginalny. Dodam, że była stosunkowo silna dodatnia korelacja między V20 (obniżenie podatków i samodzielne finansowanie usług publicznych) a V18 (kupowanie przez kapitał zagraniczny firm niemieckich bez ograniczeń), co może dowodzić istnienia postaw konsekwentnie liberalnych.

Mentalność ekonomiczna a kategorie ekonomiczno-pracownicze. Problem prekariatu

Omówione powyżej wizje gospodarki dobrze urządzonej w środowiskach młodzieży pracującej w Polsce i w Niemczech zostaną obecnie rozszerzone o analizę różnicowań ekonomiczno-pracowniczych, tzn. odnoszących się do kryteriów klasowych (własność gospodarcza) i formalnego usytuowania na rynku pracy (typ kontraktu pracowniczego). Z tego powodu zrezygnowałem z przyjętego terminu grup „społeczno-zawodowych”, na rzecz grup „ekonomiczno-pracowniczych”. W odniesieniu do Polski wyodrębniliśmy osiem takich grup: pracodawcy, samozatrudnieni, pracownicy na stałym etacie, na czasowym etacie, na warunkach umowy zlecenia, umowy o dzieło, okresu próbnego oraz łącznie na warunkach stażu, zatrudnieniu bez umowy i zatrudnieniu w innej formie. Ta ostatnia grupa została tak zagregowana ze względu na niewielkie liczebności respondentów z kilku marginalnych grup. W przypadku badań niemieckich zostało również wyodrębnionych siedem grup.

Wyróżnione miejsce w problemie badawczym zajmuje kategoria prekaryzacji pracy. Pojęcie prekariatu (prekaryjności i prekarności) ma szersze odniesienia. Autorzy syntetycznego opracowania badań biograficznych młodzieży pracującej w warunkach prekaryjnych (Czarzasty et al. 2018) podkreślali, że pojęcie to jest wieloznaczne, zależy od kontekstu teoretyczno-metodologicznego (szerzej na ten temat piszemy w rozdz. 1 niniejszej książki). W badaniach ankietowych pracę w warunkach prekaryjnych definiowaliśmy jako wykonywaną na podstawie niskopłatnych, krótkoterminowych umów.

Hipotezy w odniesieniu do respondentów z Polski zakładają, że trójdzielny układ wizji, wykryty na poziomie analizy całej próby młodzieży pracującej, będzie obecny we wszystkich kategoriach ekonomiczno-zawodowych, jednak proporcje między wizjami będą różnicowane, a w przypadku pracowników zatrudnionych na warunkach prekaryjnych zwiększy się poziom poparcia dla wizji tradycyjnej, egalitarno-etatystycznej. W przypadku respondentów z Niemiec zakłada się, że zgodnie z omówionymi krótko wynikami badań tamtejszych postaw zatrudnienie na warunkach prekaryjnych będzie powodowało oczekiwanie na bardziej „społeczną” (egalitarną, korporacyjną, propracowniczą) postać społecznej gospodarki rynkowej.

Badania polskiej młodzieży pracującej

Wyniki badań grup ekonomiczno-pracowniczych omówimy w dwóch ujęciach. Pierwszy skupi się na preferencjach deklarowanych przez respondentów z poszczególnych grup, drugie będzie omówieniem analiz odpowiednich skupień. Takie kontekstowe ujęcie pozwoli uwypuklić ewentualną specyfikę mentalności ekonomicznej przedstawicieli zaliczonych do kategorii prekaryjnych.

Tabela 31. Względny poziom poparcia zasad wskaźnika wizji gospodarki dobrze zarządzanej w polskich grupach ekonomiczno-pracowniczych (w %). Część I

Grupy (udział w próbie)	Rangowanie w kolumnach	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22
pracodawcy (4,2)	%	87,5	52,4	41,7	83,3	75,0	75,0	37,5
	ranga	6	2	2	3	2	3	8
samozatrudnieni (15,1)	%	93,0	39,8	27,9	82,6	74,4	77,9	86,0
	ranga	5	4	6	4	3	2	2
stały kontrakt (35,2)	%	94,1	30,2	30,8	87,6	69,7	65,8	74,4
	ranga	3	5	3	1	5	7	6/7
czasowy kontrakt (27,6)	%	93,6	26,1	28,8	84,0	70,5	66,2	74,4
	ranga	4	6	4	2	4	6	6/7
umowa zlecenie (10,3)	%	78,0	23,7	28,3	75,9	63,3	72,9	75,0
	ranga	7	8	5	7	6	4	5
okres próbny (2,4)	%	100,0	50,0	57,1	69,2	92,9	92,9	76,9
	ranga	1/2	3	1	8	1	1	4
umowa o dzieło (2,0)	%	100,0	25,0	16,7	81,8	58,3	25,0	83,3
	ranga	1/2	7	7/8	4/5	7/8	8	3
staż, bez umowy, inne (1,9)	%	45,5	70,0	16,7	81,8	58,3	70,0	100,0
	ranga	8	1	7/8	4,5	7/8	5	1
Chi ² (df = 7)		0,000	0,006	0,334	0,432	0,292	0,006	0,000

Uwaga: Połączono odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” i „raczej się zgadzam”.

Podano symbole zmiennych: V16. Zasada konkurencji jest dobra dla gospodarki. V17. Pracodawcy powinni mieć prawo zwalniać – bez odszkodowań pracowników, dla których nie ma pracy w danym momencie. V18. Powinno się zezwalać kapitałowi zagranicznemu na kupowanie bez ograniczeń polskich przedsiębiorstw. V19. Powinno się popierać swobodny przepływ pracowników z jednego kraju do innego w ramach Europy. V20. Należy radykalnie obniżyć podatki i pozwolić, aby obywatele sami finansowali usługi edukacyjne, zdrowotne itp. V21. Należy zlikwidować powszechny, obowiązkowy system emerytalny i pozwolić, aby obywatele sami decydowali czy chcą oszczędzać na emeryturę. V22. Powinno się dofinansowywać z pieniędzy podatników zakładanie firm przez ludzi rozpoczynających działalność gospodarczą.

Źródło: CATI, polska młodzież zatrudniona.

Tabela 32. Względny poziom poparcia zasad wskaźnika wizji gospodarki dobrze urządzonej w polskich grupach ekonomiczno-pracowniczych (w %). Część II

Grupy (udział w próbie)	Rangowanie w kolumnach	V23	V24	V25	V26	V27	V28	V29	V30'
pracodawcy (4,2)	%	87,5	95,8	39,1	62,5	50,0	60,9	91,7	95,8
	ranga	4	2	7	8	7	8	1	1
samozatrudnieni (15,1)	%	87,4	97,7	66,7	69,9	55,2	70,2	85,1	95,3
	ranga	6	1	5	6	6	5	3	2
stały kontrakt (35,2)	%	93,0	93,0	69,5	73,6	60,7	73,2	78,6	92,6
	ranga	3	4	4	3	5	4	6	5
czasowy kontrakt (27,6)	%	86,0	94,9	72,0	68,2	60,9	68,6	81,6	93,7
	ranga	6	3	3	7	4	6	5	3
umowa zlecenie (10,3)	%	95,0	91,5	84,7	91,5	69,5	86,7	88,3	93,2
	ranga	2	5	1	1	1	2	2	4
okres próbny (2,4)	%	85,7	85,7	57,1	85,7	64,3	76,9	84,6	85,7
	ranga	7	6	6	2	2	3	4	6
umowa o dzieło (2,0)	%	100,0	75,0	72,7	45,5	27,3	100,0	75,0	81,8
	ranga	1	7	2	9	8	1	7	7
staż, bez umowy, inne (1,9)	%	54,5	54,5	36,4	72,7	63,6	63,6	63,6	63,6
	ranga	8	8	8	4	3	7	8	8
Chi2 (df=7)		0,002	0,000	0,001	0,008	0,238	0,054	0,318	0,013

Uwaga: Połączono odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” i „raczej się zgadzam”.

Podano symbole zmiennych: V23. Powinno się finansować z pieniędzy podatników ośrodki badawcze rozwijające w kraju najnowocześniejsze technologie. V24. Powinno się tworzyć sprzyjające warunki dla rozwoju polskich przedsiębiorstw i banków, lepsze niż dla zagranicznych przedsiębiorstw i banków. V25. Związki zawodowe powinny mieć wpływ na sprawy ważne dla gospodarki kraju. V26. Pracownicy wykonawczy powinni mieć wpływ na zarządzanie firmami, w których są zatrudnieni. V27. Państwo powinno regulować gospodarkę, tzn. tworzyć plany gospodarcze, kontrolować ceny, określać poziom płac. V28. Polityka podatkowa powinna dążyć do zmniejszania różnicy między zarobkami ludzi. V29. Powinno się zapewniać wszystkim obywatelom bezpłatną służbę zdrowia. V30. Pracownicy, którzy chcą być zatrudnieni na stałe (na umowę na czas nieokreślony), powinni mieć zagwarantowaną stałą umowę.

Źródło: CATI, polska młodzież zatrudniona.

Grupy ekonomiczno-pracownicze można podzielić ze względu na poparcie zasad wskaźnika na cztery poziomy. Pierwszy reprezentują pracodawcy, drugi – samozatrudnieni, pracujący na warunkach stałego kontraktu oraz pracodawcy pracujący na warunkach czasowego kontraktu, trzeci – zatrudnieni na warunkach umowy zlecenia i czwarty, obejmujący pozostałe grupy pracownicze. Deklaracje dane przez pracodawców są stosunkowo bliskie rozwiązaniom liberalnym (V17 i V18), stosunkowo krytyczne wobec uspołeczniania stosunków pracy (V25 i V26), niechętnie budżetowemu finansowaniu przedsiębiorczości (V22 i V23), jednocześnie połowa

z pracodawców popiera interwencję państwa w gospodarkę (V27), a ponadto pracodawcy stosunkowo rzadko popierają zasadę konkurencji (V16).

Kolejny poziom obejmuje trzy grupy, które mimo pewnych różnic, deklarują wybory modalne dla środowiska. Zwraça uwagę bliskość deklaracji pracujących na stałym kontrakcie i na kontrakcie czasowym. Jak wiadomo, kontrakt czasowy stał się w pewnym okresie powszechną na polskim rynku pracy formą zatrudnienia.

Poziom trzeci, o deklaracjach odbiegających od pozostałych i spełniających warunki hipotezy prekaryjnej, obejmuje pracujących na umowie zleceniu. Respondenci z tej grupy częściej od respondentów z innych grup, popierali rozwiązania tradycyjne, egalitarno-etatystyczne (V27 i V28) i uspołecznienie stosunków pracy (V25 i V26).

Ostatni poziom, na który składają się trzy nieliczne grupy (zatrudnieni na okres próbny, umowie o dzieło, stażu i inne) to respondenci dokonujący wyborów niespójnych, np. jednocześnie skrajnie liberalnych i odrzucających liberalizm (wśród nich, zapewne, była nadreprezentacja osób manifestujących anarcho-infantyizm).

Obok wizji normatywnych przyjmują także inny pośredni wskaźnik prekaryjności, mianowicie brak satysfakcji z miejsca zajmowanego na rynku pracy, mierzony chęcią do zmiany aktualnego statusu ekonomiczno-pracowniczego. W tym przypadku obraz grup przekształcił się w dychotomię: z jednej strony trzy grupy uprzywilejowane: pracodawcy, samozatrudnieni i pracujący na stałym kontrakcie, a z drugiej wszystkie pozostałe grupy. Wśród trzech pierwszych grup około połowy respondentów chciałoby kontynuować dotychczasowy status (odpowiednio 50%, 52,3%, 50,2%), reszta wybiera pozycję w którejś z dwóch pozostałych grup uprzywilejowanych (np. 26,4% pracowników na stałym kontrakcie wybrało status pracodawcy, a 21,4% samozatrudnionego). Natomiast wśród pracowników wszystkich pozostałych grup nikt w zasadzie nie chciał kontynuować dotychczasowego statusu ekonomiczno-pracowniczego (względna liczebność nie przekraczała w żadnej grupie ułamka punktu procentowego). Dla przykładu – pracownicy zatrudnieni na warunkach kontraktu czasowego, mentalnie bliscy respondentom o stałych kontraktach, mieli następujące preferencje: 41,9% chciałoby mieć kontrakt stały, 30% wybrało samozatrudnienie, a 26,3% chciałoby zostać pracodawcami (na kontrakcie czasowym godziło się pozostać jedynie 0,6%).

Przyjmując z kolei za kryterium analizę skupień, okaże się, że strukturę bardzo zbliżoną do przedstawionej na rysunku 1 (drzewo wyborów wizji) mają pracodawcy, samozatrudnieni, pracownicy na stałym kontrakcie i zatrudnieni na czasowym kontrakcie. W każdym przypadku powtarza się nie tylko liczba i treść skupień, ale także ich kolejność: na czele zasady „narodowego propracowniczego kapitalizmu rozwojowego”, przy tym kolejność zasad była różna, na drugim miejscu zasady „anarcholiberalizmu” a na trzecim „liberalizmu”. Inaczej było w przypadku grupy pracowników zatrudnionych na warunkach umowy zlecenia. Skupienia w tym przypadku ułożyły się odmiennie niż u respondentów z pozostałych grup. Układ jest więc następujący: a) narodowa gospodarka partycypacyjno-egalitarna: V25, V26, V28, V29, V30 i V24;

b) rozwojowa gospodarka rynkowa: V16, V23, V19, V22; c) zespalający obydwie skupienia etatyzm: V27; d) anarcholiberalizm: V20, V27; e) liberalizm: V17, V18. Zwraca uwagę pojawienie się w przypadku respondentów z omawianej kategorii tendencji do nadawania narodowej gospodarce wymiaru egalitarnego.

Badania niemieckiej młodzieży pracującej

Podobnie jak w przypadku młodzieży polskiej, wyniki badań omówimy w dwóch ujęciach. Pierwszy skupi się na preferencjach zanotowanych przez respondentów z poszczególnych kategorii ekonomiczno-rynkowych, drugie będzie omówieniem analiz skupień w tych kategoriach.

Tabela 33. Względny poziom poparcia zasad wskaźnika wizji gospodarki dobrze urządzonej w niemieckich grupach ekonomiczno-pracowniczych (w %). Część I

	Rangowa- nie w ko- lumnach	1. V16 16_1	2. V17 16_2	3. V18 16_3	4. V19 16_4	5. V20 16_5	6. V21 16_6	7. V22 16_7	8. V23 16_8
Pracodawcy, wolne zawody (3,1)	%	81,3	20,0	6,7	81,3	43,8	17,6	56,3	69,2
	ranga	2	3	5	7	1	3	2	1
Samozatrudnieni (3,2)	%	75,0	37,5	12,5	87,5	6,3	12,5	81,3	50,0
	ranga	4	2	4	3	7	4	1	6
Stały kontrakt (59,9)	%	77,9	9,5	16,2	87,2	21,1	9,4	48,2	59,3
	ranga	3	5	3	4	3	5	5	3
Czasowy kontrakt (24,2)	%	66,1	15,6	17,9	87,8	26,0	18,7	38,8	51,6
	ranga	5	4	2	2	2	2	6	5
Agencja pracy tymczasowej(3,3)	%	50,0	0,0	0,0	82,4	11,8	23,5	52,9	56,3
	ranga	6	6/7	7	6	6	1	3	4
Płatne szkolenie (3,1)	%	46,2	56,3	20,0	86,7	16,7	6,3	50,0	25,0
	ranga	7	1	1	5	5	6	4	7
Praca dorywcza, bez kontraktu itp. (3,2)	%	82,4	0,0	6,3	92,9	18,8	0,0	37,5	62,5
	ranga	1	6/7	6	1	4	7	7	2
Chi ²	ranga	0,000	0,000	0,051	0,193	0,002	0,013	0,097	0,034

Uwaga: Połączono odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” i „raczej się zgadzam”.

Podano symbole zmiennych: V16. Zasada konkurencji jest dobra dla gospodarki. V17. Pracodawcy powinni mieć prawo zwalniać – bez odszkodowań pracowników, dla których nie ma pracy w danym momencie. V18. Powinno się zezwalać kapitałowi zagranicznemu na kupowanie bez ograniczeń niemieckich przedsiębiorstw. V19. Powinno się popierać swobodny przepływ pracowników z jednego kraju do innego w ramach Europy. V20. Należy radykalnie obniżyć podatki i pozwolić, aby obywatele sami finansowali usługi edukacyjne, zdrowotne itp. V21. Należy zlikwidować powszechny, obowiązkowy system emerytalny i pozwolić, aby obywatele sami decydowali czy chcą oszczędzać na emeryturę. V22. Powinno się dofinansowywać z pieniędzy podatników zakładanie firm przez ludzi rozpoczynających działalność gospodarczą. V23. Powinno się finansować z pieniędzy podatników ośrodki badawcze rozwijające w kraju najnowocześniejsze technologie.

Źródło: CATI, niemiecka młodzież zatrudniona.

Tabela 34. Względny poziom poparcia zasad wskaźnika wizji gospodarki dobrze zarządzanej w niemieckich grupach ekonomiczno-pracowniczych (w %). Część II

	Rango- wanie w kolum- nach	9. V24 16_9	10. V25 16_10	11. V26 16_11	12. V27 16_12	13. V28 16_13	14. V29 16_14	15. V30 16_15
1. Pracodawcy, wolne zawody (3,1)	%	43,8	6,3	50,0	31,3	43,8	100,0	81,3
	ranga	4	7	7	3/4	6/7	1	1/2
2. Samozatrudnie-ni (3,2)	%	62,5	62,5	81,3	23,5	88,2	56,3	81,3
	ranga	2	2	3	5	1	7	1/2
3. Stały kontrakt (59,9)	%	39,5	49,3	73,2	33,8	65,0	73,1	69,6
	ranga	5	4	5	2	5	4	6
4. Czasowy kontrakt (24,2)	%	45,5	46,7	75,6	24,8	69,1	71,0	80,5
	ranga	3	5	6	5	4	6	3
5. Agencja Pracy Tymczasowej (3,3)	%	84,6	58,3	82,4	31,3	76,5	62,5	76,5
	ranga	1	3	2	3/4	3	6	5
6. Płatne szkolenie (3,1)	%	25,0	75,0	86,7	73,3	86,7	93,3	80,0
	ranga	7	1	1	1	2	2	4
7. Praca dorywcza, bez kontraktu itp., (3,2)	%	37,5	43,8	76,5	18,8	43,8	81,3	56,3
	ranga	6	6	4	7	6/7	3	7
Chi ²		0,016	0,038	0,010	0,005	0,027	0,001	0,204

Uwaga: Połączono odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” i „raczej się zgadzam”.

Podano symbole zmiennych: V24. Powinno się tworzyć sprzyjające warunki dla rozwoju niemieckich przedsiębiorstw i banków, lepsze niż dla zagranicznych przedsiębiorstw i banków. V25. Związki zawodowe powinny mieć wpływ na sprawy ważne dla gospodarki kraju. V26. Pracownicy wykonawczy powinni mieć wpływ na zarządzanie firmami, w których są zatrudnieni. V27. Państwo powinno regulować gospodarkę, tzn. tworzyć plany gospodarcze, kontrolować ceny, określać poziom płac. V28. Polityka podatkowa powinna dążyć do zmniejszania różnicy między zarobkami ludzi. V29. Powinno się zapewniać wszystkim obywatelom bezpłatną służbę zdrowia. V30. Pracownicy, którzy chcą być zatrudnieni na stałe (na umowę na czas nieokreślony), powinni mieć zagwarantowaną stałą umowę.

Źródło: CATI, niemiecka młodzież zatrudniona.

Treść tabel 33–34 dowodzi odrębności normatywnej wizji gospodarki w przypadku grupy przedsiębiorców i wolnych zawodów (programistów, świadczących wysoko wykwalifikowane usługi i innych grup, które zaliczamy do wolnych zawodów) w porównaniu z pozostałymi grupami. Wizja ta jest stosunkowo najbardziej wolnorynkowa, jednak w mniejszym stopniu niż w przypadku polskich pracodawców.

Następna osobliwość łączy respondentów z Niemiec i z Polski, mianowicie wysoki poziom zbieżności wizji pracowników zatrudnionych na warunkach stałych kontraktów z tymi zatrudnionymi na warunkach kontraktów czasowych. Ekonomiczna mentalność tych dwóch grup ekonomiczno-pracowniczych, w sumie

stanowiących 85% próby młodych zatrudnionych Niemców, wyznacza modalną normatywną wizję gospodarki, omówioną w poprzednim podrozdziale. Biorąc pod uwagę, że pracownicy zatrudnieni na kontraktach czasowych są kluczową grupą prekariatu na rynku pracy, trzeba uznać, że wskaźnik normatywnych wizji gospodarki nie jest w tym przypadku trafnym narzędziem operacjonalizacji prekariatu. Wizje w niewielkim stopniu różnią się w takich kluczowych kwestiach jak partycypacja pracowników w zarządzaniu, stosunek do związków zawodowych, do egalitaryzmu czy interwencji państwa w gospodarce. Natomiast hipoteza o wpływie prekaryjnego statusu na wizje gospodarki dobrze urządzonej potwierdza się w przypadku młodzieży uczestniczącej w płatnych praktykach, a także, chociaż w nieco mniejszym zakresie, wśród zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej. Respondenci z tych grup oczekują na bardziej egalitarną i społeczną gospodarkę, bliższą modelowi „klasycznej” społecznej gospodarki rynkowej.

Na zakończenie dodam, że podobnie jak w przypadku respondentów z Polski, pośrednim kryterium warunków prekaryjnych, ich ważnym korelatem jest poziom satysfakcji z pozycji zajmowanej w układzie grup ekonomiczno-pracowniczych. W przypadku niemieckiego rynku pracy pojawiły się te same trzy grupy uprzywilejowane: przedsiębiorcy i wolne zawody, samozatrudnieni i pracujący na warunkach stałego kontraktu. W przypadku kwestionariusza niemieckiego pojawiły się pewne różnice w kafeterii grup uczestnictwa i grup aspiracyjnych, jednak tendencja okazała się bardzo czytelna i bliska tej, którą opisano przy analizie danych badań młodzieży polskiej. Dominowały aspiracje do stałej umowy o pracę (średnia wskazań 61,1%) i samozatrudnienia (średnia 22,9%). Różnice w porównaniu z wynikami korelacji dotyczącymi respondentów z Polski to przede wszystkim niższy poziom aspiracji do roli pracodawcy (średnia 9,2%) i samozatrudnionego, natomiast nieco wyższa do roli pracownika stałego. Ponadto zanotowano nieco wyższy odsetek pracowników zatrudnionych na warunkach umów czasowych, którzy gotowi byłiby kontynuować takie warunki (6,5%, podczas gdy w badaniach polskich odpowiedni wskaźnik wynosił 0,6%).

Wnioski

Analiza zawarta w rozdziale potwierdza hipotezę o reprodukowaniu się w ekonomicznej mentalności młodzieży polskiej i niemieckiej wizji gospodarki dobrze urządzonej, obecnych w mentalności starszych generacji. W przypadku respondentów polskich są to trzy wizje, obecne już od początku lat 90., co pozwala na pozytywną weryfikację hipotezy o długim trwaniu wzorów wartości ekonomicznych i ich „habitusowym” ugruntowaniu. W przypadku respondentów z Niemiec proces kształtowania wizji nastąpił wcześniej – wraz z powszechną internalizacją wartości społecznej gospodarki rynkowej na przełomie lat 40. i 50. XX wieku. Warto także zwrócić uwagę, że pewne najbardziej ogólne różnice mentalności ekonomicznej

młodych respondentów z Polski i z Niemiec są uderzająco podobne do różnic w ekonomicznej mentalności menedżerów z Polski i z Niemiec (Bluhm et al. 2016).

Analizując kwestię pracy na warunkach prekaryjnych, ważnym korelatem okazał się stopień usatysfakcjonowania (czy raczej braku usatysfakcjonowania) z aktualnej pozycji w układzie grup ekonomiczno-zawodowych. Ustaliliśmy istnienie grup, które można określić jako uprzywilejowane, aspiracyjne, oraz grup, co do których można zakładać, że są społecznie postrzegane jako prekaryjne – zarówno przez uczestników, jak i przez otoczenie. Pierwsze to głównie praca na stałym kontrakcie, a także różne formy pracy „na własny rachunek” – przy tym w Polsce znacznie częściej niż w Niemczech pojawiały się aspiracje do roli pracodawcy, natomiast w Niemczech jest bardziej rozpowszechniona, jak można sądzić, rola niezależnego wykonawcy wolnego zawodu. Omawiane w tym rozdziale badania kwestionariuszowe nie dają jednak możliwości dokonania głębszych analiz w tym zakresie. Obok grup uprzywilejowanych występują grupy wartościowane negatywnie. Są to wszystkie te grupy pracownicze, które nie dając stabilnego stosunku pracy lub samodzielności gospodarczej, są obciążone niestabilnością.

Na koniec należy dodać, że wizje gospodarki dobrze urządzonej okazały się trafnym wskaźnikiem pracy w warunkach prekaryjnych za wyjątkiem grupy zatrudnionych na kontrakcie czasowym, których wizje gospodarki dobrze urządzonej nie odbiegały od wizji deklarowanych przez zatrudnionych w warunkach stałego kontraktu. Może to wskazywać na potrzebę segmentacji środowiska zatrudnionych na warunkach prekaryjnych, zwłaszcza wyodrębnienie pracowników zatrudnionych na warunkach kontraktu czasowego. W Polsce były w ostatnich dekadach okresy, gdy narzucano kontrakty czasowe niemal wszystkim nowo zatrudnianym pracownikom. Ten okres zakończył się stosunkowo niedawno, wraz z zanikiem bezrobocia i zastąpieniem rynku pracodawcy przez rynek pracownika.

Vera Trappmann, Alexandra Seehaus, Denis Neumann

Rozdział 15. Młodzi prekariusze w Niemczech

Wprowadzenie

Niniejszy rozdział stanowi przegląd niemieckojęzycznej literatury i badań dotyczących warunków pracy i życia młodych osób w Niemczech (w wieku 18–35 lat). Choć ich sytuacja nie jest *en masse* tak trudna, jak ich rówieśników w Grecji, Portugalii, Hiszpanii czy Włoszech, badania empiryczne pokazują, że położenie młodych Niemców w systemie szkolnictwa oraz na rynku pracy pogarsza się w kilku aspektach. Buchholz i Blossfeld (2011: 83) wymieniają sześć przejawów tej sytuacji: 1) rosnące trudności w przejściu ze szkoły do szkolenia zawodowego dającego kwalifikacje, 2) znacznie dłuższy okres poszukiwania pierwszej pracy po opuszczeniu systemu edukacji/stażowego, 3) rosnące ryzyko wchodzenia na rynek pracy za sprawą elastycznych form zatrudnienia, np. umów na czas określony, 4) wyższe ryzyko bezrobocia i trudności ze znalezieniem kolejnego zatrudnienia po wygaśnięciu umowy na czas określony, 5) ogólnie podwyższone ryzyko bezrobocia po pierwszym zatrudnieniu oraz 6) znaczące wydłużenie czasu niezbędnego do odnalezienia się na rynku pracy po opuszczeniu szkoły lub systemu stażowego.

W celu zrozumienia tych zmian i ich zróżnicowanych konsekwencji dla poszczególnych kategorii młodych należy przyjrzeć się warunkom instytucjonalnym oraz specyficznym cechom niemieckiego systemu edukacyjnego i rynku pracy. Obok ogólnej inflacji wykształcenia i nasilającej się deregulacji zatrudnienia na zdualizowanym niemieckim rynku pracy (według schematu *insiders/outsideers*) mamy także do czynienia z wielowymiarową (wieloczynnikową) dyskryminacją na różnych poziomach. Jest ona dla młodych ludzi źródłem poważnych problemów, szczególnie w odniesieniu do nierówności wynikających z płci, klasy, statusu migracyjnego, a także zdrowia i niepełnosprawności.

W uzupełnieniu do krótkiego i ogólnego opisu heterogeniczności sytuacji życiowych młodych osób oraz porównania ich ze starszymi pokoleniami bardziej szczegółowej analizie zostaną poddane dwie kwestie. Po pierwsze, wykażemy jak sytuacja na rynku pracy młodych osób w Niemczech pogarsza się w wyniku rosnącej

skali różnych form zatrudnienia prekaryjnego. Po drugie, pokażemy nierówny rozkład ryzyka prekaryjności w pozornie jednorodnym pokoleniu osób młodych. Podsumowując badania nad niemieckim systemem oświaty, w tym nad kształceniem zawodowym i szkoleniami oraz przechodzeniem młodych osób ze szkoły na rynek pracy, pokażemy reprodukcję nierówności społecznych w obszarze edukacji i ich wpływ na szanse na rynku pracy. Na koniec przedstawimy krótkie podsumowanie badań młodych prekariuszy w krajach niemieckojęzycznych.

Młode osoby w Niemczech

Mieszkające w Niemczech osoby w wieku 20–30 lat to bardzo zróżnicowana grupa prowadząca rozmaite style życia. Aż 25% z nich jest pochodzenia imigranckiego¹ (Statistisches Bundesamt 2017a). Wiele nadal się uczy, jednak dla 69% głównym zajęciem jest praca zawodowa. W ostatnich latach więcej osób opuszczających szkołę decyduje się podjąć studia wyższe, co prowadzi do spadku liczby stażystów.

W ciągu ostatnich sześciu lat prace dorywcze lub w niepełnym wymiarze czasu upowszechniły się wśród niemieckich studentów jako sposób na samodzielne utrzymanie. W roku 2017 około 68% studentów równocześnie uczyło się i pracowało zawodowo, co stanowi wzrost o 6% w stosunku do roku 2012. Ogólnie rzecz biorąc, sytuacja finansowa studentów uległa poprawie m.in. dzięki pracy podczas studiów, która odpowiada za 26% ich dochodów, ale także dzięki wyższemu wsparciu finansowemu ze strony rodziców stanowiącemu średnio 51% miesięcznych dochodów studentów. Zamiast wcześniejszych 842 euro przeciętny student dysponuje obecnie kwotą w wysokości 918 euro miesięcznie. Wielu studentów nadal polega na wsparciu finansowym ze strony rządu. W roku 2016 około 18% wszystkich studiujących otrzymywało stypendium socjalne, tzw. *Bafög*. Cztery piąte spośród nich uważa, że nie byłoby w stanie studiować bez takiego wsparcia; większość z nich to studenci pochodzący z grup społecznych o niższym wykształceniu (Middendorf et al. 2017).

Badania wskazują na utrzymujące się nierówności między studentami o różnym pochodzeniu społecznym. W porównaniu ze studentami pochodzącymi z rodzin z wyższym wykształceniem studenci z gorzej wykształconych środowisk nie tylko częściej korzystają z *Bafög*, ale także większa część ich ogólnie niższego dochodu miesięcznego pochodzi z ich własnej pracy. W sumie studenci ci dysponują niższą od rówieśników kwotą do wydania na czynsz, jedzenie, ubrania, materiały edukacyjne, transport i czas wolny.

¹ Do grupy osób o pochodzeniu imigranckim (*migrant background*) zalicza się wszystkich mieszkańców Niemiec, którzy nie posiadają obywatelstwa niemieckiego, wyemigrowali do Niemiec i otrzymali obywatelstwo niemieckie lub pochodzą z rodziny, w której co najmniej jeden z rodziców wyemigrował do Niemiec.

Podsumowując, wygląda na to, że obecna sytuacja materialna młodych osób jest gorsza od tej, którą cieszyć się mogli ich rówieśnicy w przeszłości. Szczególnie w porównaniu z osobami starszymi, młode osoby stają się coraz biedniejsze.

Narażeni na ryzyko młodzi: prekaryjny rynek pracy młodych osób w Niemczech

Niestandardowe formy zatrudnienia utrwaliły się na niemieckim rynku pracy. Oznacza to, że coraz mniej młodych osób po zakończeniu edukacji ma szansę zawrzeć umowę o pracę na pełen etat na czas nieokreślony, z gwarancją dostępu do świadczeń społecznych i zdrowotnych. Choć nie tak znacząco jak w Polsce, również w Niemczech odnotowano istotny wzrost udziału i złożoności form niestandardowego zatrudnienia, co dotknęło zwłaszcza młodsze grupy wiekowe (15–24 lata). Stopa bezrobocia w Niemczech, oscylująca w granicach 7% dla osób w wieku 15–24 lat oraz 6% wśród osób w wieku 25–29 lat, jest relatywnie niska w porównaniu z innymi krajami europejskimi (Eurostat LFS 2019).

Zatrudnienie na czas określony

Do roku 1985 zatrudnienie na czas określony było wyjątkiem dopuszczalnym jedynie w uzasadnionych przypadkach. Początkowo umowy czasowe były dopuszczalne raz na 18 miesięcy i jedynie małe firmy zaczynające działalność mogły zawierać je na okres 24 miesięcy (zgodnie z §1 Ustawy o promocji zatrudnienia²). Kiedy w 1995 r. zamiast planowanego rok wcześniej wygaszenia wspomnianych przepisów wydłużono ich okres obowiązywania do końca roku 2000, każdy pracodawca uzyskał możliwość zawierania umów na czas określony (Buchholz, Blossfeld 2011: 70 i n.). W roku 2015 około 30% zatrudnionych między 15. a 35. rokiem życia pracowało na umowy na czas określony. Choć dotyczy jedynie 5% osób między 35. a 65. rokiem życia, zatrudnienie czasowe dotyka w szczególności osoby młode (Statistisches Bundesamt 2016: 79, własne wyliczenie danych z „Mikrocenzusu”). Bliższe spojrzenie ujawnia, że umowy na czas określony są tym powszechniejsze, im młodszy pracownicy, co częściowo wynika z wyższej liczby stażystów w młodych grupach wiekowych. Podczas gdy 76% umów na czas określonych wśród pracujących najemnie w wieku 15–20 lat można wyjaśnić faktem, że 63% z osób w tej grupie wiekowej wciąż kontynuuje edukację, jest to mniej wiarygodne dla 23% tymczasowo zatrudnionych młodych osób między 25. a 30. rokiem życia, z których mniej niż jedna czwarta nadal się uczy, a 13% stwierdziło, że podjęli pracę na czas

² „Gesetz über die Leistungen und Aufgaben zur Beschäftigung und zur Förderung des Wirtschaftswachstums”: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/index.html [dostęp: 30.07.2019].

określony, ponieważ nie byli w stanie znaleźć stałego zatrudnienia (Statistisches Bundesamt 2016: 79, wyliczenia własne)³.

Biorąc pod uwagę szerszą grupę wiekową zatrudnionych na czas określony młodych osób między 15. a 29. rokiem życia, dla 9% z nich głównym powodem takiej formy zatrudnienia nadal pozostaje brak stałego zatrudnienia, dla 58,2% jest nim nauka, a jedynie 3% z nich twierdzi, że dobrowolnie wybrało pracę na umowę na czas określony⁴. Sytuacja taka może wynikać z niemieckiego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego (VET)⁵. W związku z tym, że obejmuje on ponad milion młodych Niemców w szkołach i programach szkoleniowych, działa jako ochrona przed niestandardowymi formami zatrudnienia, jak np. wymuszona okolicznościami praca tymczasowa.

Podczas gdy prawie 800 000 młodych osób korzysta ze szkolnego (220 979) albo firmowego (522 100) przygotowania zawodowego dającego pełne kwalifikacje, około 270 000, ponad jedna czwarta wszystkich osób w systemie szkolnictwa zawodowego, jest zarejestrowana w systemie przejściowym (BIBB 2015: 9; BIBB 2016: 226). Choć osoby należące do tej ostatniej grupy podnoszą poziom swoich kwalifikacji oraz zwiększają szanse na rozpoczęcie praktyki zawodowej, nie realizują programu edukacyjnego dającego pełne kwalifikacje i prawdopodobnie napotykają dalsze trudności w systemie kształcenia zawodowego i na rynku pracy. W związku z tym, że szczególnie ta część systemu niekoniecznie sprzyja pomyślnemu przejściu do stałego, pełnoetatowego zatrudnienia, a nawet częściowo wzmacnia bariery wynikające z pochodzenia społecznego (Buchholz, Blossfeld 2011), wynikająca z systemu ochrona młodych ludzi przed prekaryjnym zatrudnieniem może się okazać jedynie tymczasowa.

Samozatrudnienie

Choć niemieckie samozatrudnienie na poziomie 11,7% jest nadal poniżej europejskiej średniej (17%), jego udział dynamicznie rośnie przy jednoczesnym wzroście liczby osób pracujących na własny rachunek i nikogo niezatrudniających (Destatis 2016:46); dane z „Mikrocenzusu” ujawniają 2 304 000 samozatrudnionych bez pracowników w porównaniu z 1 857 000 pracodawcami. Podczas gdy w latach 2000–2012 liczba pracowników najemnych wzrosła o 5%, liczba samozatrudnionych,

³ W związku z tym, że dane te uwzględniają jedynie młode osoby na etatach, liczby dla osób pracujących bez stałego stanowiska mogą być jeszcze wyższe, np. gdy uwzględnimy osoby pozornie samozatrudnione, często traktowane w statystykach jako oficjalnie niezależni freelancerzy pracujący na podstawie umów cywilnoprawnych.

⁴ W Polsce z kolei 15,1% z własnej woli podejmuje pracę tymczasową, 15% wybiera ją z powodu nauki, jednak ponad połowa (57,8%) młodych z umowami o pracę tymczasową nie mogła znaleźć stałego zatrudnienia (dane Eurostat LFS za 2016), por. rozdz. 2 niniejszej książki.

⁵ *Vocational education and training* (VET), zgodnie z nomenklaturą UE.

którzy nie zatrudniają pracowników, wzrosła o 14% (*Datenreport...*, 2013: 120). W odniesieniu do wieku, samozatrudnienie jest nadal bardziej powszechne wśród starszych grup wiekowych. Rozważając całą aktywną ekonomicznie populację, poziom samozatrudnienia wynosi 12%, ale tylko 4% wśród młodych osób między 25. a 29. rokiem życia i 2% wśród osób młodszych, między 20. a 24. rokiem życia. Niemniej dynamika tych zmian i sektory, których dotyczą, sugerują, że ta forma zatrudnienia znajdzie się w przyszłości w obszarze zainteresowania również osób młodych.

Praca za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej

Zatrudnienie poprzez agencje pracy tymczasowej stało się trwałą częścią niemieckiego rynku pracy. W roku 1985 w Niemczech było jedynie 42 000 pracowników tymczasowych (Bundesagentur für Arbeit 2017: 7), natomiast do połowy 2016 r. ich liczba wzrosła do miliona (Bundesagentur für Arbeit 2015: 25). Dane dla Unii Europejskiej wskazują, że przeciętny pracownik agencji pracy tymczasowej jest znacznie młodszy niż pozostali pracujący zawodowo. W całej UE osoby poniżej 30. roku życia stanowią ponad połowę wszystkich osób pracujących poprzez agencje pracy tymczasowej (Voss et al. 2013: 45 i n.). W Niemczech, pomimo że tymczasowa praca agencyjna nie jest tak istotną formą zatrudniania studentów i nie zapewnia wejścia na rynek pracy młodym pracownikom (Voss et al. 2013: 45 i n.), odnotowano wzrost udziału osób młodych w tej formie zatrudnienia. Prawie połowa wszystkich niemieckich pracowników agencyjnych ma mniej niż 35 lat (BAA 2017: 12). Siedmiu na dziesięciu pracowników agencji to mężczyźni pracujący głównie w sektorach produkcji i logistyki.

Kwalifikacje pracowników tymczasowych są na ogół niskie. Pracują oni jako pomocnicy i asystenci (52,8% z nich w porównaniu z 19,1% wśród ogółu zatrudnionych) oraz pracownicy niewykwalifikowani (22,7% w porównaniu z 12,6% wśród ogółu zatrudnionych) (Frank, Grimm 2015: 28). Średni dochód brutto pracowników agencyjnych wynosi 1799 euro i jest znacząco niższy niż średnia miesięczna pensja pracownika pełnoetatowego (3084 euro) (BAA 2017: 21). Należy jednak dodać, że różnica ta wynika częściowo z nadreprezentacji pracowników agencyjnych w niskopłatnych pracach.

Zatrudnienie agencyjne z reguły nie trwa długo. Około 28% wypowiedzianych umów pracy trwa krócej niż jeden miesiąc, około 12% tymczasowych prac agencyjnych jest utrzymywane przez krócej niż dwa miesiące (dane z 2014); umowy trwające co najmniej 18 miesięcy stanowią jedynie 16% umów agencyjnych, w porównaniu z 31% ogółu umów o pracę (Frank, Grimm 2015: 32).

Ryzyko utraty pracy pośród pracowników tymczasowych jest pięć razy wyższe niż we wszystkich innych sektorach (BAA 2017: 15). Nowe przepisy mają na celu ograniczenie nierównego traktowania pracowników agencyjnych i zagwarantowanie

im takiej samej płacy i warunków, jakie mają osoby zatrudnione bezpośrednio w miejscu pracy.

Umowy cywilnoprawne

Wzrosła również liczba umów cywilnoprawnych, jednak z powodu braku wiarygodnych danych dynamikę zmian można jedynie szacować. Umowy cywilnoprawne rozpowszechniły się szczególnie od czasu zaostrzenia przepisów regulujących tymczasową pracę agencyjną. Umożliwiły one pracodawcom omięcie szeregu regulacji, w tym układów zbiorowych, pensji minimalnej oraz ochrony przed zwolnieniem.

Trudności w oszacowaniu zasięgu umów cywilnoprawnych wynikają z braku ich precyzyjnego odróżnienia od tymczasowej pracy agencyjnej. Umowy cywilnoprawne mogą zostać zawarte bezpośrednio z klientem lub za pośrednictwem agencji zewnętrznej. W obu przypadkach trudno stwierdzić, czy umowy cywilnoprawne spełniają swoją rolę i umożliwiają niezależną pracę na własny rachunek, czy też funkcjonują jako wytrych pozwalający korzystać z pracy najemnej pod pozorem samozatrudnienia. Zjawisko tzw. fikcyjnych umów (*Scheinwerkverträge*) pozwala na leasing pracowników, którzy choć formalnie są freelancerami, w praktyce pozostają zależni od pracodawcy kontrolującego warunki i proces pracy. Choć wpływ umów cywilnoprawnych na poszczególne gałęzie gospodarki nie jest do końca znany, wiadomo, że są one najbardziej popularne w przemyśle motoryzacyjnym, w zdominowanym przez mężczyzn sektorze budowlanym, a także w przemyśle żywnościowym i sektorze usług. Zwłaszcza w tym ostatnim internetowe sklepy wysyłkowe, takie jak Amazon czy Zalando, polegają na stosujących umowy cywilnoprawne agencjach pracy tymczasowej (Manske, Scheffmeier 2015: 4). Obecnie to właśnie w przypadku dużych przedsiębiorstw najbardziej prawdopodobne jest stosowanie umów cywilnoprawnych na szeroką skalę (Bonin, Zierahn 2012: 23; Hertwig et al. 2015; Hertwig 2016: 86). Ogólnie umowy cywilnoprawne wydają się zyskiwać na znaczeniu w segmentach rynku pracy wymagających zarówno nisko, jak i wysoko wykształconej siły roboczej. Z jednej strony umowy te pozwalają obniżyć koszty wynagrodzeń; z drugiej możliwy staje się dzięki nim tymczasowy dostęp do wiedzy eksperckiej i specjalistycznych umiejętności pracowników wysoko wykwalifikowanych (Seifert, Amlinger 2016: 179).

Zatrudnienie marginalne (Minijobs)

Szczególną cechą niemieckiego rynku pracy jest marginalne zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy (*geringfügige Beschäftigung*). Obejmuje ono tzw. *Minijobs*, czyli prace na niepełny etat, za które wynagrodzenie wynosi maksymalnie

450 euro miesięcznie (Körner et al. 2013: 43)⁶. Dochody z *Minijobs* zasadniczo nie podlegają opodatkowaniu, nie odprowadza się od nich również pełnej składki na ubezpieczenie społeczne, a składki na państwowy system emerytalny pozostają opcjonalne. Przez ostatnie dziesięć lat na podstawie tej elastycznej formy zatrudnienia pracowało około 7 mln osób, co stanowi 15% wszystkich pracujących (Körner et al. 2013: 42, 44). Przez ludzi młodych zatrudnienie marginalnie traktowane jest jako praca dorywcza, na ogół krótkoterminowa, wykonywana w okresie dorastania oraz wchodzenia na rynek pracy i i poszukiwania ekonomicznej samodzielności (ibidem).

W dyskusjach akademickich marginalne zatrudnienie nie jest oceniane jednoznacznie. Podczas gdy jedni podkreślają jego integracyjną funkcję dla nisko wykwalifikowanych pracowników, jak również rolę w uelastycznianiu niemieckiego przeregulowanego rynku pracy i uważają je za nieszkodliwe dla grup, jak studenci i emeryci, inni twierdzą, że może ono stanowić pułapkę niskopłatnej pracy (Körner et al. 2013: 42 i dl.). Zmarginalizowani pracownicy często otrzymują niższe płace oraz nie mają opłacanych nadgodzin, co sprzyja ich wyzyskowi (Broughton et al. 2016b: 18 i n.).

W związku z tym, że pracownicy marginalni to bardzo zróżnicowana kategoria, ocena wpływu na życie tej formy zatrudnienia wymaga rozróżnienia poszczególnych podkategorii, takich jak bezrobotni, kobiety i mężczyźni zajmujący się domem, emeryci oraz uczniowie i studenci. Bezrobotny w tym kontekście oznacza osobę pracującą do 15 godzin tygodniowo, która pozostaje zarejestrowana jako bezrobotna i poszukująca pracy. Są to również osoby młode mające problemy ze znalezieniem odpowiedniego stażu lub zatrudnienia. Grupa ta stanowi 11% spośród wszystkich osób pracujących wyłącznie w zatrudnieniu marginalnym i uważa się, że w jej przypadku taka forma zatrudnienia sprzyja ich integracji na rynku pracy. Przez część uczniów i studentów zatrudnienie marginalne jest postrzegane jako nieskomplikowana i tymczasowa możliwość uzyskania dodatkowego dochodu. W obu przypadkach brak składek na ubezpieczenie społeczne, praw pracowniczych oraz możliwości edukacji nie są uznawane za problematyczne w porównaniu z płynącymi z nich korzyściami.

Jedynie jedna trzecia bezrobotnych wskazuje chęć znalezienia trwałego miejsca na rynku pracy jako powód podjęcia marginalnego zatrudnienia. Budzi to wątpliwości co do tego, w jakim stopniu prace te są traktowane przez osoby je wykonujące jako etap na drodze do bardziej stabilnego i pełnowymiarowego zatrudnienia. Aż 73% spośród tych osób bezskutecznie szuka stałej pracy. Co więcej, jedynie 21%

⁶ Istnieją również „prace średnie” (niem. *Midijobs*), w których dopuszczalny limit pensji wynosi 850 euro miesięcznie. Stanowią one sferę między zatrudnieniem marginalnym a „normalnym” i w zależności od badań są one włączane do lub wyłączone z definicji marginalnego zatrudnienia. Szacuje się, że około 1,4 mln osób w Niemczech ma taką formę zatrudnienia (Körner et al. 2013: 44).

bezrobotnych uważa, że zatrudnienie marginalne podnosi ich kwalifikacje (Körner et al. 2013: 57, 60). Podobnego zdania jest 27% uczniów i studentów, a jedynie 16% z nich oczekuje, że tego typu praca przyczyni się do rozwoju ich kariery zawodowej.

Pomimo że część młodych osób traktuje krótkoterminowe i niskopłatne zatrudnienie jako przejściowy element pewnego etapu życia lub zajęcie, które ma im zapewnić dodatkowe fundusze, choć w związku z rysującą się w przyszłości perspektywą stałej pracy nie wiążą z nim żadnych aspiracji, ich sytuację wciąż można określić jako prekaryjną. Przemawia za tym fakt, że jedna trzecia studentów wykonujących pracę w ramach zatrudnienia marginalnego utrzymuje się z uzyskiwanych w ten sposób dochodów (Körner et al. 2013: 58).

Poza tym istniejące badania nie mówią wiele o sytuacji osób między 25. a 30. rokiem życia, które prawdopodobnie zakończyły edukację, ale dla których marginalne zatrudnienie wciąż stanowi główne źródło dochodu. Fakt, że osoby w zatrudnieniu marginalnym między 30. a 35. rokiem życia często traktują je jako pracę dorywczą, prowokuje do postawienia pytania, czy druga praca jest konieczna z powodu niewystarczającego dochodu pochodzącego z zatrudnienia podstawowego, czy też ma na celu rozwój kariery? Za prekaryjne uznać można również warunki, w których znajdują się formalnie bezrobotni młodzi zatrudnieni w pracach marginalnych. Do takiego wniosku prowadzą nie tylko rysujące się przed nimi perspektywy, ale także warunki pracy oraz płace uzyskiwane przez młodych w sektorach takich jak gastronomia, handel oraz przemysł spożywczy.

Podsumowując, twierdzenie, że zatrudnienie marginalne nie jest dla uczniów i studentów problematyczne, należy uznać za fałszywe. Nie uwzględnia ono faktu, że młodzi ludzie mogą oczekiwać od pracy podstawowego bezpieczeństwa socjalnego i gwarancji praw oraz świadczeń pracowniczych, pomimo poczucia tymczasowości związanej z przejściem ze szkoły na rynek pracy.

Należy także dodać, że coraz większej liczbie pracujących młodych grozi ubóstwo. W 2018 r. zagrożonych było 13,4% pracujących między 18. a 25. rokiem życia oraz 13,6% spośród pracujących w wieku 25–29 lat (Eurostat EU-SILC 2019). Ryzyko ubóstwa wzrosło od połowy lat 90. do roku 2008 i znacznie bardziej dotyka młodych grup wiekowych, a szczególnie młodych dorosłych w okresie przejścia z edukacji na rynek pracy. Ponad 50% osób między 15. a 24. rokiem życia ma niską pensję, 80% z osób w zatrudnieniu marginalnym ma niskie dochody (Destatis 2013: 148).

Trudne przejście z edukacji na rynek pracy

Niemiecki rynek pracy charakteryzuje długoterminowe planowanie zatrudnienia, całościowe zabezpieczenia i świadczenia (ochrona przed zwolnieniem, perspektywa awansu, wewnętrzne ścieżki kariery i trwała integracja z systemem ubezpieczeń społecznych) w warunkach silnej regulacji prawno-instytucjonalnej. Rozwiązania

instytucjonalne przyczyniają się jednak także do segmentacji rynku pracy. Z powodu nierównej dystrybucji osłon socjalnych dochodzi do strukturalnej dyskryminacji osób na zewnętrznym rynku pracy, takich jak dopiero rozpoczynający karierę (np. ludzie młodzi w okresie poszukiwania zatrudnienia po zakończeniu edukacji), a także powracający na rynek pracy (np. bezrobotni lub kobiety po urlopie macierzyńskim) oraz osoby w zatrudnieniu niestandardowym (Buchholz, Blossfeld 2011: 68, 70). Niestandardowe formy zatrudnienia okazują się niekorzystne dla osób wchodzących na rynek pracy, ponieważ nie oferują ani osłon socjalnych czy świadczeń, ani wiarygodnych perspektyw na przyszłość, co w powiązaniu z uzyskiwaną przez młodych ludzi jedynie częściową niezależnością ekonomiczną tworzy bariery pełnego wejścia w dorosłość (Hurrelmann, Quenzel 2012: 142).

Ryzyka rynku pracy dotyczą głównie osób młodych, które już na etapie edukacji i szkoleń zawodowych doświadczyły dyskryminacji instytucjonalnej (Buchholz, Blossfeld 2011: 70). System szkolnictwa nie tylko odtwarza nierówności społeczne, ale także nie przygotowuje w równym stopniu wszystkich młodych osób do wejścia na rynek pracy. W systemie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) istnieją różne drogi do zatrudnienia. Z wyjątkiem uczelni wyższych, których ukończenie pozwala uzyskać tytuł licencjata lub magistra, wszystkie one zakładają odbycie stażu dającego pełne kwalifikacje *lub* przygotowanie do realizacji takiego typu stażu. *System dualny* opiera się na połączeniu płatnego stażu w miejscu pracy z uczęszczaniem do szkoły zawodowej⁷. W niektórych branżach, takich jak np. służba zdrowia, kwalifikacje równoważne do tych uzyskiwanych w systemie dualnym zdobyć można w toku edukacji w szkole zawodowej, w której kształcenie odbywa się w pełnym wymiarze czasu, zazwyczaj w okresie trzyletnim (BMBF 2017: 9)⁸. Oprócz *systemu dualnego*, który gwarantuje zdobycie pełnych kwalifikacji, istnieje również *system przejściowy*. Składają się na niego trzy ścieżki: 1) *Berufsvorbereitungsjahr* (BVJ), czyli roczne przygotowanie do rozpoczęcia szkolenia zawodowego w danym zawodzie, polegające na uzupełnianiu kwalifikacji szkolnych i zawodowych; 2) *Berufsgrunbildungsjahr* (BGJ), czyli rok ogólnej edukacji związanej z zawodem, odbywany w szkołach zawodowych oraz 3) *Berufsfachschulen* (BFS), czyli kształcenie w szkołach zawodowych bez uzyskania pełnych kwalifikacji zawodowych, często w charakterze przygotowania do kształcenia dualnego (Buchen 2013: 142).

Do problemów obecnego systemu VET zalicza się obserwowane od 2006 r. niedopasowanie popytu na staże do ich podaży, przejawiające się rosnącą liczbą

⁷ Stażyści w obrębie systemu dualnego są równocześnie uczniami i pracownikami. Uczęszczają do szkół zawodowych, podpisując zarazem umowę szkoleniową z firmą, w której odbywają staż, otrzymując zasiłek szkoleniowy. Takiego typu staż trwa 2–2,5 r., a jego długość uzależniona jest od zawodu, do którego wykonywania uczniowie się przygotowują (BMBF 2017: 9).

⁸ Inaczej niż w przypadku systemu dualnego cała odpowiedzialność za takiego typu kształcenie spoczywa na szkołach, praktykanci nie otrzymują (poza nielicznymi wyjątkami) stypendiów szkoleniowych, a koszt praktyk w sektorze prywatnym opłacają indywidualnie (BMBF 2017: 10).

niewykorzystanych staży (BMBF 2016: 6 i n.), dysfunkcyjny system przejściowy, który spełnia jedynie funkcję ochronną, ale nie pomaga w uzyskaniu stażu, nie wyrównuje różnic w wykształceniu, ani nie niweluje braków systemu szkolnictwa. Niewielka część młodych osób biorących udział w programach aktywizujących rozpoczyna w ich efekcie regularne szkolenie zawodowe dające pełne kwalifikacje. Co więcej, system nieraz staje się ślepą uliczką, szczególnie dla osób bez lub z podstawowym poziomem wykształcenia (Buchholz, Blossfeld 2011: 74). Jedynie około 20% osób z wykształceniem niższym niż średnie znalazło zatrudnienie w systemie dualnym w roku 2006 (Baethge 2008). Popularność systemu przejściowego mierzona liczbą uczestników można uznać za wskaźnik niewydajności i dewaluacji do tej pory standardowych ścieżek edukacyjnych, które przestały zapewniać kwalifikacje i umiejętności wystarczające do rozpoczęcia stażu lub szkoleń umożliwiających uzyskanie pełnych kwalifikacji zawodowych (Hurrelmann, Quenzel 2012: 134; Lohaus et al. 2010: 189).

Jednakże konsekwencje dyskryminujących mechanizmów systemu edukacji ujawniają się dużo wcześniej. Niemiecki system szkolnictwa jest silnie podzielony i w efekcie nastawienia na selekcję i osiąganie statusu bardzo wcześnie ogranicza możliwe wybory ścieżki kariery (Hurrelmann, Quenzel 2012: 122). Raporty OECD oraz badania PISA pokazują, że dyskryminacja słabszych uczniów zaczyna się wraz z podziałem na poziomie szkół średnich po raczej dobrym ogólnym wykształceniu podstawowym (Hurrelmann, Quenzel 2012: 123, cyt. za: OECD 2010). Niekorzystne skutki systemu edukacji zaobserwowano w grupach różniących się płcią, pochodzeniem społecznym lub statusem migracyjnym.

Po pierwsze, podczas gdy młode kobiety doświadczały dyskryminacji w systemie edukacji w latach 60. ubiegłego wieku, to obecnie ich pozycja w szkole jest mocniejsza niż młodych mężczyzn. Kobiety stanowią większość uczniów i studentów w szkołach średnich oraz na uniwersytetach. Choć jednak młodzi mężczyźni wydają się kategorią gorzej przystosowaną do systemu edukacji (coraz więcej z nich nie kończy formalnie żadnej szkoły), to na rynku pracy radzą sobie dużo lepiej niż kobiety (Hurrelmann, Quenzel 2012: 124 i n.; Buchholz et al. 2009).

Po drugie, sukces edukacyjny jest silnie uzależniony od zaplecza społeczno-ekonomicznego jednostki i statusu jej rodziców. Z powodu braku instytucji oferujących wsparcie i edukację na poziomie przedszkolnym nierówności są również pochodną wpływu rodziców na wczesną edukację dzieci (Hurrelmann, Quenzel 2012: 125). Także orientacja edukacyjna rodziców i ich różne oczekiwania względem dzieci powodują segregację w ramach wczesnego podziału niemieckiego systemu edukacyjnego. Podczas gdy niektórzy rodzice o niższym pochodzeniu społecznym raczej nie oczekują od swoich dzieci podążania trudnymi ścieżkami edukacyjnymi, inni promują edukacyjny rozwój dzieci nawet pomimo ich mało obiecujących wyników (Lohmann, Groh-Samberg 2010). Dynamika w ramach tych różnych trajektorii utrwała istniejące nierówności pośród dzieci o upośledzonym pochodzeniu społecznym, które następnie trzymają się w jednolitych grupach słabszych uczniów, którym

oferuje się mniej stymulacji i motywacji (Geißler, Weber-Menges 2010; Solga, Wagner 2010). Jak szeroko sięga nieformalna dyskryminacja poprzez wczesny podział w niemieckim systemie edukacyjnym, pokazuje szczególnie sytuacja uczniów na najniższym poziomie szkoły średniej (*Hauptschule*), którzy dodatkowo mają trudności z powodu silnej stygmatyzacji związanej z ich niskim wykształceniem. Nie tylko zniechęca to potencjalnych pracodawców, ale także ogranicza motywację i aspiracje takich uczniów, ponieważ negatywne doświadczenia i oceny potęgują ich frustrację i nie dają nadziei na poprawę ich sytuacji (Wellgraf 2012).

Pochodzenie społeczne ma znaczenie nie tylko w szkole, ale też w okresie przejścia z edukacji na rynek pracy, gdy orientacja zawodowa i proces wyboru kariery są związane z poziomem wykształcenia oraz kwalifikacji zawodowych rodziców. Na przykład w zależności od pochodzenia społecznego uczniowie zaczynają szukać stażu w różnym wieku, co wpływa na prawdopodobieństwo pomyślnego przekroczenia pierwszego progu – przejścia z edukacji obowiązkowej do szkolenia zawodowego (Brändle, Müller 2014: 82). Ponadto wykazano, że udział w praktykach lub doświadczenie zawodowe uzyskane w szkole lub po niej może przeciwdziałać wykluczeniu młodzieży o słabych wynikach z kolejki wnioskujących o staż (Solga, Kohlrausch 2013: 10). W uzyskaniu stażu pomocne okazuje się jednak również wsparcie rodziny; pomoc, na którą nie zawsze mogą liczyć najbardziej wykluczeni.

Po trzecie, pochodzenie imigranckie negatywnie wpływa na prawdopodobieństwo sukcesu młodych osób w systemie szkolnictwa oraz na rynku pracy. Imigranckie rodziny nie tylko często pochodzą z nieuprzywilejowanych społeczno-ekonomicznie grup i charakteryzują się zdewaluowanym lub formalnie niskim wykształceniem, ale również często nie posiadają sieci społecznych wykraczających poza społecznością imigrancką (Hurrelmann, Quenzel 2012: 130; Reiners 2010: 82). Co więcej, niemiecki system szkolnictwa powiela daleko sięgającą dyskryminację ze względu na pochodzenie etniczne (Hurrelmann, Quenzel 2012: 131). W szczególnie trudnej sytuacji znajdują się młodzi mężczyźni z rodzin imigranckich, którzy generalnie rzecz biorąc, osiągają w szkole najniższe wyniki. W szkole podstawowej powtarzają oni klasy cztery razy częściej niż uczniowie z rodzin niemieckich (Buchen 2013: 136, cyt. za: Budde 2008: 15). Chłopcy pochodzenia imigranckiego mają także o 50% większe szanse na trafienie do szkół dla uczniów z trudnościami w nauce, w związku z czym maleje ich liczba w szkołach podstawowych. Przekłada się to na niższe kwalifikacje zdobywane przez młode osoby pochodzenia imigranckiego, co z kolei prowadzi do dalszych utrudnień na rynku stażowym (BMBF 2016: 6).

Innym czynnikiem, który wpływa na proces przejścia młodych osób ze szkoły do pracy i stwarza potencjalne ryzyko doświadczenia prekaryjnego życia i warunków pracy, jest stan zdrowia, fizycznego i psychicznego. W związku z tym, że wpływa na to status społeczno-ekonomiczny (Lampert 2010: 44; Kroh et al. 2012), jak również imigracyjny (Ellert et al. 2010: 214), jest prawdopodobne, iż trudności

związane z chorobą stanowią dodatkowy ciężar dla osób już dyskryminowanych. Ponadto badania pokazują, że obecne warunki panujące w systemie szkolnictwa, jak również na rynku pracy wywołują u młodych osób nowego rodzaju stres psychospołeczny (Hackauf, Ohlbrecht 2010: 9). Może on także utrzymywać istniejące nierówności i nasilać prekaryjność wśród tych, którym brakuje odporności, aby poradzić sobie z trudnymi sytuacjami oraz czynnikami ryzyka. Choć nie prowadzono szczegółowych badań nad związkami między zdrowiem lub niepełnosprawnością a prekaryjnymi warunkami życia i pracy, kwestia ta zasługuje na uwagę, ponieważ prawdopodobnie ma kluczowe znaczenie w systemie szkolnictwa nastawionym na wyniki.

Wczesne trudności doświadczane w systemie szkolnictwa i dalsze problemy w procesie przejścia ze szkoły na rynek pracy poważnie ograniczają szanse życiowe i aspiracje młodych osób. Procesy te wydają się mieć charakter intersekcyjny (wielowymiarowy) i wiążą się z wynikającym z imigranckiego pochodzenia brakiem kapitału społecznego, płcią, wykształceniem i pochodzeniem społeczno-ekonomicznym, a nawet konkretnymi umiejętnościami związanymi ze składaniem wniosków (Ahmed 2008: 177, także Ahmed et al. 2013). Wszelkie formy dyskryminacji w czasie edukacji i okresie przejścia do pierwszego zatrudnienia są istotne dla młodych osób i ich późniejszego ryzyka prekaryjności. Udowodniono, że trudności i negatywne doświadczenia w trakcie nauki mocno wpływają na ich obiektywne szanse życiowe, jak również subiektywne plany (Reißig, Braun 2006: 13).

Doświadczenia młodych osób z zatrudnieniem prekaryjnym i sposoby radzenia sobie z nim⁹

Sytuacje opisane powyżej są szczególnie niepokojące, ponieważ w konserwatywnym państwie dobrobytu, jakim są Niemcy, to dostęp do stabilnego zatrudnienia stanowi główną ochronę przed wykluczeniem społecznym (Esping-Andersen 1999). Prekaryzacja zatrudnienia ma wpływ także na subiektywne doświadczenia młodych osób i ich postrzeganie własnej sytuacji podczas przechodzenia ze szkoły do pracy oraz w pierwszej pracy. Nasze badanie pokazuje, że 31% Niemców poniżej 30. roku życia uważa, iż żyje w warunkach prekaryjnych¹⁰. Jak niepewność i niezadowolenie z zatrudnienia prekaryjnego wpływają na inne obszary życia nie zostało dotąd wystarczająco zbadane. Jednakże badania wskazują w Niemczech korelację między ryzykiem na rynku pracy i tworzeniem długoterminowych relacji

⁹ Więcej na temat generalnej debaty o prekaryjności w Niemczech w: Seehaus, Trappmann 2017 i Trappmann, Seehaus 2018.

¹⁰ W każdym z dwóch państw objętych badaniem przeprowadzono reprezentatywne badanie sondażowe techniką CATI na próbie ludzi młodych (por. rozdz. 3 i 14). Odniesienia do danych oryginalnych w tym rozdziale dotyczą wyników badania zrealizowanego w 2017 r. w Niemczech (N = 1000, w tym pracujący N = 523).

osobistych (Kurz 2005). Dane empiryczne pokazują nie tylko, że okres bezrobocia i niepewności negatywnie wpływają na tworzenie związków i dzietność, ale także, że sytuacje te mają nawet większy wpływ na mężczyzn, dla których zatrudnienie w niepełnym wymiarze lub bezrobocie zdają się znacząco opóźniać tworzenie rodziny. Status zawodowy ma tym samym nawet większy wpływ na odkładanie rodzicielstwa niż poziom wykształcenia, który od dawna jest uznawany za ważny czynnik w przypadku decyzji o wcześniejszym lub późniejszym założeniu rodziny (Kurz 2005).

Rozważając rolę płci, pochodzenia społecznego i imigranckiego, w wielu przypadkach mamy do czynienia ze skomplikowanymi intersekcjonalnymi (wielowymiarowymi) formami dyskryminacji. Fakt, że prekaryjność nadal jest często uważana za normalną dla kobiet, ale nie dla mężczyzn, w wielu przypadkach powoduje, że ci drudzy postrzegają zatrudnienie prekaryjne jako sprzeczne z ich tożsamością jako mężczyzny i głowy rodziny odpowiedzialnej za jej utrzymanie (Lewis 2001; Trappe et al. 2015)¹¹. Sytuacje prekaryjne są też częściej doświadczane jako wstydlive lub skandaliczne z powodu niemożności spełnienia nadal powszechnego wzoru męskości. Prowadzi to do specyficznej trudności dla mężczyzn, a w szczególności młodych mężczyzn pochodzenia imigranckiego, którzy doświadczając kilku form dyskryminacji naraz, mogą mieć problemy z tworzeniem spójnej tożsamości w ramach istniejących struktur instytucjonalnych i normatywnych.

Zaobserwowano, że przy powtarzających się doświadczeniach porażki uwaga młodych osób przerzucana jest ze sfery edukacji i zatrudnienia na życie prywatne jako czynnik stabilizujący w życiu pełnym niepowodzeń (Buchen 2013: 146, cyt. za: Voigt-Kehlenbeck 2007: 3, podobny wzorzec u mężczyzn z klasy robotniczej w: Trappmann 2017). Przeformułowanie *ortodoksyjnych klasyfikacji* w odniesieniu do tożsamości płciowych można nawet zrozumieć jako sposób radzenia sobie z prekaryzacją (Voelker 2011: 154). Inne jak dotąd zidentyfikowane poza naszymi własnymi badaniami strategie radzenia sobie to dążenie do ograniczenia niepewności i złożoności sytuacji, jak również aktywne wykorzystywanie sytuacji prekaryjnych. Zamiast doświadczania codziennego życia jako ciężaru z powodu jego sprzeczności ze zinternalizowanymi normami i wartościami, który wymaga opracowania nowych strategii radzenia sobie z wyczerpaniem i warunkami prekaryjnymi (ibidem: 155), niektórzy prezentowali proaktywną postawę zorientowaną na pojawiające się okazje i tymczasowe planowanie. Ta zdolność dostosowywania się do wielu sytuacji i zmian, określona jako *habitus społecznej niepewności* (*habitus of social*

¹¹ Jak pisze Lewis (2001: 153), „model męskiego żywiciela rodziny opierał się na założeniach o zróżnicowanym wkładzie mężczyzn i kobiet w gospodarstwo domowe: mężczyźni mieli zarabiać, a kobiety opiekować się młodszymi i starszymi”. Stałe i pełne zatrudnienie mężczyzn oraz stabilność życia rodzinnego pojawiły się w okresie powojennym, ale model męskiego żywiciela w czystej postaci był raczej ideałem i wzorem niż praktyką, gdyż ta uwidaczniała się jedynie w krótkich okresach historycznych w klasach średnich w USA czy Wielkiej Brytanii.

uncertainty) może być rozumiana jako szansa, swoista kompetencja kulturowa lub potencjalny zasób, a nie zagrożenie i deficyt (ibidem).

Podobne strategie radzenia sobie z prekaryjnością zostały potwierdzone przez inne badania. Reiners (2010: 205) wykazał, że mężczyźni mają tendencję do kompensowania swoich niepowodzeń na rynku pracy poprzez macyzm, przestępczość oraz okazywanie przewagi fizycznej, często w formie przemocy, podczas gdy młode kobiety często mocniej doceniają związki heteroseksualne, ponieważ szukają potwierdzenia poprzez identyfikację z tradycyjnymi rolami płci i wczesnym macierzyństwem. Jak się wydaje, dotyczy to szczególnie młodych kobiet pochodzenia imigranckiego, które poszukują stabilności w tradycyjnych modelach rodziny, małżeństwa i macierzyństwa¹². Młodzi Turcy oraz imigranci z byłego ZSSR, Polski i Rumunii są uznawani za grupy najwyższego ryzyka w szkołach (Buchen 2013: 138; Budde 2008: 38). Często niskie wykształcenie i doświadczenia dyskryminacji wiążą się z wyższym poziomem przestępczości. Dotychczasowe badania pokazują, że prowadzi to do umacniania mitu męskości – patriarchalnego obrazu męskości – który młodzi imigranci niosą jak swego rodzaju bagaż kulturowy. Obejmuje on brak szacunku i zaufania do policji i państwa oraz zbiorowy kodeks honorowy, który jest ściśle przestrzegany przez młodych mężczyzn w celu obrony honoru ich samych, jak i ich grupy (Buchen 2013: 139).

Zarówno jednowymiarowa, jak i intersekcjonalna (wielowymiarowa) dyskryminacja nie tylko zwiększają ryzyko prekaryjności, ale także kształtują sposób postrzegania warunków prekaryjnych i ich legitymizacji, tym samym prowadząc do różnych form strategii radzenia sobie z prekaryjnością. Zauważono, że mit merytokracji, idea indywidualizmu i odpowiedzialności za siebie mają także kluczowy wpływ na wyobrażenia i działania młodych ludzi. Dewaluacja i dyskryminacja doświadczana przez młodych migrantów działają na zasadach społecznie wykluczających. Na przykład młodzi imigranci internalizują i akceptują swój „brak” oraz niższy status poprzez praktyki stygmatyzacji i upokorzenia (Reiners 2010: 201). Internalizacja uprzedzeń wzmacnia następnie orientację do wewnątrz grupy i prowadzi do samowykluczenia (Reiners 2010: 202).

Wnioski

Badania młodych ludzi doświadczających prekaryjności były prowadzone na ograniczoną skalę. Wiemy tylko, że zwiększa się zasięg prekaryjnych form zatrudnienia, a efektów tego szczególnie mocno doświadczają młodzi ludzie. Choć historycznie rzecz ujmując, zatrudnienie młodych osób było niemalże gwarantowane ze względu

¹² Starsze badania, przeprowadzone w latach 90. ubiegłego wieku także wskazywały na fakt, że fizyczna atrakcyjność i orientacja na najnowsze trendy w modzie funkcjonują jako kompensacja niepowodzeń w szkole i mają na celu utrzymanie obrazu standardowej biografii (Buchen 2013: 146, odwołanie do Clemenz et al. 1992).

na efektywnie działający system VET, kryzys wzmocnił dualizację rynku pracy, co okazało się bardziej niekorzystne dla młodych pracowników w porównaniu z osobami starszymi. W związku z tym, że niemiecka młodzież staje się bardziej różnorodna (szczególnie ze wzrostem liczby młodych osób pochodzenia imigranckiego lub uchodźczego), negatywne efekty wykluczania przez niemiecki system szkolnictwa zwiększają problem społecznych nierówności na tle płci, pochodzenia imigranckiego, a także stanu zdrowia i niepełnosprawności. Zróżnicowane społeczne konsekwencje prekaryjności oraz ukształtowane sposoby radzenia sobie z nią przez młodzież polską i niemiecką będą przedmiotem analiz w kolejnych rozdziałach.

*Agata Krasowska, Adam Mrozowicki,
Alexandra Seehaus, Vera Trappmann*

Rozdział 16. Doświadczenie klasy i prekaryzacji w biografjach młodych pracowników w Polsce i Niemczech

Wprowadzenie

Istniejące analizy socjologiczne dokumentują słabnięcie jednoznacznych identyfikacji z klasami społecznymi we współczesnych społeczeństwach kapitalistycznych w toku procesów indywidualizacji oraz pojawiania się nowych, pozaklasowych osi podziałów społecznych związanych m.in. z jednostkowo konstruowanymi stylami życia oraz konsumpcji i selektywnie wybieranymi wartościami (Beck, Beck-Gernsheim 2002; Pakulski, Waters 1996). Przyjmując, że klasy są zbiorowościami „wyodrębiającymi się ze względu na różne rodzaje własności – firmy, kapitału, wykształcenia, szczególnych kwalifikacji czy tylko siły roboczej” (Domański 2015: 53), badania empiryczne wskazują jednak, że nierówności klasowe w dalszym ciągu znacząco wpływają na wzory mobilności społecznej, konsumpcji i zawierania małżeństw czy formy świadomości ekonomicznej (Domański 2015; Gardawski 2009d; Savage et al. 2015). W odpowiedzi na ten pozorny paradoks we współczesnych analizach klasowych rozwinęły się inspirowane teorią Pierre’a Bourdieu (2005) oraz koncepcjami poststrukturalistycznymi (Russo, Lee Linkon 2005) „słabe teorie klasowe” (Gardawski 2009d: 80). Te ostatnie koncentrują się nie tyle na poczuciu przynależności grupowej, ile na procesach odróżniania się od innych wielkich grup społecznych, m.in. za sprawą uwarunkowanych zajmowanymi pozycjami klasowymi stylów życia czy sposobów definiowania cech ludzi zajmujących w społeczeństwie pozycje „wyższe” i „niższe” (ibidem).

Tematyka klas społecznych oraz identyfikacji klasowych była przedmiotem zainteresowania badawczego w projekcie PREWORK ze względu na toczoną w literaturze przedmiotu dyskusję nad klasowymi konsekwencjami prekaryzacji zatrudnienia (Hardy 2015; Standing 2014; Wright 2016). Podczas gdy w debatach

akademickich i politycznych podkreśla się istnienie utrzymujących się nierówności ekonomicznych we współczesnych społeczeństwach, na poziomie subiektywnym obserwowane są (narastające) trudności w identyfikowaniu się jednostek z klasami społecznymi (Savage et al. 2015; Skeggs 1997; Ost 2015). Ten sprzeczny rozwój może być związany m.in. z trwającym procesem prekaryzacji. Pogarszanie się stabilnego, długotrwałego zatrudnienia, fragmentacja tożsamości zawodowych oraz wzrost niepewności z jednej strony stanowią wy tłumaczenie braku podstaw dla przynależności i solidarności. Z drugiej strony właśnie wzrost niepewności wśród przedstawicieli wszystkich klas może spowodować powstanie nowych form tożsamości zbiorowej i świadomości klasowej wśród prekariatu (np. Standing 2014; Hardy 2015; Wright 2016).

W naszych badaniach nad identyfikacjami klasowymi, inspirowanych wskazanymi wcześniej „słabymi” teoriami klasowymi, przyjęliśmy podejście podmiotowe, mikrospołeczne i biograficzne. Nawiązujemy w nich do koncepcji akcentujących konieczność badania codziennego doświadczenia klasowości (Devine, Savage 2005; Lamont 2000; Skeggs 1997). Ich istotnym wymiarem jest analiza praktyk konstruowania nacechowanych emocjonalnie i moralnie granic pomiędzy grupą własną i grupami odniesienia, których członkowie są potocznie postrzegani jako przynależący do odmiennych klas¹. W kontekście dewaluacji języka klasowego po upadku realnego socjalizmu w Polsce (i NRD) (Ost 2015) oraz zachodzących procesów prekaryzacji, które zdaniem Guya Standinga prowadzą do erozji starych i wyłaniania się nowych struktur klasowych, interesowało nas, w jakich warunkach klasowe identyfikacje pozostają istotne dla naszych badanych, w jakich zaś wolą je oni odrzucać czy też „dezidentyfikować” się z klasą, jak to określała w swoich pracach Beverley Skeggs (1997). Nawiązywaliśmy przy tym do koncepcji „moralizacji” podziałów klasowych, której źródła odnaleźć można w pracach Axela Honnetha (1983), Michèle Lamont (2000) i Andrew Sayera (2005). Sugerują oni, że oceny praktyk przedstawicieli grup społeczno-ekonomicznych mogą być rozpatrywane jako emocjonalne i moralne przejawy podziałów klasowych. Analiza klasowych aspektów potocznej moralności pozwala na rekonstrukcję sposobów wytyczania granic międzyklasowych, przyczyniając się do lepszego zrozumienia wpływu procesów prekaryzacji zatrudnienia na sposoby doświadczania możliwości i ograniczeń związanych z zajmowaną pozycją klasową.

W naszym tekście stawiamy pytanie, czy i w jaki sposób podziały klasowe są postrzegane przez młodych ludzi w Polsce i w Niemczech, którzy doświadczają prekaryjnego zatrudnienia. Innymi słowy, interesuje nas, w jaki sposób pozycjonują się oni w stosunku do grup, które definiują jako zajmujące pozycje „wyższe” i „niższe” wobec pozycji, które zajmują ludzie postrzegani przez nich jako podobni? Warunkiem wstępnym do poszukiwania form zbiorowej świadomości klasowej w tej

¹ Wcześniejsze wnioski zaprezentowano w artykułach: Mrozowicki 2017; Seehaus, Trappmann 2019.

grupie jest obiektywna pozycja wielu młodych ludzi, którzy są szczególnie dotknięci elastycznością i niepewnością na rynku pracy. Doświadczają oni nierówności społecznych w systemie edukacji, a także trudności w przejściu na rynek pracy. Sprekaryzowana młodzież wydaje się interesującą grupą ze względu na posiadaną wizję struktury społecznej oraz interpretację swojego w niej miejsca. Poszukując odpowiedzi na pytanie o źródła podobieństw i różnic w identyfikacjach klasowych młodych Polaków i Niemców, bierzemy pod uwagę specyficzne cechy systemów kapitalistycznych w obu badanych krajach oraz konsekwencje zachodzących w nich zmian społecznych².

W głównej części rozdziału analizujemy cztery wybrane przez nas przypadki biografii młodych pracowników prekaryjnych w Polsce i w Niemczech, które różnią się od siebie sytuacją pracy. W każdym z krajów wybraliśmy po jednym przypadku reprezentującym sprekaryzowane zawody robotnicze (sprzedawczynię, a przy okazji samotną matkę Julitę i Johannę) i umysłowe/artystyczne (Juliana – bibliotekarza, Katerinę – baletnicę). Do niniejszego opracowania wybraliśmy przypadki z mniejszych i średnich miejscowości, gdzie zagrożenie utratą pracy jest większe niż w dużych miastach. Pierwsza część rozdziału oparta jest na analizie biograficznych wywiadów narracyjnych (Schütze 1983) uzupełnionych o wypowiedzi na tematy istotne dla zrozumienia procesów prekaryzacji pracy, w tym pytania dotyczące postrzegania podziałów klasowych w społeczeństwie³. W drugiej części, tytułem uzupełnienia i kontekstu dla czterech studiów przypadku przytaczamy również wyniki zrealizowanego w Polsce i Niemczech badania CATI, w którym pytaliśmy respondentów m.in. o ich identyfikacje klasowe.

Przypadek Juliana

Julian jest bibliotekarzem w średnim mieście w Polsce centralnej, ma 25 lat. Urodził się z dziecięcym porażeniem mózgowym w stopniu lekkim. Pochodzi z małej miejscowości na Mazowszu, ma trójkę rodzeństwa, a ojciec Juliana jest byłym zawodowym wojskowym z długą historią pracy w zakładach wojskowych w rodzinnym mieście, zamkniętych w latach 90. Rodzina Juliana w czasie jego dorastania i studiów przeżywała duże problemy finansowe, ponieważ dziecko wymagało kosztownej rehabilitacji. Obecnie narrator ma przyznaną grupę inwalidzką, w związku z tym nie może wykonywać prac fizycznych.

Julian już w liceum zdecydował, że będzie humanistą i misjonarzem. Plany te nie mogły być zrealizowane, ponieważ został odrzucony w trakcie rekrutacji do seminarium duchownego, najprawdopodobniej z powodu choroby. Wybrał studia etnologiczne, których nie ukończył ze względu na problemy finansowe. Te ostatnie

² Por. rozdz. 1.

³ Por. aneks metodologiczny z dyspozycjami do trzeciej części wywiadów.

uległy pogłębieniu, ponieważ długo nie mógł znaleźć pracy, co doprowadziło go do zadłużenia.

Głównymi tematami narracji Juliana są, po pierwsze, negatywne doświadczenia na lokalnym rynku pracy, na którym nie można znaleźć zatrudnienia na etacie, i po drugie, brak zaufania do instytucji publicznych, w których Julian chciałby uzyskać etat. W jego przypadku praca „na czarno” nie wchodzi w grę, ponieważ jest według niego formą „cwaniactwa” wymuszonego przez rynek pracy. Kluczowe jest tutaj dążenie Juliana do uzyskania przewidywalności i stabilności, które daje etat. Jest to jednak, jak twierdzi, utrudnione przez układy panujące w społeczności lokalnej, o których opowiada, przytaczając historię swojego zatrudnienia w instytucji publicznej (szkole), w której nie otrzymał zapłaty za dodatkowo mu zleconą pracę archiwizacyjną.

Okazało się, że mam do czynienia, raczej z cwaniakami, no, może niesłusznie to oceniam, ale z dziadami, bo dla mnie, jeśli wymaga się od kogoś jakiejś pracy, to mu się za nią płaci, a jeśli nie stać na to, żeby zapłacić za tę pracę, to trzeba po prostu powiedzieć na początku, jakie są warunki. (...) no i tu czuję się oszukany. Tym bardziej że później dowiedziałem się, w archiwum konserwatora zabytków, że dokumenty, które złożyłem, karty inwentaryzacyjne, zostały adатовane i podpisane innym nazwiskiem [*nerwowy śmiech*]. (...) No po prostu przestałem ufać instytucjom publicznym, przestałem te moje doświadczenia zrewidowały też mój pogląd na świat i to dość ostro (PL_WAW_M09, 25 lat).

Pomimo rozczarowania pracą konserwatora w szkole, Julian bardzo chce uzyskać status społeczny etatowego pracownika instytucji publicznej. Aspiruje do bycia lokalną inteligencją, mimo nieskończonych studiów. Jest jednak rozgoryczony warunkami niestabilności, jakie panują na rynku pracy oraz nieprzejrzystością reguł funkcjonowania w sektorze publicznym. W związku ze swoimi aspiracjami Julian próbuje zainwestować w obiektywny kapitał kulturowy związany z wykształceniem wyższym. Wielokrotnie podchodzi do studiów etnologicznych, których nie może ukończyć ze względów finansowych, w związku z czym traktuje je jako otwarty projekt życiowy na przyszłość, jednocześnie akcentując dużą chęć studiowania, zdobywania wiedzy i korzystania z niej.

Podjąłem studia, wielokrotnie je rzucałem i wracałem do nich, aczkolwiek uważam, że powinienem do tego kiedyś wrócić, ale na warunkach, kiedy będzie mnie na to stać, bo nie ukrywajmy, studia dzienne to... co prawda czesnego się nie płaci, ale no, to wszyscy wiedzą, że życie kosztuje (PL_WAW_M09, 25 lat).

Julian pretenduje do bycia inteligentem ze względu na swoje działania i aspiracje. Uważa, że do awansu brakuje mu formalnego wykształcenia wyższego, pomimo posiadanych, wysokich, w jego własnej opinii, kompetencji kulturowych. Stwierdza, że każdą wolną chwilę poświęca na uczenie się i poszerzanie swoich umiejętności językowych i wypowiedzania się, dlatego czyta dużo literatury naukowej

i popularnonaukowej. Myśli też o powrocie na studia, ale na razie go na to nie stać. Fakt, że uczy się w czasie wolnym czy ćwiczy fizycznie, jak sam mówi, wypełnia mu „lukę niebezpieczeństwa”.

Ze względu na rozbieżność czynników statusu społecznego (Gorlach, Wasilewski 2000: 164–167) Julian ma trudności z odnalezieniem się w istniejącej strukturze klasowej. Z jednej strony ma nieskończone studia i niski status ekonomiczny, z drugiej jednak stosunkowo wysoki kapitał kulturowy, który cały czas powiększa, zdobywając wiedzę.

Jakbym siebie uklasował? O Jezu trudno. Trudno. Bo z jednej strony poprzez jakieś swoje działania społeczne aspiruję, bo nie powiem, że jestem, aspiruję do jakiejś sfery lokalnej inteligencji, że tak się, zdeklasowanie, określe, ale z drugiej strony, nie mając wykształcenia wyższego, nie należę do niej. ...z jednej strony, pracując w bibliotece i zajmując się promocją, współtworzę kulturowy obraz [nazwa średniego miasta], to jednak nie mając wykształcenia formalnego, to gdzież mi tam do nich, tak? Trudno mnie się, trudno mnie się uklasować, uklasować klasowo, bo aspiracje [mam – *A.M.*] autentycznie idące, czy to jest już klasa średnia? Nie, nie powiedziałbym (PL_WAW_M09, 25 lat).

Julian aspiruje do klasy średniej, która wyrażana jest przez posiadanie wykształcenia wyższego i odpowiedni, stosunkowo bezpieczny status ekonomiczny. Zapytany o znajomość terminu prekariat, tworzy na własny użytek pojęcie „prekariusza państwowca”, które zbliżone jest do opisywanej w rozdz. 17 kategorii sprekaryzowanych profesjonalistów:

Prekariat to jest, nie wiem, czy dobrze rozumiem, ale tak to czuję, jako warstwa ludzi bez przyszłości? [niezrozumiałe] z poczuciem braku przyszłości. Ja jestem takim prekariuszem państwowcem. Państwo mnie utrzymuje, wierzę, że o mnie dba. Może wierzę, że państwo powinno, ale z drugiej strony nie mam poczucia stabilności (PL_WAW_M09, 25 lat).

Julian uważa, że jest chroniony przez państwo, ponieważ pracuje w instytucji publicznej, jaką jest biblioteka. Biblioteka symbolizuje więc w pewnym sensie poczucie bezpieczeństwa. Z drugiej strony twierdzi, że nie ma poczucia stabilności, ponieważ jego zarobki są niskie. W przypadku Juliana mamy do czynienia z zablokowanym przez prekaryjność awansem społecznym. Narrator postrzega swój status ekonomiczny jako niski, choć uważa, że jeszcze niżej są ci, którzy „nie mają samodzielnie tyle siły, żeby przebić się przez inne grupy interesu, żeby wziąć sprawę w ręce własne”. Uzyskanie godnej płacy wymaga nieustających zabiegów, dopominania się o „swoje”. Na prekaryjność w sferze pracy nakłada się prekarność w sferze pozazawodowej. Julian cierpi na depresję i jest w trakcie jej leczenia. Depresja ma według narratora źródło społeczne („Została zdiagnozowana jako depresja nawracająca na podstawie zjawisk socjalnych”). Nie wyjaśnia co to znaczy, ale można ją zinterpretować jako permanentny brak możliwości realizacji siebie w sferze pracy.

Julian dostrzega istnienie struktury klasowej. Jest ona jednak swoiście „rozmyta”, ponieważ postrzegana przez pryzmat indywidualnego sprawstwa, a nie strukturalnych ograniczeń. Na przykład mówiąc o bezrobotnych, Julian opisuje ich jako ludzi, którzy „nie mają samodzielnie tyle siły, żeby przebić się przez inne grupy interesu, żeby wziąć sprawy w ręce własne”. W przypadku Juliana niskopłatna praca w sektorze publicznym i brak wykształcenia wyższego stoją w sprzeczności z wysokimi aspiracjami społecznymi („inteligentnymi”). Efektem sprzeczności czynników statusu są powracające w wywiadzie trudności z identyfikacją klasową.

Przypadek Julity

Julita ma 22 lata, wykształcenie średnie, pracuje w lokalnym sieciowym sklepie. Ma dwie starsze siostry; miała również brata, który niedawno zginął w wypadku komunikacyjnym. Uczęszczała do szkoły w małym miasteczku na Dolnym Śląsku. Dopiero do szkoły średniej dojeżdżała do pobliskiego większego miasta. W 2014 r., po czterech latach nauki, uzyskała maturę i zarejestrowała się jako osoba bezrobotna. Szybko rozpoczęła staż finansowany przez urząd pracy we franczyzowym, lokalnym sklepie, gdzie kontynuowała pracę po stażu w ramach umowy zlecenia. Kluczowy w jej biografii był wrzesień 2015 r., kiedy odkryła, że jest w ciąży, a dwa dni później jej brat zginął w wypadku motocyklowym. Julita jest samotną matką, obecnie mieszka w domu rodzinnym (rodzina bardzo jej pomaga) i przebywa na urlopie wychowawczym. Po urlopie planuje zatrudnić się w nowym miejscu. Rozważa podjęcie pracy w Czechach, a docelowo myśli również o założeniu własnego, małego sklepiku „albo z ciuchami, albo z butami”.

Klasowość u Julity przejawia się w wypowiedzi o ludziach o znanych nazwiskach funkcjonujących w uprzywilejowany sposób w miasteczku. Wskazuje na kwestie etykietowania i stygmatyzacji (Goffman 2005) jednostek z powodu ich pochodzenia przez omijanie osób niepoważanych w relacjach społecznych, w tym wypadku z powodu braku „odpowiedniego nazwiska”. Julita stwierdza, że

jak Bożię kocham, jak się nie ma odpowiedniego nazwiska, tak się jest takim... omijanym. Tak że jak ja chodziłam do szkoły, miałam parę nazwisk, które gdzieś tu, na terenie [nazwa małego miasteczka] się liczą, to te pojedyncze... „A, ty nie musisz tak dobrze umieć, a ty, a po co ty, a lepiej, żeby ta osoba poszła coś zrobić, a lepiej, żeby inni poszli, po co ty. Ty sobie stań tam z boku, nie musisz iść, nigdzie nie”. A, dopiero chyba w szkole średniej odkryłam, że wszyscy mogą być równi, że tam nie ma takich nazwisk. Że, jak się uczysz, tak jesteś oceniany. Nie musisz mieć odpowiedniego nazwiska, żeby ktoś ci wklepał piątkę do, do dziennika. Albo żebyś poszła przywitać, nie wiem, dyrektora szkoły (PL_WR_K04, 22 lata).

Julita dopiero w szkole średniej, w nowym i szerszym środowisku poczuła się zauważana i sprawiedliwie oceniana. Daje tu o sobie znać orientacja merytokratyczna,

która jest mocnym akcentem w narracji Julity i polega na zanegowaniu małomiasteczkowego nepotyzmu. W zamian oznacza zastosowanie kryteriów oceniania na podstawie indywidualnych kompetencji uczniów. Biograficzne doświadczenie stygmatyzacji pojawia się więc ze względu na rodzinę pochodzenia, ponieważ Julita wywodzi się rodziny rolniczej. Opisuje bolesne doświadczenia relacji z rówieśnikami z okresu nauki w szkole podstawowej, które wiąże z relacjami z innymi uczniami: „potrafili powiedzieć, a że „śmierdzisz”. Pomimo tego, że ja nie chodziłam do stajni z rodzicami”.

Ponadto w narracji pojawiają się inne stygmaty, jak np. ageizm, a więc dyskryminacja ze względu na młody wiek w miejscu pracy („To, że jestem młodsza i pracuję w sklepie, to nie znaczy, że jestem gorsza”). Innym wymiarem nierówności społecznych obecnym w wywiadzie z Julitą jest dostęp do „układów” w małym miasteczku, co zbliża argumentację Julity i Juliana. Hierarchizację widać też przez pryzmat samotnego macierzyństwa Julity, które jest piętnowane nie tylko przez kluczowe postaci w małomiasteczkowej społeczności lokalnej, jak urzędnicy oraz ksiądz, ale także przez ludzi mijanych na ulicy.

Ale na przykład, jak się idzie w mieście, jeszcze, jak ja kilka miesięcy temu szłam sama z wózkiem, to jest straszne... Bo potrafią tak podejść. I to nie osoby młode. Bo młode powiedzą: „cześć, ale masz wspaniałe dziecko”. Osoby inteligentne też mi powiedzą, że „ale podobna do ciebie”. A te... które są takie podłe, powiedzą, że „A gdzie tatuś?”, „A co, już nie ma tatusia?”. Tak że potrafią przybić najbardziej szpilkę (PL_WR_K04, 22 lata).

Cytowany fragment wywiadu wskazuje na nakładanie się kilku poziomów nieuprzywilejowania. Nasuwa się tu interpretacja w kategoriach brudnej wspólnoty Adama Podgóreckiego (1990) i dżungli społecznej Winicjusza Narojka (1982), które akcentują szkodliwe społecznie relacje oparte na wspólnocie interesu. Ponadto w powyższym fragmencie pojawia się wątek tragicznej śmierci brata, który mocno zaznacza się w biografii Julity. W krótkim okresie nałożyły się w jej biografii trajektorie, które wywołały spore zmiany w jej życiu, rok przed sytuacją wywiadu zbiegły się ze sobą: niespodziewana ciąża, porzucenie przez chłopaka oraz śmierć brata, co wywołuje u niej bardzo silne emocje.

Bycie pracownicą miejscowego franczyzowego sklepu spożywczego jest naczaczone doświadczeniem bycia gorszą. Uwidacznia się to w relacji nadużywania władzy przez przełożonych, braku szacunku dla pracowników przez ubliżanie, lekceważenie. W tym samym sklepie pracuje matka Julity. Z jej relacji wynika, że matka buntowała się przeciwko pracy w niedzielę. Jej starania powodują wprowadzenie wolnych niedziel w sklepie, co jednak nie zmienia przedmiotowego traktowania pracowników. Widać to w sytuacji omijania przez pracodawcę praw pracowniczych związanych ze stosunkiem pracy: Julita pracowała przez kilka miesięcy bez formalnie podpisanej umowy.

Ze mną to było tak, że u mnie skończył mi się staż, skończyła mi się umowa na pół roku, i... byłam w takim zawieszaniu. Szef mi nie dał kolejnej umowy do podpisania, że jestem zatrudniona. Ale, co się dzieje, ja nie dostałam umowy, nie mogę się zarejestrować, bo dalej mam ZUS płacony. No i dopiero w momencie, jak się dowiedziałam, że jestem w ciąży, i mówię do szefa, że może by się szef cofnął tak kilka miesięcy, może by mi uwzględnili potem też macierzyński, bo wiem, że może szef. A szef mówi: „No, ale przecież ty masz umowę, o co ci chodzi?” Ja mówię: „No, ale ja niczego nie podpisywałam”. „Ale moja księgowka ci przedłużyła”. Tak że bez podpisywania, bez niczego, ja miałam cały czas ciągłość umowy, której nigdy..., podpisałam ją (PL_WR_K04, 22 lata).

W przypadku Julity doświadczenie klasy i nierówności z nią związanych opiera się na codziennych interakcjach w miejscowości, z której pochodzi. Narratorka uważa, że istnieje wiele kwestii, które dzielą polskie społeczeństwo. Obejmują one problemy nierówności ekonomicznych, nierówności edukacyjnych, ale także podziały między tymi, którzy wspierają i sprzeciwiają się imigracji do Polski. Dostrzega również podziały ekonomiczne, które wpływają na szanse życiowe. Bardzo dotkliwie doświadcza stygmatyzacji związanej z płcią i statusem samotnej matki. Jednak pomimo percepcji i moralnej, negatywnej oceny nierówności, narratorka stwierdza, że nie chce być „zawarstwowana”.

Ja nigdy nie chciałam być zawarstwowana. Znaczący, nie wiem, ale pracując tutaj, w sklepie odczuwa się to (...) Ale jak właśnie, w takich kontaktach z innymi ludźmi czasami da radę, da radę odczuć... (PL_WR_K04, 22 lata).

Julita ma problem ze zdefiniowaniem różnic klasowych w przejrzysty sposób. Widzi wyższą klasę w kategoriach nie zawsze zasłużonego wpływu i władzy. Krytycznie podchodzi do uważających się za lepszych niektórych pracowników miejscowego samorządu, a którzy jej zdaniem nie mają odpowiedniego wykształcenia, a czują się lepsi od osób pracujących w sklepie. Niechęć do „zawarstwowania” interpretować można zatem nie tyle w kategoriach niedostrzegania nierówności klasowych, ile ich moralnego odrzucenia jako niesprawiedliwych i nieoddających złożonych, indywidualnych tożsamości osób takich jak Julita. Odrzucenie identyfikacji klasowych okazuje się w analizowanym przypadku, podobnie jak we wcześniejszych badaniach Skeggs (1997), praktyką „dezidentyfikacji klasowej”, której celem jest przekroczenie odziedziczonej i naznaczonej stygmatem pozycji klasy ludowej. Podobnie jak w przypadku kobiet o pochodzeniu robotniczym badanych przez Skeggs (1997: 74), narracja Julity dokumentuje „wysiłki dystansowania się od etykiety klasy robotniczej”, a zarazem doświadczenia nakładających się na siebie form nieuprzywilejowania społecznego, z których część ma charakter jednoznacznie klasowy.

Przypadek Johnny

Przez większą część młodości Johanna dorastała w średniej wielkości mieście w południowych Niemczech i na wsi. Swoje najwcześniejsze wspomnienia wiąże z idyllicznym obrazem wspólnych chwil spędzanych z ojcem m.in. na wycieczkach i w nowo zakupionym domu na wsi. Rodzice dziewczyny rozstali się, gdy miała pięć lat i to przeżycie zostało określone jako centralne wydarzenie w jej biografii, ponieważ nie tylko musiała porzucić przyjaciół i ulubione zajęcia w rodzinnej miejscowości, ale także doświadczyła przejściowego pogorszenia swojej sytuacji ekonomicznej. Sytuacja ta uległa poprawie, gdy jej matka weszła w nowy związek i wraz z partnerem matki przenieśli się do większej miejscowości. Od tej pory Johanna co drugi weekend odwiedzała w rodzinnej miejscowości ojca, a z dawnymi przyjaciółmi chętnie spędzała czas. W momencie wywiadu Johanna ma 23 lata.

Po ukończeniu gimnazjum przeszła dobrowolny rok socjalny⁴, a następnie rok dualnego szkolenia zawodowego w handlu hurtowym i zagranicznym w małej firmie, która sprzedaje buty. Johanna zdobyła różne doświadczenia zawodowe i nigdy nie miała problemów ze znalezieniem dodatkowej pracy, jeśli potrzebowała większej ilości pieniędzy. Gdy była nastolatką, zachorowała na zapalenie wyrostka robaczkowego z komplikacjami, przeszła wiele operacji. W momencie zajścia w ciążę lekarze poinformowali ją o niemożności donoszenia dziecka, pomimo to Johanna zdecydowała się ją utrzymać. W wyniku tej decyzji jej chłopak, który już wcześniej stosował wobec niej przemoc, zerwał związek.

Johanna w czasie ciąży i po urodzeniu dziecka pozostawała sama. Obecnie procesuje się z ojcem dziecka, rozpoczęła również terapię. Nie jest w stanie pracować, nie ma żadnych dochodów i to powoduje uzależnienie od opieki społecznej i finansowego wsparcia rodziny. Pomimo przydzielonego miejsca w przedszkolu dla syna, nie jest w stanie znaleźć ani tymczasowej pracy, ani odpowiedniego długotrwałego zatrudnienia, ani lepszego mieszkania dla siebie i dziecka.

Większość odpowiedzi i wyjaśnień Johnny, jej opisy możliwości i ograniczeń podejmowanych działań wyrażają doświadczenia zakorzenione w życiu codziennym. Tym, co uderza w wywiadzie, jest fakt, że czynniki decydujące o obecnej sytuacji wydają się leżeć głównie w przeszłości Johnny i związane są z poczuciem braku oparcia w znaczących relacjach społecznych. Czas spędzony z ojcem, gdy go odwiedzała już po jego rozstaniu z matką, jawi się jako szczęśliwy, bo oprócz kontaktów z nim miała sieć przyjaciół, dzięki którym prowadziła ekscytujące życie towarzyskie, a znalezienie pracy nie było problemem. Należy jednak zauważyć, że w całym wywiadzie oprócz swojego długoletniego chłopaka i ojca dziecka wspomina tylko jednego bliskiego przyjaciela, który odegrał ważną rolę w jej życiu. Johannie bardzo łatwo przychodziła nauka w szkole i przed urodzeniem dziecka

⁴ Dobrowolny rok socjalny (skrót: FSJ) to program wolontariatu, szczególnie dla młodych dorosłych, finansowany przez państwo.

miała jasne plany na przyszłość, chciała kontynuować edukację i po pewnym czasie rozpocząć własną działalność gospodarczą, co zbliża ją do Julity. Wiele z czynników ograniczających – sytuacja ekonomiczna, poziom życia, niepewne perspektywy zawodowe oraz brak uznania – jest związanych z samotnym macierzyństwem. Pytana o związek warunków życia z możliwościami lub ograniczeniami, odpowiada:

Oczywiście, że ograniczają [mnie one – *A.M.*] na wiele sposobów, ale osobiście dają też wiele. (...) Chcę powiedzieć, że mój standard życia ogranicza mnie, również dlatego, że samotne [matki – *A.M.*] nie są szanowane. Tak jak powiedziałam, wysłałam już wiele podań o pracę. Nawet nie dostałam odpowiedzi. Dawniej pisałam tylko jedno podanie i miałam pracę. A teraz... Szukałam mieszkania, gdy byłam w ciąży. (...) Nie zostałam zaakceptowana, co uważam za dość przykre [*niezdecydowanie*]. Zwłaszcza jeśli idziesz do miasta i słyszysz: „Ok, mieszkania socjalne od miasta nie są dostępne dla ciebie, to wszystko jest zarezerwowane dla uchodźców”. Zaczynasz więc trochę nienawidzić [*śmiech*]. Nikt się tobą nie przejmuje (DE_TS_16w, 23 lata).

Oprócz niedostatku materialnego Johanna cierpi na społeczną izolację i poczucie samotności. Uważa, że po nieudanym związku przyjaciele odwrócili się od niej. Johanna czuje, że jest napiętnowana przez innych jako samotna matka, a jej codzienne życie nie dostarcza satysfakcji i nie przypomina już życia, które kiedyś prowadziła.

Zdaniem Johanny problemy, które ją ograniczają, mają przyczyny zewnętrzne, a zatem ona nie ma na nie wpływu. Johanna uważa, że znajduje się w trudnej sytuacji nie tyle z powodu własnej decyzji i błędów, ile serii niefortunnych wydarzeń, które zmieniły jej życie w dramatyczny i nieoczekiwany sposób (np. problemy zdrowotne czy nieoczekiwana ciąża i rozstanie z partnerem). Ugrzęźnięcie w codzienności powoduje u Johanny trudności w opracowywaniu długoterminowego planu na przyszłość. Ponieważ w swojej obecnej sytuacji nie ma poczucia sprawstwa, uważa wsparcie, które otrzymuje, za minimum, zaspokajające co prawda potrzeby na podstawowym poziomie, ale niepozwalające na rozwój i spełnianie marzeń. Johanna postrzega swoje życie jako stagnację; dominują w nim rezygnacja i oczekiwanie.

Spośród wszystkich rozmówców 41 narratorów w niemieckiej próbie (na 60) i 28 (na 63) w przypadku polskiej identyfikowało się z szeroko rozumianym „środkiem” hierarchii społecznej, którą z pewnymi zastrzeżeniami można uznać za „klasę średnią”⁵. Johanna jest jedną z niewielu osób w niemieckiej próbie, które nie identyfikują się z klasą średnią, ale z dołem społecznej hierarchii. Jednocześnie, podobnie jak w innych przypadkach, wizerunek klasy średniej jest dla rozmówczyni

⁵ W niemieckiej próbie pozostałych piętnastu rozmówców identyfikowało się z klasą ludową (biednymi, robotnikami, wykluczonymi, nikt z prekariatem), w polskiej było to osiemnaście osób (w tym dziewięć osób z prekariatem). Odmówiło identyfikacji klasowej czterech rozmówców w próbie niemieckiej i aż siedemnastu w polskiej.

istotnym punktem odniesienia, w stosunku do którego ocenia własne życie. Johanna postrzega siebie jako osobę o niższym statusie społecznym i ekonomicznym, niż by to wynikało z jej pochodzenia (klasa średnia), przyzwoitej trajektorii edukacyjnej i aspiracji do modelu burżuazyjnej rodziny nuklearnej. Ta sytuacja jest dla niej niepożądana i niespodziewana. Ponieważ jest samotną matką, otrzymującą zasiłek dla bezrobotnych w ramach systemu Hartz IV⁶ i dorabiającą przez sprzedaż ubrań na portalu e-bay, Johanna identyfikuje się z niższym poziomem klasy średniej:

Em, powiedziałabym, że zawsze żyłam gdzieś na środkowym poziomie. (...) Zawsze chciałam... Pieniądze zawsze były dla mnie niezwykle ważne. Zawsze chciałam należeć do lepszych, w cudzysłowie. Ale teraz, a sama jestem beneficjentką pomocy społecznej. Powiedziałabym więc, że już teraz należę do niższego poziomu. Do tych, dla których liczy się każdy grosz (DE_TS_16w, 23 lata).

Johanna uważa za oczywiste, że społeczeństwo ma strukturę hierarchiczną, a wyobrażenia ludzi o cechach ludzi zajmujących różne pozycje społeczne często opiera się na stereotypach. To, co ma centralne znaczenie dla jej pozycjonowania się względem innych, to ideał rodziny z klasy średniej, oparty na wspomnieniach dzieciństwa w jej domu rodzinnym. Rozmówczynie uznaje, że jej status społeczny i sytuacja ekonomiczna pogorszyła się w porównaniu z jej rodziną pochodzenia i jej nastoletnim życiem. W tej sytuacji próbuje zachować poczucie własnej wartości na dwa sposoby: uzewnętrznia przyczyny, które wpłynęły na jej trajektorię, i moralizuje inne grupy w hierarchii społecznej.

Rozczarowaniu i krytycznemu stosunkowi Johanny do opieki społecznej towarzyszy poszukiwanie kozła ofiarnego. Znajduje go w postaci uchodźców. Z jej punktu widzenia państwo zapewnia im opiekę i w związku z tym otrzymują mieszkanie socjalne, podczas gdy nie będzie ona w stanie uzyskać ani nowego mieszkania, ani pracy. Czuje się niesprawiedliwie traktowana i widzi w uchodźcach konkurencję. Moralna krytyka stosunku państwa do uchodźców mobilizuje ją do głosowania w następnych wyborach (deklaruje poparcie dla populistyczno-prawicowej Alternative für Deutschland – AfD). Johanna wyznacza także granice pomiędzy sobą, a grupami przypisywanymi przez nią niższymi segmentami struktury społecznej, do których zalicza „aspocząnych odbiorców Hartz IV”, przy czym warto zauważyć, że ona sama również otrzymuje ten typ zasiłku dla bezrobotnych(!). Jej opis ludzi znajdujących się powyżej pokazuje z jednej strony ideał, za którym tęskni (rodziny, „w których pracuje ojciec... i robi stosunkowo dobre pieniądze”), z drugiej zaś grupy przejawiające tendencję do ostentacyjnej konsumpcji (dzieci, które „chodzą z plecakami [kosztownej marki – A.M.] MCM”). Nawet w tym przypadku związek między jej postrzeganiem struktury klasowej i rolą samotnej matki jest bardzo

⁶ Instrument rynku pracy w Niemczech obejmujący wsparcie finansowe dla bezrobotnych z ich aktywizacją zawodową, którego nazwa pochodzi od Petera Hartz, który przewodniczył komisji na rzecz reform rynku pracy w momencie ich implementacji w latach 2002–2005.

wyraźny. We wcześniejszej części wywiadu Johanna wyjaśniła, że bogactwo materialne, a konkretnie ubrania, są dla niej ważne, dlatego też chce, aby jej syn swoim wyglądem zewnętrznym zasługiwał na szacunek.

Johanna zamiast kierować krytykę relacji społecznych na niesprawiedliwe stosunki pracy skupia się wyłącznie na grupach społecznych postrzeganych jako konkurenci (uchodźcy, inni beneficjenci pomocy społecznej) w dostępie do zasiłków i mieszkań socjalnych. Swoją niechęć kieruje na tych, którzy zajmują jeszcze niższą pozycję niż ona, oraz tych, którzy osiągają poziom konsumpcji, który jest dla niej niedostępny, przy czym punktem odniesienia pozostaje wyidealizowany obraz klasy średniej.

Przypadek Kateriny

Katerina dorastała w małym miasteczku w Polsce niedaleko Poznania w rodzinie robotniczej z matką, ojcem, młodszym bratem i siostrą. W wieku dwunastu lat wyjechała do większego miasta, oddalonego o około godziny od miejsca zamieszkania, gdzie rozpoczęła naukę w szkole baletowej. Z tego powodu musiała mieszkać w internacie. Po ukończeniu szkoły baletowej w wieku dziewiętnastu lat otrzymała kilka ofert pracy. Ostatecznie podjęła pracę jako tancerka specjalizująca się w tańcu współczesnym w teatrze na północy Polski. Jednak w wyniku konfliktu z kierownikiem teatru wokół warunków pracy i spraw pracowniczych utraciła zatrudnienie. W tym samym momencie rozpadł się również jej trwający sześć lat związek z chłopakiem. W wyniku tych wydarzeń wróciła do domu rodzinnego. Zapadła na depresję i chorowała przez około sześć miesięcy. Następnie, wspólnie ze swoim chłopakiem, mieszkała przez kilka miesięcy w Czechach. Poszukiwała pracy w innych krajach, jednak po otrzymaniu oferty z Francji nie była w stanie sfinansować podróży. Pojechała więc gdzieś indziej, do środkowych Niemiec, gdzie została zatrudniona w klasycznym teatrze baletowym.

W miejscowości w środkowych Niemczech pracowała przez cztery lata, związała się też z mężczyzną, który był już w innym związku. Po roku zaszła w ciążę. Nie chcąc dziecka w tym momencie życia, zdecydowała się na aborcję. Pół roku później, kiedy podjęła decyzję, że jest gotowa na powiększenie rodziny, zaszła ponownie w ciążę, ale utraciła dziecko. Wkrótce potem zmarła jej matka, partner zerwał z nią, a sama narratorka przeżyła załamanie nerwowe. W tym czasie była wspierana przez choreografa, z którym współpracowała. Dzięki jego wsparciu była w stanie utrzymać pracę. Następnie przeprowadziła się wspólnie z nim do miasta położonego na północy Niemiec.

W momencie przeprowadzania wywiadu Katerina ma 26 lat i jest zatrudniona w nowym miejscu już od półtora roku. Oprócz tego pracuje jako nauczycielka tańca. Jednocześnie w nadchodzącym sezonie planuje przeprowadzić się i zmienić pracę. W tym samym czasie, pracując na północy Niemiec, Katerina zaręczyła się

z mężczyzną z dwójką dzieci. Odwołała zaręczyny i zakończyła związek zaledwie kilka tygodni przed przeprowadzeniem wywiadu. Obecnie mieszka sama z psem w przestronnym mieszkaniu i ma 1300 euro na miesiąc, opierając swoje utrzymanie na kontraktach sezonowych⁷.

Najbardziej niepokoi Katerinę jej prekaryjne zatrudnienie i poczucie, że nie ma nikogo, na kim mogłaby polegać w sytuacji, gdyby coś jej się stało. Oznacza to dla niej lęk o utratę pracy z powodu np. nieprzedłużenia kontraktu, choroby i w konsekwencji niezdolności do tańca lub z innych względów, jak załamanie emocjonalne, ponieważ Katerina w przeszłości cierpiała już na depresję. Istotne jest, że dla Kateriny zawód tancerki jest czymś, co jest ucieleśnione, a więc nie da się oddzielić od reszty jej osoby. Dlatego praca wiąże się z jej psychicznym i fizycznym dobrostanem, co może uczynić ją jeszcze bardziej podatną na prekarność, ponieważ rozmówczyni nosi w sobie duży lęk przed niepowodzeniem.

Katerina czerpie ogromną siłę i energię z radzenia sobie z trudnościami, co pozwala jej wzrastać i rozwijać się na poziomie osobistym i zawodowym. Narratorka odczuwa silne poczucie odpowiedzialności za rodzinę i obowiązek jej finansowego wsparcia. Ponadto z wywiadu można wywnioskować, że nie mogła ona czerpać korzyści z kapitału kulturowego lub społecznego pochodzącego od jej rodziny, ale raczej musiała znaleźć i wytyczyć nową drogę, zazwyczaj samodzielnie. Uderzająca jest również sytuacja po śmierci matki, w której pomimo własnych problemów i żalu, Katerina musiała wrócić do domu, aby pocieszyć resztę swojej rodziny i zająć się organizacją pogrzebu. Wydaje się, że Katerina widzi siebie raczej w roli kogoś, kto opiekuje się innymi, niż w sytuacji, w której ktoś się nią opiekuje.

Katerinie nie udało się utrzymać wcześniejszych relacji z partnerami. W wywiadzie nie wspomina o tym, czy i w jakim stopniu pomagali jej w życiu, a także czy zapewniali jej poczucie stabilności, za którą jak się wydaje, Katerina tęskni. Brak stabilnego związku lub kogoś, na kim można polegać, wydaje się również ją ograniczać, ponieważ nie jest w stanie spełnić swoich marzeń o macierzyństwie. Pytana o to, co zrobiłaby w przypadku zajścia w ciążę, odpowiada:

Cóż, wiesz, nie mogę pozwolić sobie na wylądowanie na bezrobociu nawet w Niemczech.

Czemu?

Ponieważ tak naprawdę nie, nie mam tak naprawdę nikogo na wypadek [problemów – *A.M.*]. Wiesz... coś, co bardzo na mnie wpływa, to fakt, że tak naprawdę nie mam nikogo w moim życiu, kto w sytuacji, gdybym upadła, mógłby mnie podtrzymać, nawet na sekundę... Naprawdę nie mam. I nigdy nie miałam. Właściwie to ja przesyłam pieniądze mojej rodzinie, do Polski, od kiedy przyjechałam do Niemiec. (...) Więc myślę, że to jest coś, dlaczego nie mogę zrezygnować z takiej pracy i po

⁷ W 2017 r. średnia płaca minimalna brutto w Niemczech wynosiła nieco poniżej 1500 euro (nieco powyżej 1100 euro netto), por. Destatis 2019.

prostu pójść szukać mojego miejsca na świecie. I, tak, hmm... to dla mnie ważne, że mam dochód każdego miesiąca. I że mam dom, miejsce do mieszkania, ponieważ oprócz miejsc, które wynajmuję, w ogóle nie mam gdzie się podziać. Albo nawet położyć swoich rzeczy. Tak więc teraz bardzo trudno jest mi teraz szukać nowej pracy, (...) bo muszę wziąć pod uwagę, że obecna praca, którą mam, jest równie ważna i nie mogę jej po prostu stracić bez planu „B” (DE_TS_20w, 26 lat).

Pomimo poczucia samotności, Katerina postrzega siebie jako osobę sprawczą, która jest zdolna do działania i wywierania wpływu na swoją sytuację życiową. Polega na sobie, aby w pełni wykorzystać szanse i przezwyciężyć niepowodzenia, których doświadcza. Katerina uważa się za wojowniczkę, co widać w sposobie, w jak radzi sobie z różnymi sytuacjami. Działa jak potrafi najlepiej, starając się znaleźć równowagę między własnymi kompetencjami, możliwościami i ograniczeniami.

Przypadek Kateriny ilustruje, w jaki sposób doświadczenie samodzielnego radzenia sobie w życiu, pomimo doświadczanych ograniczeń, może przekładać się na utrwalanie hierarchicznej wizji społeczeństwa rządzonego przez najsilniejszych. Podczas gdy kwestie materialne odgrywają rolę istotną, jeśli nie centralną, w narracji Kateriny, w jej wyobrażeniu struktury społecznej podziały ekonomiczne wydają się nie mieć żadnego znaczenia. Zgodnie ze sposobem, w jaki ocenia siebie i swoją pozycję w społeczeństwie, grupuje ludzi według postaw. Na górze są ci, którzy robią coś dla społeczeństwa jako całości, a ci, którzy są małostkowi i niechętni nowym rzeczom, są umieszczani na dole.

Jestem bardzo przeciwna generalizacjom. Spróbuję zatem znaleźć przykłady [*śmiech*]. (...) Na przykład osoby, które przechodzą trudne historie i mogą (...) przekuć swój ból w coś dobrego. Jak na przykład, wiesz, kobiety, które tracą dzieci, a potem wspierają lub tworzą organizacje [wspierające kobiety – *A.M.*] [*z wahaniami*]. (...) To byłoby zdecydowanie ludzie nade mną (...) Naprawdę podziwiam tych ludzi, którzy są naprawdę, mh... bardzo, jak to powiedzieć, robią rzeczy dla świata, nie tylko dla siebie, ale dla wszystkich z nas (DE_TS_20w, 26 lat).

W przypadku Kateriny staje się jasne, że pojęcie struktury społecznej i hierarchii jest ściśle związane z jej własnym obrazem siebie oraz kompetencjami i zasobami, które pozwalają jej lokalizować się gdzieś pośrodku.

Sądzę, że usytuowałabym się w środku, ale ze względu na zarabiane pieniądze jestem zdecydowanie biedna [*śmiech*]. Jakbym zdecydowanie była najniższą klasą. Zdecydowanie. Taak...Ale postawiłabym się w środku, ponieważ ja nie wiem. To interesujące pytanie. Dlaczego miałabym być w środku? [*cicho*] Mam na myśli to, że uważam się za bogatego człowieka. Ponieważ moje doświadczenie związane z moją sytuacją sprawia, że ostatecznie nadal jestem wysoko. I, wiesz, lubię sprawiać, że dużo rzeczy się dzieje. I mogłam także iść, być, a, być alkoholikiem,

alkoholikiem. I stracić dom, stracić wszystko, stracić pieniądze. Zdecydowanie mogłam to zrobić. Ale nie zrobiłam. I uważam się za osobę bogatą w doświadczenia, co sprawia, że wierzę, że przetrwam kolejne. Uważam się też za osobę wykształconą, a więc mogę prowadzić rozmowy na wysokim poziomie [*śmiech*] (...) Tak, to trochę było ironiczne (DE_TS_20w, 26 lat).

To, co Katerina ceni najbardziej we własnym życiu, jest tym samym, co postrzega ona jako główne kryterium przynależności do klasy średniej. Dla Kateriny jest to pragnienie, aby stworzyć coś własnego, a tym samym mieć siłę do walki z przeciwnościami, pomimo obiektywnie doświadczanych ograniczeń ekonomicznych. O samym „pozycjonowaniu” się w społeczeństwie mówi z dystansem i ironią. Jednak taki styl argumentacji jeszcze bardziej sprawia, że nierówność w społeczeństwie jest naturalizowana i legitymizowana jako niezbędny – i niemal „naturalny” – motor podejmowania działań na rzecz poprawy swojej sytuacji. Jest to bardzo bliskie neoliberalnej idei podmiotowości, której esencją jest indywidualizm i koncepcja przedsiębiorczości⁸. Na pytanie, czy uważa, że w społeczeństwie istnieją klasy, odpowiada:

Nie uważam ubóstwa za dobrą rzecz. I chciałabym, ech, żeby każdy mógł..., każdy mógł mieć możliwość, aby, hmm... znaleźć drogę do szansy, by mieć coraz lepiej. Ale pomyśl o tym, po prostu wydaje mi się to naturalne. I... nie widzę też świata bez tego (DE_TS_20w, 26 lat).

Chociaż Katerina w wymiarze ekonomicznym identyfikuje się z klasą niższą, jednocześnie zauważa, że każdy powinien mieć szansę awansu ekonomicznego. Swoją pozycję określa również przez pryzmat własnych doświadczeń i aspiracji. Jej autopercepcja w tym wymiarze plasuje ją raczej w klasie średniej, co zbliża analizowaną biografie do przedstawionego wcześniej przypadku Juliana.

Doświadczenia biograficzne a identyfikacje klasowe w badaniach CATI: dyskusja

Zanim przejdziemy do podsumowania wyników badań, chcielibyśmy jeszcze przytoczyć, w charakterze kontekstu, kilka obserwacji z sondaży CATI zrealizowanych w Polsce i w Niemczech. W odniesieniu do pytań dotyczących postrzegania struktury klasowej kwestionariusze ankiety w obu krajach nieco się różniły, co jednak nie uniemożliwia dokonania podstawowych porównań. Warto zacząć od pytań zadanych w bardzo zbliżonej formie w obu krajach, które dotyczyły znajomości terminu „prekariat” oraz postrzegania swojego zatrudnienia w kategoriach zatrudnienia prekaryjnego.

⁸ Por. rozdz. 9.

Tabela 35. Znajomość terminu „prekariat” wśród młodzieży polskiej i niemieckiej (w %)

	Polska	Niemcy
Tak	13,5	28,3
Nie	85,8	71,6
Trudno powiedzieć	0,2	0,1
Odmowa odpowiedzi	0,5	0
Ogółem	100	100

Uwaga: w polskim kwestionariuszu pytanie brzmiało: „Niekiedy ludzi zatrudnionych na niskopłatnych umowach krótkoterminowych nazywa się „prekariatem”. Czy kiedykolwiek zetknął się Pan(i) z tą nazwą”? W niemieckim pytanie zadano bez wstępu: „Czy kiedykolwiek słyszał(-a) P. termin prekariat?”.

Źródło: CATI, N = 1000.

Zaprezentowane wyniki świadczą o względnie niewielkiej znajomości pojęcia „prekariatu”, przy czym szczególnie niska jest ona w przypadku młodzieży polskiej (13,5% odpowiedzi „tak” w porównaniu z 28,3% w Niemczech). Wyższy odsetek odpowiedzi twierdzących wśród respondentów niemieckich jest o tyle istotny, że w pytaniu zadany w trakcie badań nie wyjaśniono (inaczej niż w Polsce) znaczenia tego pojęcia. Może to świadczyć o silniejszej obecności kategorii „prekariatu” w dyskusji publicznej w Niemczech. Trzeba zaznaczyć, że gdy w kolejnym pytaniu badanych zapytano, czy uznaliby siebie za osoby pracujące w warunkach prekaryjnych, odpowiedzi były odmienne⁹: 46,5% młodych Polaków i 29,8% młodych Niemców uznało, że pracowało wcześniej na takich warunkach. Gdy zawężiliśmy próbę do młodzieży aktualnie pracującej, odpowiednie odsetki wynosiły 48,8 dla próby polskiej i 31 dla próby niemieckiej. Świadczy o to tym, że subiektywnemu doświadczeniu prekaryjnego zatrudnienia, po zdefiniowaniu w kwestionariuszu znaczenia tego pojęcia w kategoriach niskopłatnych i krótkoterminowych kontraktów, nie towarzyszy upowszechnianie się kategorii „prekariatu” jako ramy identyfikacji klasowej¹⁰.

Nieco bardziej skomplikowane i mniej metodologicznie uprawnione jest porównanie odpowiedzi na pytania dotyczące przynależności do klasy społecznej, które zostały zadane w badaniach CATI w Polsce i w Niemczech w odmienny sposób.

⁹ Drugie z pytań w polskim kwestionariuszu brzmiało: „Czy kiedykolwiek pracował(a) P. na warunkach prekaryjnych?”, w niemieckim: „Czy uznał(a)by P. się za kogoś, kto pracuje w warunkach prekaryjnych, tj. otrzymuje niskie wynagrodzenie i umowy krótkoterminowe”.

¹⁰ Warto dodać, w badaniach biograficznych jedynie w próbie polskiej pojawiły się identyfikacje z „prekariatem” (w odpowiedzi na pytanie o identyfikacje „ludzi takich jak rozmówcy”): miały one miejsce w dziewięciu wywiadach (na 63), we wszystkich przypadkach dotyczyły osób z wysokim kapitałem kulturowym, zatrudnionych w instytucjach edukacyjnych i kulturalnych i posiadających kontakty z lewicowymi ruchami społecznymi (por. rozdz. 12). Dowodzi to znaczenia uczestnictwa w ruchach społecznych, które stosują ramę mobilizacji związaną z pojęciem „prekariatu” do kształtowania się tej formy tożsamości zbiorowej.

W przypadku polskiego kwestionariusza zadano trzy pytania: „Czy Pan[ia] zdaniem, społeczeństwo polskie dzieli się na jakieś klasy lub warstwy, czy też nie ma żadnych klas i warstw społecznych?” (V45); pytanie otwarte: „Na jakie klasy lub warstwy dzieli się polskie społeczeństwo?” (V46) oraz „Do której ze wskazanych klas czy warstw zaliczył[aby/by] Pan[i] siebie?” (V47). Zdecydowana większość respondentów (82,6%) odpowiedziała twierdząco na pytanie o istnienie klas i warstw w społeczeństwie polskim. Jednak spontanicznie formułowane identyfikacje klasowe były bardzo zróżnicowane. Ostatecznie zdecydowaliśmy się rekodować zmienną V47 na odpowiedzi zawarte w tabeli 36.

Tabela 36. Spontaniczne identyfikacje klasowe młodzieży polskiej (w %)

Identyfikacje klasowe	Odsetek odpowiedzi
Klasy średnie (średnio zamożni, średni)	29,9
Inne odpowiedzi (identyfikacje w schematach pozaklasowych – politycznych, kulturowych, społeczno-psychologicznych)	16,1
Ekonomicznie nieuprzywilejowani (np. biedni, robotnicy)	16,0
Ekonomicznie uprzywilejowani (bogaci)	3,4
Odpowiedzi sprzeczne	1,5
Trudno powiedzieć	9,5
Brak odpowiedzi	23,6
Razem	100

Uwagi: pytanie otwarte; zmienna rekodowana indukcyjnie z pytania otwartego V46 i V47.

Źródło: CATI, N = 1000.

Jak widać, najczęstszą formą identyfikacji była szeroko rozumiana klasa średnia (nazywana różnie, np. średnio zamożna lub wprost klasa średnia): 29,9% wskazań. Na klasy nieuprzywilejowane, które za Maciejem Gdulą i Przemysławem Sadurą (2012) możemy nazwać „ludowymi”, a które były określane kategoriami ekonomicznymi („biedni”, „biedniejsi”) lub, rzadko, zawodowymi („robotnicy”), wskazało 16% respondentów. 16,1% opisywało strukturę klasową kategoriami pozaklasowymi (np. politycznymi – zwolennicy i przeciwnicy rządu, konserwatyści i liberałowie czy nawet „szczęśliwi” i „nieszczęśliwi”) i tak też się identyfikowało. 23,6% w ogóle nie odpowiedziało na pytanie, a 9,5% wskazało „trudno powiedzieć”. Oznacza to, że niemal połowa (ponad 48%) badanych nie potrafiła lub nie chciała zdefiniować podstawowych kategorii podziałów klasowych w społeczeństwie.

Trudno jednoznacznie powiedzieć, jak bardzo zbliżone byłyby odpowiedzi respondentów z Niemiec, gdyby i niemieckiej części badań zastosowano pytanie otwarte. Ze względów technicznych (ograniczony czas na realizację pojedynczego wywiadu za pomocą CATI przy dostępnym budżecie), zdecydowano się jednak na pytanie zamknięte w brzmieniu (V46): „Mówi się obecnie dużo o różnych warstwach ludności (*Bevölkerungsschichten*). Do której warstwy by się P. przypisał[a]?”,

z kafeterią odpowiedzi: „niższa warstwa/klasa społeczna” (*der Unterschicht*), „warstwa robotnicza”, „warstwa średnia”, „wyższa warstwa średnia”, „warstwa wyższa”¹¹. Rozkłady odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 37.

Tabela 37. Identyfikacje klasowo-warstwowe młodzieży niemieckiej (w %)

Identyfikacje klasowe	Odsetek odpowiedzi
Warstwa średnia	52,2
Warstwa robotnicza	25,3
Wyższa warstwa średnia	16,1
Niższa warstwa społeczna	4,3
Warstwa wyższa	0,9
Żadna z powyższych	0,4
Odmowa odpowiedzi / trudno powiedzieć	0,8
	100

Uwaga: pytanie zamknięte, zmienna V46.

Źródło: CATI, N = 1000.

Warto zauważyć, że zdecydowanie dominuje (68,3%) wskazanie na warstwę/klasy średnie (52,2% z klasą średnią i 16,1% z wyższą klasą średnią), co potwierdza cytowane wcześniej obserwacje z badań biograficznych. Pomimo obiektywnego wzrostu nierówności społecznych i prekaryzacji, może to świadczyć, że społeczeństwo niemieckie daje się nadal opisywać w kategoriach „wielopoziomowego społeczeństwa klasy średniej” (Schelsky 1953). Jednocześnie ponad jedna czwarta młodych Niemców nadal identyfikuje się z klasą/warstwą robotniczą i tylko 4,3% z niższymi warstwami społecznymi. Jedynie 0,4% badanych wskazało, że nie odnajduje się w zaprezentowanym im schemacie klasowym. Niestety różnice metodologiczne w realizacji wywiadów CATI uniemożliwiają jednoznaczną odpowiedź na pytanie, w jakim zakresie zaprezentowany schemat klasowy rzeczywiście był akceptowany przez respondentów, w jakim zaś uzyskane różnice pozostają konsekwencją sposobu zadawania pytania.

Wnioski

Przeprowadzona analiza czterech przypadków, a także wstępne wnioski z badań ilościowych pozwalają podjąć próbę odpowiedzi na sformułowane na wstępie pytanie badawcze, czy i w jaki sposób podziały klasowe są postrzegane przez młodych ludzi w Polsce i w Niemczech, którzy doświadczają prekaryjnego zatrudnienia. Sposoby identyfikacji klasowych w analizowanych przypadkach układają we wzory, do

¹¹ Zasadniczo rzecz biorąc, niemieckie słowo „die Schicht” oznacza warstwę, jednak w socjologii spotyka się również tłumaczenie tego terminu jako klasy społecznej.

wyłonienia których istotna jest obiektywna sytuacja na rynku pracy badanych oraz posiadane przez nich zasoby kapitału kulturowego.

W przypadku Kateriny i Juliana mamy do czynienia z niespełnionymi aspiracjami do osiągnięcia statusu społecznego właściwego klasie średniej. Na drodze do tego staje wywołane prekaryzacją doświadczenie rozbieżności czynników statusu społecznego. Rozbieżność ta dotyczy przede wszystkim nieadekwatnego do aspiracji i kompetencji kulturowych zasobu kapitału ekonomicznego, a także, w przypadku Kateriny, niestabilnego zatrudnienia. Ciekawym podobieństwem w obu przypadkach jest również przekonanie, że dla osiągnięcia lepszej pozycji społecznej konieczna jest indywidualna zaradność, siła oraz determinacja do walki z przeciwnościami losu, co przywodzi na myśl kluczowe zasady neoliberalnej podmiotowości i ideologii pracy (Lorey 2014, por. też rozdz. 1). Przekonanie to sprzyja „rozmywaniu się” percepcji własnej pozycji w strukturze klasowej.

Z odmienną sytuacją mamy do czynienia w przypadku Julity i Johanny, samotnych matek, których wcześniejsze doświadczenia zawodowe związane były z wykonaniem „robotniczego” zawodu sprzedawczyń. Wywiady z nimi naznaczone są przez tęsknotę za stabilną pracą, godnymi warunkami pracy, ale i społecznym uznaniem (Honneth 1981). Prekaryzacja oznacza tutaj rozpad stabilnych punktów odniesienia we wspólnocie, a więc dezafiliację (Castel 2000), która wskazuje na samotność, poszukiwanie stabilności, rozdziarcie, rozczarowanie i walkę o przetrwanie. Co ciekawe, w obu wywiadach odnaleźliśmy również wyraźnie zaznaczone odrzucenie identyfikacji z klasą ludową, w której narratorki mogłyby zostać ulokowane m.in. z powodu niskich dochodów czy – w przypadku Johanny – pobierania zasiłków socjalnych. Przywodzi to na myśl cytowaną już wcześniej Beverley Skeggs (1997: 161), która źródłem niechęci do identyfikacji klasowej w kategoriach „klasy robotniczej” upatrywała w stygmatyzującym znaczeniu tego terminu w percepcji badanych kobiet. Warto zauważyć, że przynajmniej w warunkach polskich stygmatyzację klasy ludowej mogą wzmacniać postsocjalistyczne dyskursy na temat robotników czy osób pobierających zasiłki socjalne jako „roszczeniowych” (Buchowski 2006).

Biograficzna analiza doświadczenia klasy społecznej pozwala zrozumieć przynależność do danej grupy społecznej, którą ujawniły badania ilościowe. Zarówno w Polsce, jak i w Niemczech większość badanych identyfikowała się w badaniach CATI z klasą średnią: 68,3% w Niemczech, 29,9% (najwięcej spośród różnych wskazań) w Polsce, przy czym warto pamiętać o odmiennej formie zadanego pytania. Jeśli chodzi o różnice między krajami, wartą dalszych analiz obserwacją, potwierdzoną zarówno przez badania jakościowe, jak i odpowiedź na otwarte pytanie w badaniach CATI, jest bardzo silna tendencja do odrzucenia identyfikacji klasowych wśród młodych Polaków. Wydaje się, że wiązać ją można także z dostrzeżoną m.in. przez Davida Ostę (2015) słabością języka klasowego w społeczeństwach postkomunistycznych. Badania ilościowe wskazały również, co można było przewidzieć, względnie słabą znajomość samego terminu „prekariat” wśród badanych

(znało go 13,5% młodych Polaków i 29,8% Niemców), co nie rokuje dobrze mobilizacji zbiorowej sprekaryzowanej młodzieży wokół tej właśnie ramy dyskursywnej.

Analiza wywiadów pokazała, że nierówności społeczno-ekonomiczne są dostrzegane przez rozmówców. Jednak procesy grupotwórcze, które polegałyby na przechodzeniu od „klasy w sobie” do „klasy dla siebie” (mówiąc językiem marksofskim), są hamowane z jednej strony przez dezidentyfikację klasową sprekaryzowanych robotników, z drugiej zaś przez legitymizację istniejących nierówności, szczególnie silną wśród poddanej prekaryzacji klasy średniej. Ten ostatni proces widać m.in. w wierze w indywidualne zasługi jako uzasadnienia przynależności klasowej, a także w przekonaniu, że zajmowana pozycja społeczna jest efektem zaradności i przedsiębiorczości. Przekonania takie utrudniają diagnozę źródeł nierówności społeczno-ekonomicznych, indywidualizują czynniki położenia społecznego, a przez to stają się istotnym elementem cichej reprodukcji istniejących struktur klasowych. Jak pokazały wywiady biograficzne, młodzi ludzie w obu badanych krajach doświadczają ich efektów.

*Adam Mrozowicki, Vera Trappmann, Alexandra Seehaus,
Mateusz Karolak, Agata Krasowska, Jule-Marie Lorenzen*

Rozdział 17. Typologia strategii życiowych pracowników sprekaryzowanych

Wprowadzenie

Jednym z celów jakościowego modułu w projekcie PREWORK było lepsze zrozumienie napięcia między sprawstwem (*agency*) młodych pracowników a strukturalnymi ograniczeniami, na które natrafiają, realizując swoje strategie życiowe. Tak postawiony problem obecny był w różnych formach w tematach badawczych, których analizie poświęcona została druga część książki, takich jak doświadczenie pracy, wchodzenie w dorosłość, doświadczenie płci, migracji, przedsiębiorczości, a także formowanie się świadomości politycznej w kontekście procesów prekaryzacji. Był on również przedmiotem polsko-niemieckich badań porównawczych, których jednym z efektów stało się opracowanie typologii strategii życiowych¹.

Wybór Polski i Niemiec pozwolił na refleksję nad wpływem zróżnicowanych kontekstów instytucjonalnych, które rzutują również na mechanizmy prekaryzacji, na sposoby radzenia sobie z prekaryjnością przez młodych ludzi w obu krajach. Dyskusję nad licznymi różnicami polsko-niemieckimi zawiera m.in. rozdz. 14 autorstwa Juliusza Gardawskiego w niniejszej książce, a specyfikę kontekstu prekaryzacji omawia Vera Trappmann, Alexandra Seehaus i Denis Neumann w rozdz. 15. Mówiąc najbardziej ogólnie, w przypadku Polski mamy do czynienia ze „destandaryzacją” zatrudnienia, która, przynajmniej do połowy drugiej dekady XXI w., wyrażała się w wypieraniu zatrudnienia w ramach umowę o pracę na czas nieokreślony

¹ Typologia ta prezentowana była wcześniej w różnych wariantach w opublikowanych i przedstawianych na konferencjach referatach. Jej wersje polskie – z nieco różniącymi się nazwami typów ze względu na odmienną stawianego problemu badawczego – ukazały się w pracach Mrozowicki, Karolak 2017 oraz Mrozowicki et al. 2018. W niniejszym rozdziale zaprezentowana jest uzgodniona z zespołem niemieckim wersja typologii zawierająca sześć typów. W opracowaniu końcowym jest wersja uproszczona, z czterema typami.

przez inne formy pracy (por. Muszyński 2019). W Niemczech natomiast mowa jest o „dualizacji”, której efektem jest wzrost „niezorganizowanych i zderegulowanych peryferii (...) charakteryzujących się gorszym statusem i osłonami dla firm i pracowników poza «rdzeniem» [rynku pracy – A.M.]” (Thelen 2014: 14).

W literaturze na temat pracy prekaryjnej ludzi młodych zwraca się uwagę na dwa zjawiska. Z jednej strony mowa jest o postępującej normalizacji prekaryzacji, oznaczającej akceptację i traktowanie niestabilności jako „oczywistego i normalnego” wzoru organizacji doświadczeń zawodowych w późnym kapitalizmie (Lorey 2015a; Manske 2015). Wśród przyczyn „normalizacji” wskazuje się m.in. na (1) upowszechnienie się nowej ideologii pracy – zwanej czasami „nowym duchem kapitalizmu” (Boltanski, Chiapello 2015) – która kwestionuje zatrudnienie w sztywnych ramach fordowskiej biurokracji w imię kreatywności i elastyczności, (2) redefinicję prekaryjności jako zjawiska tymczasowego, „pomostu” dla stabilnego zatrudnienia (Giermanowska 2013); (3) przemiany wartości ludzi młodych, szczególnie tych zaliczanych do „milenialsów”, poszukujących w pracy autonomii i kreatywności raczej niż stabilności; (4) bezsilność i fatalizm części młodych ludzi, które wzmacnia jeszcze ich społeczna atomizacja i alienacja (por. przegląd stanowisk w Kiersztyn 2018b). Z drugiej strony to właśnie wśród młodych, zwłaszcza wykształconych i pracujących poniżej swoich kwalifikacji, teoretycy doszukują się awangardy prekariatu, która dzięki działaniom zbiorowym i partycypacji w ruchach społecznych doprowadzi do przekształcenia zastanego porządku społecznego i stosunków pracy (Standing 2014, 2015)².

Jak wskazano we wcześniejszych rozdziałach, hipoteza o radykalizacji młodych ludzi znajduje jednak ograniczone potwierdzenie w zebranych przez nas materiale empirycznym: jest ona obecna w niektórych jedynie przypadkach, a kontestacja prekaryjności łączy się często z jej selektywną normalizacją. W niniejszym rozdziale nasze rozważania przenosimy na grunt porównawczy. Poszukujemy odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób procesy prekaryzacji są doświadczane i oceniane przez młodych ludzi w Polsce i w Niemczech w kontekście całości ich doświadczeń życiowych. W świetle obserwacji na temat względnie wysokiego poziomu satysfakcji życiowej młodych ludzi w obu badanych krajach (Szafranec et al. 2017), interesuje nas, w jakich warunkach ze względu na posiadane zasoby i refleksyjnie kształtowane strategie życiowe prekaryjność staje się problemem biograficznym, tworząc potencjał do jej indywidualnej lub zbiorowej kontestacji. I odwrotnie, w jakich okolicznościach obiektywna prekaryjność zostaje subiektywnie „normalizowana” jako nieuchronny aspekt współczesnej „normalnej biografii” (Kohli 2002) zawodowej? Jak również: czy i jakie różnice między młodzieżą polską i niemiecką pojawiają się w odniesieniu do obu tych pytań badawczych?

Teoretyczny kontekst analiz strategii życiowych ludzi młodych został szczegółowo opisany w rozdz. 1 niniejszej książki. Strategie życiowe skonceptualizowane

² Więcej na ten temat piszemy w rozdz. 1 oraz 12.

zostały w nawiązaniu do teorii Margaret Archer oraz wcześniejszych badań biograficznych nad robotnikami (Mrozowicki 2011) jako „indywidualne sposoby osiągnięcia pożądanego *modus vivendi*” (Archer 2007: 88). Ważnym wymiarem analizy uwarunkowań strategii życiowych były zaczerpnięte z teorii Pierre’a Bourdieu (1986) pojęcia kapitałów: ekonomicznego, społecznego i kulturowego, uzupełnionych kategoriami zasobów biograficznych oraz emocjonalnych (por. rozdz. 1). Na poziomie operacyjnym w toku analizy biograficznej wyodrębnienie strategii życiowych było możliwe przez rekonstrukcję typowego dla danej biografii splotu struktur procesowych obrazujących stosunek narratora do poszczególnych faz jego życia (por. Schütze 2005: 319).

Prezentację wniosków końcowych z polsko-niemieckich badań porównawczych rozpoczynamy od krótkiego opisanie ich ram metodologicznych. W głównej części tekstu prezentujemy opracowaną w zespole polsko-niemieckim typologię strategii życiowych młodych ludzi w Polsce i w Niemczech. Na zakończenie staramy się wyjaśnić zaobserwowane podobieństwa i różnice między krajami.

Nota metodologiczna: polsko-niemieckie badania porównawcze

Przedstawiona w rozdziale typologia strategii życiowych pracowników sprekaryzowanych powstawała w toku ponaddwuletnich dyskusji zarówno w obrębie zespołu polskiego, jak i zespołu niemieckiego, a także cyklu seminariów międzynarodowych, w toku których wypracowywano wspólny zestaw kategorii analitycznych. Metodologia badań wykorzystana w projekcie PREWORK przez zespół polski została wyczerpująco opisana w rozdz. 4. Analogiczną metodologię zastosowano w przypadku badań realizowanych przez zespół niemiecki, w skład którego weszli Vera Trappmann (kierownik zespołu), Alexandra Seehaus, Jule-Marie Lorenzen oraz Denis Neumann. W obu przypadkach podstawą analiz empirycznych były biograficzne wywiady narracyjne inspirowane metodą zaproponowaną przez Fritza Schützego (1983).

Zarówno w Polsce, jak i w Niemczech punktem wyjścia w doborze próby było dotarcie do młodych ludzi w wieku 18–30 lat, zatrudnionych w ramach odmiennych od umowy o pracę na czas nieokreślony formach zatrudnienia („niestandardowych formach zatrudnienia” obejmujących m.in. umowy o pracę na czas określony, umowy cywilnoprawne czy *Minijobs* w Niemczech), czasowo bezrobotnych lub odbywających niskopłatne lub nieodpłatne staże. W Niemczech wywiady zostały zrealizowane w czterech średniej wielkości miastach w „nowych” i „starych” krajach związkowych zróżnicowanych ze względu na ich dynamikę gospodarczą, a także w stolicy, Berlinie. W Polsce wywiady zostały zrealizowane, jak już wspomniano, w lokalizacjach zróżnicowanych przez ich sytuację ekonomiczną: Warszawie i Wrocławiu, w Łodzi, dwóch średniej wielkości miastach w województwie mazowieckim i na Dolnym Śląsku, dwóch małych miastach w tych samych regionach oraz jednej wsi.

Dobierając próbę w obu krajach, dołożono starań w celu uzyskania wystarczającej do przeprowadzenia analiz porównawczych reprezentacji kobiet i mężczyzn, a także osób w wieku 18–24 oraz 25–35 lat (por. tabela 15 w rozdz. 4). W naszej kolekcji wywiadów mamy narratorów zróżnicowanych również ze względu na pozostawanie w związkach intymnych (posiadanie rodziny i dzieci lub ich brak), status migracyjny (osoby o pochodzeniu polskim i niemieckim, dwie narratorki z Ukrainy, osoby migrujące oraz osoby wywodzące się z rodzin imigrantów), branżę (usługi w sektorze prywatnym i publicznym i przemysł) oraz zasoby edukacyjne (osoby z wykształceniem wyższym oraz bez takiego wykształcenia). Łącznie analizie poddano 60 wywiadów w Niemczech oraz 63 wywiady w Polsce.

Tabela 38. Typy strategii życiowych pracowników prekaryjnych: wybrane wymiary

Typ	Liczba przypadków		Orientacje wobec pracy i kluczowych zasobów	Właściwości strategii życiowych i potencjał biograficznej problematyzacji prekaryjności
	Polska	Niemcy		
Robotniczy	14	14	orientacja na stabilność, kapitał ekonomiczny i społeczny	samoograniczenie, poszukiwanie realizacji w sferze relacji społecznych, krytyka pauperyzacji i atomizacji
Profesjonalny	20	17	orientacja na stabilność i samorealizację, kapitał kulturowy i społeczny	inwestowanie w kapitał kulturowy i społeczny; krytyka rozbieżności czynników statusu
Kreatywny	12	13	orientacja na autonomię i samorealizację, kapitał kulturowy i społeczny	inwestowanie w kapitał kulturowy i społeczny; krytyka samowyzysku i nierównowagi między życiem i pracą
Brikolażu (przedsiębiorczy)	7	3	orientacja na przedsiębiorczość, kapitał ekonomiczny	zaradność, krytyka ograniczeń systemowych dla działań przedsiębiorczych
Zablokowany	7	7	dezorientacja w świecie pracy i poza pracą, ograniczone zasoby	terapia, krytyka bez oporu, eksternalizacja źródeł prekarności
Wycofany	3	6	odmowa orientacji na pracę i zasoby związane z pracą	wycofanie w enklawy społeczne poza pracą: nieformalność, rodzicielstwo, alternatywną wspólnotowość

Źródło: badania własne.

Analiza danych przebiegała dwutorowo. Po pierwsze, odbywała się zgodnie ze standardowymi procedurami metodologii teorii ugruntowanej (Glaser 1978), czyli kodowaniem otwartym, tworzeniem *memos*, kodowaniem selektywnym i teoretycznym doborem próby. W wyniku zastosowania wspomnianych procedur wszystkie wywiady zostały opatrzone wstępnym komentarzem analitycznym. Po drugie, dwadzieścia wywiadów zostało dodatkowo poddanych analizie biograficznej czerpiącej z metody Fritza Schützego (2012), w toku wspólnej interpretacji materiału w ramach serii warsztatów organizowanych przez zespół polski i niemiecki. W efekcie połączenia tych dwóch metod analizy stworzono prezentowaną w dalszych częściach rozdziału propozycję typologii strategii życiowych pracowników prekaryjnych. Opierała się ona na następujących wymiarach: 1) orientacje wobec pracy na przestrzeni biografii w relacji do orientacji na problemy biograficzne poza pracą; 2) znaczenie różnorodnych zasobów, w tym kapitału ekonomicznego, społecznego i kulturowego oraz zasobów biograficznych i emocjonalnych (por. Bourdieu 1986, 2005); 3) subiektywne znaczenie obiektywnie sprekaryzowanej pracy (wyrażone w sposobach „normalizacji” i „problematyzacji” prekaryzacji). Należy przy tym podkreślić, że typy strategii życiowych nie są typami rozmówców, a poszczególne jednostki mogą przemieszczać się pomiędzy nimi na przestrzeni swoich doświadczeń biograficznych.

Typy strategii życiowych

Typ robotniczy

Pierwszy ze zrekonstruowanych typów nazwany został przez nas robotniczym. Łączy on względnie ograniczone lub zdewaluowane na rynku pracy zasoby edukacyjne z pragnieniem pracy stabilnej. Reprezentuje prekaryjną odmianę tradycyjnego typu świadomości robotniczej opisywanego przez Davida Lockwooda (1975: 17) w kategoriach powiązania solidarności i dumy zawodowej ze wspólnotowością w miejscu zamieszkania. Pożądanym modelem pracy to przede wszystkim zatrudnienie dobrze płatne, „od poniedziałku do piątku, na jedną zmianę” (Patryk), co stanowić może metaforę robotniczej odmiany porządku fordowskiego. Choć badani chcieliby realizować zinstytucjonalizowane wzory działania oparte na wzorze normalnej biografii okresu fordowskiego, ich doświadczenia w sferze pracy, rzutujące często również na sferę pozazawodową, cechuje jednak znaczny potencjał dezorganizacji. Niestabilne, niskopłatne i niepewne zatrudnienie postrzegane jest jako problematyczne zarówno z punktu widzenia wartości przypisywanych „dobrej pracy”, jak i z powodu jego konsekwencji dla innych, biograficznie istotnych sfer życia, takich jak życie rodzinne czy relacje w ramach wspólnoty lokalnej.

Zarówno w materiale polskim, jak i niemieckim praca zajmuje centralne miejsce w biografii rozmówców w ramach typu „robotniczego”. Jest ona źródłem

integracji społecznej, nadaje sens życiu i stanowi podstawę uzyskiwania zasobów ekonomicznych niezbędnych do realizacji celów poza pracą. Prekaryzacja oznacza tutaj nie tylko niepewność ekonomiczną, ale również erozję stabilnych punktów odniesienia we wspólnocie („dezafiliację”, por. Castel 2000: 520). Wzmożona mobilność geograficzna (za sprawą emigracji), zaostrzająca się konkurencja na rynku pracy i w miejscu pracy, a także wyraźne, w odczuciu badanych, różnice statusowe dające o sobie poznać poprzez „konsumpcję na pokaz”) sprawiają, że subiektywne poczucie symbolicznego wykluczenia staje się bardziej dotkliwie. Wspomina o tym m.in. w swojej narracji Julita, 22-letnia sprzedawczyni z niewielkiego miasteczka, która mówi wprost: „jak się nie ma odpowiedniego nazwiska, tak się jest takim... omijającym (...) Potrafią bardzo ludzie zniszczyć tu, w [nazwa małego miasta]”.

W obliczu prekaryzacji pracy, niektórzy z naszych badanych odwołują się do samoograniczenia potrzeb i aspiracji życiowych, co odzwierciedla cechy przypisywane przez Bourdieu (2005: 460 i n.) robotniczemu habitusowi. Mesut, 20-letni stażysta w przemyśle elektronicznym, pracujący wcześniej jako ochroniarz i kelner, tak podsumowuje swoje plany na przyszłość – oparte na rodzinie, zdrowiu i stabilnej pracy w dużym zakładzie przemysłowym:

Chciałbym być zdrowy. I aby moja rodzina była zdrowa, abym, nadal miał kontakt z nimi, żeby dobrze się układało... ze wszystkimi ludźmi, z którymi jestem dziś w dobrych stosunkach. To byłoby moje największe życzenie. I... abym mógł mieć godną pracę po ukończeniu stażu, tak aby... bezpośrednio potem mógł kontynuować [zatrudnienie – *A.M.*]. Mam nadzieję, na przykład, być zatrudnionym w S. [nazwa firmy] (DE_36M, 20 lat).

W przypadku Mesuta, obok rodziny, wartość zyskuje również zaangażowanie wolontariackie w sprawy jego wspólnoty lokalnej (pilnowanie dzieci sąsiadów, współpraca z pomocą społeczną). Częściej jednak prekaryzacja pociąga za sobą familiaryzację, a marzenia o dobrej pracy to zarazem marzenia o spokojnym życiu rodzinnym, tak jak w narracji o planach na przyszłość 19-letniej Adeli uczestniczącej w projekcie aktywizacji zawodowej w OHP.

Wtedy znajdę sobie jakąś pracę, tak. Więc już wynajmę sobie kawalerkę, zaadoptuję kota i będzie fajnie [*śmiech*]. Taki jest plan, tak to będzie wszystko, (...) [Życie] spokojne, bez niespodzianek. Tak, że ja wiem co ja będę robiła jutro, ja wiem co będzie za miesiąc (...) Ja wiem, o której się obudzę, tak wszystko perfekcyjnie zaplanowane. Idziemy do pracy, kochanie, robisz mi śniadanie. Dziecko też trzeba, daje sobie na to czas na to wszystko. Ślub. Tak, chcę, żeby wszystko wyglądało tak normalnie (PL_WR_K14_WB, 19 lat).

Marzenie o „normalnym życiu” przybiera w opowieści Adeli, która po traumatycznych przejściach rodzinnych znalazła się w domu dla bezdomnych kobiet, postaci idealizacji jej przyszej rodziny i codziennej rutyny. Wizja idealnej rodziny stanowi kontrast wobec jej obecnych doświadczeń. W innych wywiadach, w odpowiedzi na

procesy prekaryzacji podstawowym punktem odniesienia są silne więzi rodzinne, których wsparcie zastępuje nieefektywne państwo i sfragmentyzowaną wspólnotę, a jego brak sprawia, że procesy prekaryzacji pracy odczuwane są boleśniej. Praca nad więziami pozwala na podtrzymanie i ochronę znaczących relacji społecznych, które stanowią ważny komponent indywidualnej refleksyjności „komunikacyjnej”, która wymaga potwierdzenia projektów życiowych przez znaczących innych przed wcieleniem ich w życie (Archer 2007: 101)³.

Środkiem do „normalnego życia” w wywiadach z młodymi Polakami jest m.in. emigracja zarobkowa i praca na Zachodzie, a w miejscowościach przygranicznych – praca w Czechach⁴. Jak mówi Wiktoria, pracująca w sklepie odzieżowym w galerii handlowej, za granicą, w przeciwieństwie do Polski, „podobno jest tak, że im bardziej ta praca jest niewdzięczna, tym ci ludzie więcej zarabiają”. W materiale niemieckim, np. w narracji 23-letniej, obecnie bezrobotnej a wcześniej pracującej w handlu Johanny, normalne życie to przede wszystkim dobra praca:

Dobra praca jest dla mnie, hm.... dobrą atmosferą w pracy, pracą w dobrym zespole... I nie sądzę, że to absolutnie niezbędne, aby najbardziej wymarzona praca była zawsze zabawna... o ile jest to praca sprawiedliwie wynagradzana, w której jesteś szanowana... To jest dobra praca (DE_16W, 23 lata).

Przekonanie o konieczności ukończenia studiów wyższych jako elementu niezbędnego dobrej pracy i dobrego życia jest słabo zaznaczone w obrębie omawianego typu w materiale polskim, mocniej natomiast w materiale niemieckim. Niewiara w edukację formalną widoczna jest np. w argumentacji wspomnianej już Julity, która o swojej edukacji technicznej mówi w kategoriach nieprzydatnego „papierka” czy Radka, który za namową rodziny ukończył studia z administracji w jednym z miast we wschodniej Polsce, jednak obecnie pracuje w dyskoncie. Chwaląc sobie nade wszystko dobre relacje ze współpracownikami, sugeruje, że go „praca w biurze nie interesuje”. W wywiadach z młodzieżą niemiecką przekonanie o znaczeniu edukacji formalnej jest silniejsze. Wspomniany już Mesut opowiada np. o ograniczeniu oczekiwań ekonomicznych na stażu w celu otrzymania „najlepszej jakości przeszkolenia”. Bardzo podobną argumentację odnajdujemy w innych biografiami młodych ludzi odbywających staże zawodowe w Niemczech, np. Saszy czy Pablo-Miguela przygotowujących się zawodowo do pracy w elektrowniach wiatrowych, którzy postrzegają staż jako przepustkę do stabilizacji życiowej w przyszłości.

³ Odniesienie do typów refleksyjności Margaret Archer traktujemy jako robocze hipotezy wymagające dalszych badań. W opracowaniu jest książka z badań uzupełniających w projekcie PREWORK, zrealizowanych metodą kwestionariuszową *face-to-face* (PAPI – *paper and pencil interview*) na reprezentatywnej próbie młodych ludzi w województwie mazowieckim, w których zastosowaliśmy zaproponowany przez Archer indeks ICONI (indeks wewnętrznej konwersacji). Liczymy, że w kolejnych publikacjach uda się pogłębić prezentowane tu wyniki.

⁴ Por. rozdz. 10.

W obrębie typu robotniczego jedynie w przypadku wywiadów zebranych w Polsce pojawiły się nieliczne odniesienia do zbiorowych form działania, partycypacji w protestach czy mobilizacji ze strony związków zawodowych. W przypadku Radka, jednego z nielicznych rozmówców zatrudnionych w uzwiązkowanym zakładzie pracy, związki zawodowe postrzegane są jako „zbędne”, bo „to samo można załatwić sobie osobiście, nie trzeba płacić dodatkowych składek na związki zawodowe”. Instrumentalne orientacje wobec organizacji pracowniczych widać we wspomnieniach Antka z pracy w MPK, gdzie członkostwo w nich sprowadzone zostaje do możliwości wzięcia pożyczki. W przypadku Arka, byłego montera w fabryce sprzętu AGD, sens partycypacji sprowadza się do „bronienia praw pracowniczych osób, które są zatrudnione na podstawie umowy o pracę u danego pracodawcy”. Udział w organizacjach pracowniczych ma zatem przede wszystkim charakter pragmatyczny i instrumentalny.

Typ profesjonalny

Typ profesjonalny opisuje – w sferze pracy – strategie wiążące ze sobą względnie wysokie zasoby kapitału kulturowego z poszukiwaniem stabilności zatrudnienia, dobrych zarobków oraz możliwości rozwoju zawodowego⁵. Praca posiada tu wartość autoteliczną jako źródło nie tylko zarobków, ale i statusu społecznego. Kluczowe znaczenie dla statusu społecznego mają również wysokie zasoby kapitału kulturowego w postaci sformalizowanego wyższego wykształcenia lub kompetencji kulturowych przekazanych i nabytych poza edukacją formalną (np. w ramach rodziny). Pożądane środowisko pracy związane jest ze względnie wysokimi zarobkami, regularnymi godzinami pracy i długotrwałym zatrudnieniem, co łącznie ma pozwalać na wyznaczenie ścisłych granic pomiędzy życiem zawodowym i życiem poza pracą. Wszystko to składa się na oczekiwany wzór normalnej biografii w ramach dobrze zorganizowanej (w sensie Maxa Webera) organizacji biurokratycznej, w urzędzie, w usługach publicznych czy w dużej korporacji.

Dla części sprekaryzowanych „profesjonalistów” kluczowe jest bezpieczeństwo zatrudnienia, inni poszukują w pracy przede wszystkim samorealizacji, jednak – inaczej niż opisywany dalej typ kreatywny – nie są gotowi na ponoszenie biograficznych kosztów elastyczności. W obu przypadkach aspiracje zawodowe zderzają się

⁵ We wcześniejszych artykułach opartych na materiale polskim typ ten określany był również mianem typu „postetatystycznego” (Mrozowicki et al. 2018), co oddawało procesy erozji stabilnego zatrudnienia na etacie w toku prywatyzacji i liberalizacji usług publicznych (Kozek 2011) oraz „sprekaryzowanego typu biurokratycznego” (Mrozowicki, Karolak 2017), co odwoływało się do obecnej w nim tęsknoty za stabilną, czystą pracą „na etacie”. W wyniku dyskusji z zespołem niemieckim przyjęliśmy jednak, że optymalną nazwą typu będzie określenie go mianem typu profesjonalnego, co oddaje najlepiej kluczowe znaczenie tożsamości sprekaryzowanych „białych kłnierzyków”.

jednak z rzeczywistością zatrudnienia określonego przez niepewność i niestabilność, podważając możliwości biograficznego planowania i realizacji zinstytucjonalizowanych wzorów działania w sferze pracy. W części wywiadów taki stan rzeczy związany jest z doświadczeniami nieodpłatnych i niskopłatnych staży i praktyk zawodowych w sektorze prywatnym, w innych – z obiektywnymi procesami restrukturyzacji sektora usług publicznych w Polsce i Niemczech, w tym m.in. procesami outsourcingu czy mniej lub bardziej oczekiwanym przechodzeniem pracowników na samozatrudnienie (Kozek 2011).

W ramach omawianego typu prekaryzacja pracy jest bądź to tymczasowo legitymizowana jako konieczny etap do stabilnego zatrudnienia okres prób, błędów i wyrzeczeń, sprawdzania się na rynku pracy, bądź to odrzucana i krytykowana, co szczególnie wyraźnie widać w przypadku przedłużania się oczekiwania na stabilizację, w kategorii trzydziestolatków⁶. Ciekawym przykładem pierwszego z wymienionych wariantów jest przypadek Anny, 30-letniej pracownicy administracyjnej w instytucji federalnej w Niemczech, zatrudnionej na umowę na czas określony. Po ukończeniu studiów z zakresu europeistyki pracowała w różnorodnych instytucjach krajowych i zagranicznych w charakterze stażystki lub w ramach krótkoterminowych umów. Odpowiadając na pytanie, czy określiłaby swoją sytuację jako „prekaryjną”, mówi wprost:

W naszym pokoleniu, które obecnie robi różne staże i tego typu rzeczy, myśli się, że, tak, wykształcenie uniwersyteckie da ci pracę. I... hm, ja ciągle wierzę [*śmiech*] że z odpowiednim wykształceniem w którymś momencie będziesz miał prawdziwą pracę na stałe... Ale to też należy dzisiaj do prekaryjnych sytuacji pracy. Myślę, że nadal musimy się trochę do tego przyzwyczaić (DE_01W, 30 lat).

Anna, odwołując się do swoich doświadczeń, z dystansem patrzy na perspektywę stabilnej pracy osiągananej dzięki wyższemu wykształceniu, nie zmienia to jednak faktu, że istniejący stan rzeczy zdaje się akceptować i, co więcej, generalizuje potrzebę normalizacji, „przyzwyczajania się” do prekaryjnych warunków pracy. Z podobnym podejściem mamy do czynienia w przypadku Leny, doktorantki socjologii, która zaznacza, że na obecnym etapie swojej biografii przyzwyczała się, że „nie wie gdzie będzie mieszkać za trzy lata”, dostrzega jednak „wielkie ryzyko, że jeśli przyzwyczaisz się do tej wymuszonej mobilności, nigdy i nigdzie nie będziesz czuła się u siebie”. Podobnie jak w typie robotniczym, w wywiadach niemieckich zakres akceptacji dla prekaryjnych warunków pracy jako tymczasowego pomostu do stabilnego zatrudnienia jest jednak większy niż w przypadku naszych rozmówców

⁶ Typ profesjonalny nie jest jednoznacznie powiązany z określoną odmianą refleksyjności. Z jednej strony poszukiwanie stabilizacji można wiązać ze wspomnianą już „refleksyjnością komunikacyjną”, z drugiej jednak w ramach typu wyraźne są również elementy „metarefleksyjności” opisywanej przez Archer (2007: 93) w kategoriach samokrytyki sposobu prowadzenia konwersacji wewnętrznej oraz krytyki otoczenia społecznego.

w Polsce, gdzie wyraźniejsze są krytyka i niezadowolenie z rozbieżności między wysokimi zasobami edukacyjnymi a zarobkami, warunkami pracy i bezpieczeństwem zatrudnienia. Przykładem może być 28-letnia Zuzanna, wolontariuszka przygotowująca się do zawodu terapeutki i dorabiająca korepetycjami.

Taka przykra sprawa, pracuję jako terapeuta (...) Na początku trzeba pracować za darmo, zanim będziesz mógł wykonać taką pracę (...) W sumie od roku jestem, jestem w szpitalu psychiatrycznym w [nazwa dużego miasta], w poradni. I też od, też chyba od roku, mniej więcej, w poradni Z. na ulicy U. (...) Z jednej strony za darmo robię to, co wiem, że będę chciała się zajmować. (...) A z drugiej strony też muszę jakoś, jakoś zarabiać i dlatego uczę tego angielskiego (...) To nie jest normalne, żeby człowiek, który jest dorosły, skończył studia, nie może mieszkać sam, pomimo że ma 30 lat, nie wyprowadzi się od rodziców, bo go nie stać (...) Chciałabym pracować w jakiejś poradni, mieć jakąś określoną liczbę godzin itd. Mieć to jakoś bardziej ustabilizowane (PL_WAW_K10, 28 lat).

W wywiadach zrealizowanych w Polsce to w obrębie typu profesjonalnego oraz opisywanego dalej typu kreatywnego odnajdujemy najczęściej w zebranej próbie przypadki, w których obecne są jakieś formy aktywności obywatelskiej. Pojawiające się próby znalezienia adekwatnej formy zaangażowania społecznego mogą przybrać zarówno postać działań w ramach związków zawodowych i propracowniczych ruchów społecznych, jak i formę aktywności w ramach pravicowych lub liberalno-lewicowych ruchów tożsamościowych (np. narodowego czy feministycznego itp.). W przypadku 27-letniej Daniela aktywność społeczna jest formą kompensacji braku samorealizacji w sferze pracy korporacyjnej. Dla Marcina, architekta, dołączenie do lewicowej Partii Razem stanowiło natomiast odpowiedź na brak stabilności zatrudnienia. Z innymi motywacjami zaangażowania, odległymi od sfery ekonomicznych interesów, mamy do czynienia w przypadkach Asi i Jana, zaangażowanych we wsparcie ruchów pravicowych, w których dużo większy nacisk kładzie się na takie kwestie jak pamięć o bohaterach narodowych i niechęć do liberalnych elit politycznych.

Pomimo ważnych przejawów zaangażowania obywatelskiego w ramach typu profesjonalnego, warto podkreślić, że poparcie dla ruchów społecznych jest często jedynie werbalne, a zaangażowaniu w działalność zbiorową towarzyszą zwykle strategie o charakterze indywidualnym. Po pierwsze, jest to intensywne dokształcanie się w celu osiągnięcia lepszych kwalifikacji, połączone z czasową akceptacją niekorzystnych warunków pracy w celu zdobycia doświadczenia. Po drugie, w materiale polskim bardzo wyraźnie pojawia się myślenie o emigracji z kraju. Po trzecie wreszcie, mamy do czynienia z przypadkami wycofania z rynku pracy w ogóle, gdy istniejące możliwości zatrudnienia nie pozwalają na wykonywanie pracy choćby zbliżonej do posiadanego wykształcenia.

Typ kreatywny

Typ kreatywny strategii życiowych cechuje odrzucenie fordowskiego modelu zatrudnienia, który postrzegany jest jako zbyt sztywny, biurokratyczny i ograniczający indywidualną samorealizację i autonomię. Oczekiwana praca powinna mieć sens, przynosić nowe inspiracje oraz pozwalać na elastyczne kształtowanie relacji pomiędzy życiem zawodowym i pozazawodowym. Kreatywność powiązana jest z wysoką, autoteliczną wartością pracy, która znajduje się w centrum strategii życiowych. Bardzo ważne znaczenie przypisywane jest tutaj również, podobnie jak w typie profesjonalnym, kapitałowi kulturowemu, w tym zasobom edukacyjnym cenionymi dużo bardziej niż kapitał ekonomiczny. Częstym motywem jest wybór pracy w III sektorze lub w ramach projektów w branży kultury i sztuki ze względu na to, że pozwala ona na samorealizację, uniknięcie rutyny zatrudnienia w biurokracji lub korporacji, wolność od ograniczeń. Jest to zgodne z dominującym w obrębie typu rodzajem refleksyjności, jaką jest „metarefleksyjność”, którą Archer (2007: 93) opisuje jako sposób prowadzenia wewnętrznej konwersacji, opierający się na krytycznej refleksji nad własną refleksyjnością i sposobami działania w społeczeństwie. W wywiadach dominuje poczucie indywidualnego sprawstwa, którego przejawem są biograficzne plany działania w sferze pracy. Jednak realizacja tych planów pociąga za sobą często znaczne koszty biograficzne, co szczególnie w sytuacji pozbawienia ochronnej sieci wsparcia instytucjonalnego czy rodzinnego uruchamiać może potencjał biograficznych trajektorii, z którym radzenie sobie wymaga wzmoczonej pracy nad „normalizacją” prekaryjności.

Typ kreatywny realizuje model „projektariackiej” kariery zawodowej (Szreder 2016), w którym zasady „nowego ducha kapitalizmu” (Boltanski, Chiapello 2015) znajdują najpełniejsze odzwierciedlenie. W ramach omawianego typu pojawia się dystans do tradycyjnej przedsiębiorczości, postrzeganej jako przejaw przesadnej pragmatyzacji i lekceważenia społecznej wartości pracy, która powinna być „pożyteczna i interesująca” (Miłosz). Logikę poszukiwania kreatywnej pracy ilustrować mogą słowa 29-letniego Miłosza, który realizuje projekty dla artystycznej fundacji na Dolnym Śląsku:

Od samego dzieciństwa właściwie działałem w stowarzyszeniu społeczno-kulturalnym „Znajomi”. Tam też zrealizowałem swój pierwszy projekt i wydaje mi się, że zawodowo od początku byłem określony. To znaczy jakby z takiej analogii porównywania tego oczyma dziecka, to chciałem być właśnie taką panią z domu kultury, która organizuje takie rzeczy i w tamtym świetle wydawało mi się, że ma taką dziwną, nienormowaną, interesującą pracę. I też zawsze mnie ciągnęło do życia artystycznego (PL_WR_M09_WB, 29 lat).

Oparta na projektach aktywność zawodowa staje się ważnym elementem świata życia, nie tylko w świecie pracy, ale i poza nim. Podział między pracą i tym, co się dzieje po pracy, się rozmywa, m.in. dlatego że zasoby prywatne, w tym kapitał

społeczny obejmujący osobiste, przydatne znajomości, są ważnym elementem wykonywania pracy. Przedstawiciele środowiska pracowników kultury i trzeciego sektora, szczególnie w większych miastach, tworzą również specyficzny świat społeczny, „projektariacką bańkę” lub „enklawę” (Miłosz), która stanowi zarówno ważny punkt oparcia, jak i miejsce nieustannej konkurencji i kooperacji (konkuperacji/*coopetition*) (Szreder 2016: 60–62). Maya, w chwili wywiadu samozatrudniona 35-letnia fotografka z Niemiec, opowiada w następujący sposób o podobieństwie swoich doświadczeń z innymi osobami z jej otoczenia społecznego:

Jak wszyscy w tych czasach, którzy próbowali robić coś kreatywnego, mówiliśmy, że zrobimy coś inaczej niż inni dorośli ciągnący do pracy codziennej i postrzegający wszystko [inne] jako głupie, że nie wybierzemy bezpiecznej ścieżki, tylko samorealizację (DE_48W, 35 lat).

Pomimo podobnych do Mai deklaracji w innych wywiadach, prekaryjność pracy projektowej rzadko jest idealizowana. Z jednej strony jej normalizację ułatwia orientacja na wartości postmaterialistyczne. Elastyczność zawodowa postrzegana jest raczej jako norma niż ograniczenie planów życiowych, jej negatywne efekty zaś jako konieczny koszt robienia tego, co się kocha. Oprócz budowy sieci kontaktów umożliwiających otrzymywanie zleceń projektowych, inne sposoby ochrony przed niepewnością obejmują również inwestowanie w nowe kwalifikacje umożliwiające profesjonalizację pracy kreatywnej. Zarazem jednak dostrzega się „utopijność” wiary w możliwość połączenia bezpieczeństwa zatrudnienia i kreatywności. Katarina, 27-letnia baletnica zatrudniona na sezonowych kontraktach w Niemczech, opowiada o tym, że marzy o pozostaniu freelancerką, a zarazem otrzymywaniu stałej wypłaty co miesiąc. Maya, która wiele czasu poświęciła na samokształcenie w dziedzinie nowych technologii w fotografii, po urodzeniu dziecka dostrzegła, że stabilność finansowa jej rodziny zależy od wsparcia ze strony jej dobrze zarabiającego partnera życiowego, co wymusiło na niej akceptację tradycyjnego podziału ról w związku ze względu na płęć. W innych wywiadach, np. z samozatrudnioną w organizacji pozarządowej Alicją, ujawnia się natomiast problem utrzymania równowagi między życiem osobistym a zawodowym w sytuacji nieregularności i okresowej intensyfikacji pracy projektowej.

W wywiadach zebranych w Polsce w typie kreatywnym mamy też do czynienia z poszukiwaniem nowych formuł obywatelskości, współpracy i solidarności. Wrażliwość na niesprawiedliwość społeczną oraz biograficzne koszty krótkoterminowej pracy projektowej sprawiają, że to właśnie w obrębie tego typu można odnaleźć przejawy najwyraźniej wyartykułowanej krytyki prekaryzacji pracy, a także bezpośrednio utożsamianie się z prekariatem jako grupą. Niezgodę na niepożądane efekty elastyczności wolnych zawodów widać np. w wypowiedzi 25-letniego Szymona, architekta, który m.in. dzięki pracy za granicą uświadomił sobie niekorzystne aspekty własnej pracy w Polsce. Co ważne, Szymon chce dzielić się swoimi obserwacjami z innymi pracownikami, jednak napotyka barierę w postaci braku odpowiedniego języka oraz braku myślenia w kategoriach interesów zbiorowych:

To, co na przykład widzę u siebie, gdzieś tam w pracy, to, że też nie ma... jakby nie, nie ma, nie ma jakby języka, ludzie nie znają języka, żeby opisywać pewne zjawiska, które na przykład się przydarzają, tak... jest, pojawia się jakaś, jakaś tam frustracja, to jest... są, są rozmowy, że coś jest nie tak, ale (...) no, ale to jest takie bardzo nieuświadomione, więc (...) no ludzie powinni się po prostu organizować i o ten, o ten interes walczyć (PL_WR_M16, 25 lat).

W wywiadzie z Szymonem wyraźne jest napięcie pomiędzy potrzebą zbiorowej krytyki warunków pracy a brakiem języka do wyrażania niezadowolenia z niej i skutecznej organizacji interesów pracowniczych. Jak zaznaczono w poprzednich rozdziałach, wsparcie ze strony zaangażowanych w organizacje pracownicze znaczących innych może przełamać sytuację izolacji i dezorganizacji. W niektórych przynajmniej przypadkach, np. Dagmary zaangażowanej w protest pracowniczy w restauracji wegetariańskiej, Vege Burgerze czy Lucjana, aktywnego w komisji NGO w Inicjatywie Pracowniczej, krytyka prekaryjności znalazła dopełnienie w organizowaniu pracowników w związki zawodowe. Jednak w większości wywiadów, zarówno materiale polskim, jak i niemieckim, w typie kreatywnym funkcjonują równoległe dwie, potencjalnie sprzeczne ze sobą strategie: indywidualne dostosowanie się do elastycznego świata pracy oraz moralna krytyka sprzeczności związanych z niestabilnym zatrudnieniem „od projektu do projektu”.

Typ brikolażu (przedsiębiorczy)

Typ brikolażu, nazywany również we wcześniejszych publikacjach typem przedsiębiorczym (Mrozowicki et al. 2018), charakteryzuje się wysokim stopniem akceptacji elastyczności i instrumentalnym stosunkiem do pracy, która postrzegana jest przede wszystkim jako źródło zarobkowania. Pojęcie brikolażu zaczerpnięte zostało z koncepcji Claude'a Lévi-Straussa (1969: 17), który tym mianem określał zdolność do rekombinacji dostępnych, choć ograniczonych zasobów dla nowych celów. Przez analogię, powiedzieć można, że opisywana strategia życiowa w sferze pracy opiera się na poszukiwaniu nowych możliwości i eksperymentowaniu z różnymi formami zatrudnienia, co pozwala na maksymalizację korzyści ekonomicznych. Doświadczenia zawodowe obejmują różnorodne, często niezwiązane ze sobą prace lub próby rozwijania własnego biznesu, zwykle bez wystarczających zasobów ekonomicznych. Fundamentalne znaczenie ma tutaj „autonomiczna refleksyjność”, w przypadku której wewnętrzna konwersacja ma charakter zindywidualizowany, prowadząc bezpośrednio od projektu do działania (Archer 2007: 93).

Strategie życiowe w obrębie typu brikolażu łączą wiarę w indywidualne sprawstwo z dążeniem do optymalnego, z jednostkowego punktu widzenia, przystosowania się do istniejących reguł gry, raczej niż dążenia do ich zmiany. Pomimo deklarowanego rozdziału życia prywatnego od zawodowego, w praktyce granica ta zaciera się ze względu na pracę po godzinach, dorabianie w „wolnym czasie” czy w przypadku

drobnych przedsiębiorców – bycie cały czas w gotowości i „pod telefonem”. Środkiem do osiągnięcia sukcesu jest indywidualna zaradność oraz rozwijanie wielu, często równoległe, projektów biograficznych mających na celu poprawę sytuacji ekonomicznej. Przykładem może być plan życiowy Pedra, studenta dowożącego jedzenie w ramach jednej z wyspecjalizowanych w tym zakresie platform internetowych w ramach ekonomii fuch (*gig economy*) i dorabiającego wynajmem pokoju w swoim mieszkaniu, który w przyszłości planuje rozwinięcie biznesu hostelowego:

Szukam pomysłu na biznes. Jest to również pewnym planem, nadal planem, ponieważ nie urealni się on zanim go zdobędę. I, hm... znalezienie biznesu, który mógłbym robić z innymi ludźmi, ponieważ w zasadzie Airbnb idzie dobrze. To mogłoby być zakup mieszkania, ziemi, zrobienie hostelu, który nie byłby za drogi i byłby dostępny cenowo (DE_21M, 27 lat).

Pomimo napotykaných trudności w ramach typu brikolażu dominuje przekonanie, że w ostatecznym rozrachunku wysiłek i zaradność życiowa są wynagradzane. Ważnym elementem strategii indywidualnych, oprócz chwytania się każdego zajęcia i okazji do zdobycia dochodu, bywa także – szczególnie w warunkach polskich – emigracja, traktowana w kategoriach podreperowania budżetu. Kapitał kulturowy, w tym przede wszystkim edukacja formalna, nie jest zwykle obiektywnie wysoki ani też nie przypisuje się mu dużego znaczenia. Bartek, 21-letni pracownik gastronomii, mówi o tym wprost: „doświadczenie wśród moich znajomych pokazywało, że nawet pan magister po dwóch kierunkach może być przez dwa lata bezrobotnym, poszukującym pracy”.

Strategia brikolażu związana jest z normalizacją prekaryzacji, w której niestabilne zatrudnienie i intensyfikacja pracy są ceną płaconą za niezależność – od pracodawcy, wsparcia rodziny czy państwa. Dla Jarka, 29-letniego bezrobotnego, który wcześniej miał się różnych zajęć (praca na pół etatu w sklepie z gramami, praca na czarno w barze), a obecnie żyje z oszczędności, w życiu liczy się przede wszystkim „niezależność od pomocy innych”. Sven, 33-letni rusznikarz i pracownik przemysłu elektronicznego, podkreśla konieczność samodzielnego radzenia sobie w sferze pracy, aby „nie żyć na koszt państwa”.

Ideał przedsiębiorczej jednostki, która bierze odpowiedzialność za własne działania, przywołuje na myśl neoliberalny dyskurs rynkowy, który upowszechnił się w ostatnich dekadach zarówno w Polsce, jak i w Niemczech (Bröckling 2007; Sowa 2012). Prekaryzacja czy brak wykształcenia nie są tu prezentowane jako przeszkody w realizacji planów życiowych, gdyż każdy, kto ciężko pracuje, może wiele osiągnąć, nawet bez uniwersyteckiego „papierka”. Ten typ argumentacji pojawia się np. w narracji 21-letniego Mariana, który w ramach płatnego kursu przekwalifikował z elektryka na programistę. W wywiadzie tym pojawia się również krytyka roszczeniowości, życia z pracy innych ludzi lub z zasiłków. Zaangażowanie społeczne nie jest tu konsekwencją oporu wobec prekaryzacji, lecz wiąże się z oczekiwaniem dalszego urynkowania życia społecznego, które ma pozwolić na rzeczywiście

i wymierne docenienie indywidualnej zaradności i ciężkiej pracy. Marian, aktywny uczestnik prawicowych marszów niepodległości, w sposób spójny prezentuje swoje poglądy łączące leseferyzm z niechęcią do uchodźców:

Sam do nich, uchodźców, nic nie mam, możecie, sobie rodziną przyjedźcie, ale popracujcie, nie miejcie nic za darmo, bo w Polsce my jako rodowici obywatele nic za darmo nie mamy. Zresztą, ja też nie szanuję Polaków, którzy, którzy żyją na jakimś socjału, wiesz, a tego nie potrzebują, bo po prostu im jest niewygodnie (...) Nienawidzę, nienawidzę pasożytów (...) Wiesz co, nikt mi nigdy nic nie dał za darmo. Wiele rzeczy, które mam, na wiele rzeczy sobie zapracowałem. Zapracowałem, i to jest tylko moja praca, a nie że coś mi się udało jakoś fartem, wiesz (...) Państwo nie ma być jakimś wielkim opiekunem, żeby znaleźć pracę i zaprowadzić za rączkę. Każdy powinien sam sobie radzić.

Marian nie jest jedynym przedstawicielem typu brikolażu, w narracji którego pojawiają się elementy „anarcholiberalne”, zasadzające się na postrzeganiu państwa jako przeszkody na drodze indywidualnej przedsiębiorczości. Jednak w większości przypadków poziom rzeczywistego zaangażowania społecznego jest dość niski. W materiale niemieckim takie zaangażowanie w zasadzie nie występuje, podobnie zresztą jak ultraliberalne przekonania gospodarcze (por. rozdz. 14), a elementy logiki brikolażu pojawiły się jedynie w trzech zebranych przypadkach w porównaniu z ośmioma w Polsce. Warto zauważyć, że w czystej formie omawianego typu w materiale polskim nie ma praktycznie kobiet, co wskazywałoby na powiązania ideału przedsiębiorczego, samodzielnego i samosterownego podmiotu z tradycyjną męskością (por. rozdz. 10).

Typ zablokowany

Typ zablokowany cechuje połączenie doświadczenia głębokiej dezorganizacji życiowej, która określona być może w kategoriach biograficznej trajektorii cierpienia (Schütze 1995), z ograniczonymi zasobami każdego rodzaju. Nasi rozmówcy czują się zablokowani zarówno przez obiektywny brak kapitału ekonomicznego, ograniczone zasoby edukacyjne oraz sieci społecznego wsparcia, jak i przez brak zasobów biograficznych i nieumiejętność podjęcia skutecznej pracy biograficznej nad piętrzącymi się problemami. Odnajdujemy tu formę „pękniętej (*fractured*) refleksyjności” (Archer 2007: 298), w przypadku której wewnętrzna konwersacja bądź to nie prowadzi do podjęcia jakichkolwiek działań, bądź to mechanizm refleksyjności nie został w pełni ukształtowany.

Poczucie indywidualnego sprawstwa w ramach typu zablokowanego jest ograniczone. Część z naszych rozmówców zdecydowała się na pozostanie w sytuacji „zawieszenia” pomiędzy edukacją a pełnym zatrudnieniem, co pozwoliło im na przedłużenie okresu młodości oraz dało poczucie, że w obliczu niepewności na

rynku pracy lepiej wycofać się z definitywnych wyborów związanych z przyszłością zawodową, z których żaden nie wydawał się optymalny. Przykładem może być 23-letni Robert, beneficjent programu Hartz IV, który w następujący sposób wspomina swój udział w programie integracji na rynku pracy w Niemczech:

Mogę powiedzieć, że z mojego punktu widzenia, dla mnie... urząd pracy i fakt, że jestem tutaj w X. [nazwa instytucji] dają mi więcej bezpieczeństwa, niż gdybym po prostu rzucił się na rynek pracy. Ponieważ wiem, że za rok to miejsce będzie nadal istnieć (...) Rynek pracy jest niepewny, szczególnie dobrze płatnej [pracy] (DE_22M, 23 lata).

W przypadku Roberta obawa przed podjęciem działania idzie w parze z brakiem gotowości do ponoszenia biograficznych kosztów udziału w niepewnym rynku pracy. Bezpieczeństwo zatrudnienia i bezpieczeństwo egzystencjalne postrzegane są jako istotne wartości, jednak cena i sposoby działania, które wiążą się z ich osiągnięciem, poddane są krytyce. Winą za sytuację na rynku pracy obarczany jest „system kapitalistyczny”, w wielu innych zaś – sytuacja rodzinna czy pochodzenie społeczne. Jeszcze inny typ zablokowania odnajdujemy w przypadkach, w których trudnościom na rynku pracy towarzyszą poważne problemy rodzinne czy zaburzenia psychologiczne. Pojawia się wówczas często poczucie, że rozwiązanie problemów zawodowych wymaga najpierw poradzenia sobie z kłopotami osobistymi. W wywiadzie z 23-letnim Marcelem, który nie jest w stanie ukończyć stażu zawodowego, niemożność podjęcia skutecznych działań na rzecz poprawy swojej sytuacji na rynku pracy tłumaczona jest problemami psychicznymi m.in. po stracie ciąży przez jego partnerkę:

Byłem w głowie pablokowany i wszystko, o czym mogłem pomyśleć, wiązało się ze śmiercią dziecka i to naprawdę przytłaczało mnie w czasie stażu. Nie mogłem się w ogóle skoncentrować i potem, szczerze mówiąc, musiałem przerwać mój staż i powiedziałem sobie, że... potrzebuje trochę przestrzeni na chwilę (DE_25M, 23 lata).

Analogiczną sytuację w materiale polskim odnajdujemy w przypadku Heleny, 19-letniej sprzedawczynie w niewielkim mieście w Polsce. Traumatyczne doświadczenia rodzinne, w tym ciężka choroba psychiczna ojca oraz dotkliwa bieda w wielodzietnej rodzinie w powiązaniu z niskopłatną i „niewdzięczną” pracą, potęgują poczucie osaczenia i niemożności działania w rzeczywistości małego miasteczka na polsko-czeskim pograniczu:

Ja niestety zostałam przyblokowana. I miałam wybór. Albo pójdę do szkoły i nie będę miała, w czym chodzić, czego zjeść czy nawet, powiedzmy, głupiego telefonu doładować sobie. Żeby mieć kontakt z rodziną dalszą czy bliższą. A tym, że pójdę do pracy i że będzie mnie stać na cokolwiek. Chociaż z drugiej strony pracuję i cały czas na nic mnie nie stać. Dlatego że, że pracuję i za małe pieniądze, jest to praca kompletnie niewdzięczna (...) Naprawdę zrobiłabym wszystko, żeby stąd uciec. Ale nie mogę, nie mam, gdzie. Jestem z każdej strony blokowana (PL_WR_K06, 19 lat).

Nasi rozmówcy w ramach typu „zablokowanego” są świadomi niedogodności związanych z prekaryjnym zatrudnieniem i otwarcie je krytykują, jednak nie są w stanie podjąć skutecznych kroków do jego przezwyciężenia. W efekcie subiektywnego zablokowania w miejsce normalizacji prekaryzacji pojawia się poczucie cierpienia i dezorganizacji życiowej, utkwienia w sytuacji, której się nie akceptuje. Przezwyciężenie paraliżującej sytuacji wymaga często aktywnego wsparcia instytucjonalnego, np. ze strony instytucji rynku pracy, socjalnych czy zdrowotnych, pomocy ze strony znaczących innych, a także uruchomienia intensywnej pracy biograficznej, w wyniku której przywrócona zostanie zdolność planowania biograficznego. Nasze badania wskazują, że obiektywna prekaryjność w połączeniu z prekarną sytuacją życiową poza pracą znacząco utrudniają wyjście z zablokowania i realizację innych, bardziej proaktywnych strategii życiowych.

Typ wycofany

Ostatni z omawianych w rozdziale typów to typ wycofany. Strategie życiowe charakteryzuje w nim dystans do regularnego zatrudnienia, które utraciło – bądź też nigdy nie zyskało – istotnej biograficznie wartości. O ile w typie tym pojawia się planowanie biograficzne, o tyle kluczowe projekty życiowe ulokowane są poza sferą zatrudnienia: w sferze rodzinnej, do której niektórzy badani wycofują się w wyniku wczesnego rodzicielstwa, w obszarze relacji międzyludzkich w ramach alternatywnych wobec świata regularnej pracy zarobkowej wspólnot, w tym również spółdzielni, czy też w postaci pracy nieformalnej, dorywczej, wykonywanej niejako obok głównych pasji życiowych. Wiele biografii w ramach typu wycofanego nacechowane jest również doświadczeniami trajektoryjnymi, których wyrazem jest dezorganizacja i częściowa przynajmniej utrata kontroli nad własnym życiem po części w wyniku świadomych decyzji o rezygnacji z instytucjonalnych ram biografii w ramach świata stabilnej pracy⁷.

Wycofanie ze świata pracy, pomimo ponoszonych przez narratorów kosztów biograficznych, nie jest jednak postrzegane jako problem, ale jako sposób na wyzwienie od obowiązków i kontroli. Takie zdystansowane podejście do pracy widać np. w wywiadzie z 22-letnim Artjomem, pracującym na czarno jako ochroniarz.

Powiedzmy tak: (...) Alfonsi czasami chcą czegoś i nie jest to na papierze. Dostajesz pieniądze do ręki... i to jest to, nie płacą ci zgodnie ze stawką, ale znacznie lepiej (...) Zasadniczo rzecz biorąc, nic nie robię. Nie muszę wdychać tego, co musiałem wdychać na budowie (...) Zawsze jestem dobrze ubrany, jeździmy dookoła dobrymi samochodami. Zasadniczo nie robię nic. Siedzę sobie w ciepłym (DE_10M, 22 lata).

⁷ Ze względu na różnorodność doświadczeń trudno na obecnym etapie analiz powiązać typ wycofany z określonym typem refleksyjności w rozumieniu Archer, choć najbliższe wydają się metarefleksyjność i refleksyjność pęknięta.

Dzięki zaletom pracy nieformalnej i dorywczej, Artjom i podobni mu narratory niewiele wysiłku wkładają w powrót do regularnego zatrudnienia. W bardzo podobny sposób wypowiada się 24-letni Dawid, w chwili realizacji wywiadu uczestniczący w kursie organizowanym przez OHP i dorabiający bez umowy w kuchni w restauracji, przy okazji komponujący podkłady do utworów hip-hopowych.

Moja mentalność mi nie pozwala po prostu być takim zwykłym, szarym zjadaczem chleba, który idzie do pracy, robi w fabryce dwadzieścia lat i potem pójdzie na rentę i dostanie, nie wiem, siedemset złotych. No to nie jest dla mnie. Kiedyś ktoś powiedział, że nie dla mnie jest bycie kimkolwiek (PL_WR_M12_WB, 24 lata).

Dawid krytykuje świat pracy identyfikowany z rutyną, powtarzalnością i byciem „kimkolwiek”. W innych wywiadach odnajdziemy odwołania do alternatywnego, postmaterialistycznego systemu wartości, w którym samorealizacja nie jest powiązana z sukcesem finansowym i zatrudnieniem. W części przypadków w ramach opisywanego typu pojawia się tęsknota za alternatywnymi formami wspólnotowości (kooperatywy, artystyczne i ekowioski itp.), które stanowią ochronę przed ryzykiem i niepewnością obecnymi na współczesnym rynku pracy. Na przykład 26-letnia Halina, która pomimo skończonych studiów inżynierskich, odrzuca etatową i dobrze płatną pracę w zagranicznych korporacjach jako element opresyjnego kapitalizmu opartego na wyzysku i konsumpcji. Halina nie poprzestaje jednak na krytyce i w odpowiedzi na systemową niestabilność wprowadza w życie alternatywny sposób życia.

Teraz z inną grupą znajomych założyliśmy następny taki *co-housing*, który powiedzmy, jest taki, jest trochę bardziej określony politycznie, mamy jakiś manifest i chcemy robić jakieś wydarzenia związane, powiedzmy, z czymś, ale dla mnie jest ważne, powiedzmy to, że mieszkamy w dużej grupie, robimy coś razem. Nie wiem, jemy razem. Wszyscy jesteśmy wegetarianami albo weganami, więc powiedzmy, jesteśmy w miarę spójni światopoglądowo. Dla mnie już to jest jakaś forma aktywizmu, że, że nie jest to mama, tata, dziecko, tylko powiedzmy, jakieś inne relacje między ludźmi zachodzą (PL_WR_K19, 26 lat).

Z podobnym przypadkiem mamy do czynienia w biografii Noaha, który współtworzy spółdzielnię, w ramach której członkowie dzielą się swoimi dochodami niezależnie od tego, ile pracy włożyli w ich zdobycie. W przeszłości podróżował przez dwa lata na rowerze po Niemczech i z własnego wyboru mieszkał na ulicy bez pieniędzy. Tak opisuje ten okres: „Miałem zupełnie inny styl życia. Nie miałem zbyt wiele pieniędzy, ale to było w porządku. Było *okey* spać na zewnątrz. To był sposób, w jaki chciałem żyć”.

Z jeszcze innym sposobem czasowej ucieczki od prekaryjności mamy do czynienia w przypadku rozmówców, którzy wycofali się we wczesne rodzicielstwo, aby uniknąć niepewności na rynku pracy. Przypadki takie spotkaliśmy przede wszystkim w materiale niemieckim, co wiązać można z wyższym poziomem wsparcia

socjalnego dla rodzin z dziećmi w Niemczech w porównaniu z sytuacją w Polsce. Na przykład 24-letnia Melanie ukończyła staż, ale nigdy po nim nie pracowała. Jej sytuację na rynku pracy pogorszyła jeszcze depresja. W chwili wywiadu wraz ze swoim chłopakiem i dzieckiem utrzymywała się z zasiłków dla bezrobotnych (Hartz IV), oceniając pozytywnie (jako „wyjście awaryjne”) możliwość otrzymania pomocy ze strony państwa. W materiale polskim, takiego typu świadoma rezygnacja z pracy była rzadsza, a gdy się pojawiała, na przykład w biografii 28-letniej Eryki, była raczej efektem braku szans znalezienia zatrudnienia adekwatnego do wykształcenia po okresie macierzyństwa, wiążąc się zarówno z konserwatywnym podziałem ról w rodzinie ze względu na płeć, jak i strukturalnym wykluczeniem kobiet na lokalnym rynku pracy w niewielkiej, pogranicznej miejscowości w Polsce⁸.

Wnioski

Przeprowadzone analizy świadczą o tym, że większość naszych rozmówców w Polsce i w Niemczech postrzega prekaryjność w kategoriach normalnego i powszechnego stanu rzeczy. Pomimo różnic instytucjonalnych między badanymi krajami, sposoby radzenia sobie z sytuacją na rynku pracy przez polskich i niemieckich rozmówców są podobne. Wyrażają one tendencje do „znoszenia” i „normalizacji” prekaryjności oraz radzenia sobie z nią za pomocą strategii indywidualnych. W efekcie indywidualizacji doświadczenia niestabilnego zatrudnienia młodzi pracownicy prekaryjni w obu badanych krajach w niewielkim stopniu przypominają „nową niebezpieczną klasę” opisywaną przez Guya Standinga (2014). Prekaryjność staje się problemem biograficznym jedynie w kilku sytuacjach: 1) w przypadku rozmówców, którzy nie dysponują wsparciem ze strony rodziny oraz zasobami biograficznymi pozwalającymi na skuteczną pracę biograficzną w celu ochrony przed przeniesieniem niepewności w sferze zatrudnienia na inne sfery życia; 2) w przypadku badanych w starszej kohorcie wiekowej (25–35 lat), którym coraz trudniej uznać doświadczenia niepewności na rynku pracy jako stan przejściowy czy pomost do zatrudnienia stabilnego; 3) w sytuacji narratorów, którzy w toku kontaktów ze znaczącymi innymi (rodziną, rówieśnikami, środowiskiem społecznym w szkole czy na studiach) nabyli świadomość polityczną pozwalającą na wyrażenie ich problemów indywidualnych w kategoriach strukturalnych i systemowych.

Nasze badania wskazują również na interesujące podobieństwa i różnice pomiędzy typowymi strategiami życiowymi ludzi młodych w sferze pracy w obu badanych krajach. Po pierwsze, zarówno ilościowo (około połowy ogólnej liczby przypadków), jak i jakościowo (sposoby narracji i argumentacji biograficznych o pracy) dominująca okazuje się orientacja na pracę stabilną reprezentowana przez typy robotniczy i profesjonalny. W przypadku obu tych typów wiara w znaczenie edukacji

⁸ Szerzej przypadek Eryki opisuje Aleksandra Drabina-Rózewicz w rozdz. 10.

formalnej jako przepustki do lepszego zatrudnienia była bardziej typowa dla próby niemieckiej.

Po drugie, świadomy wybór elastycznego zatrudnienia jako sposobu realizacji planów zawodowych – szczególnie w ramach typu przedsiębiorczego – był nieco wyraźniej zaznaczony w materiale polskim, podczas gdy w materiale niemieckim nieco bardziej widoczny był typ wycofany. Wskazywać to może z jednej strony na większą rolę wartości postmaterialistycznych w społeczeństwie niemieckim w porównaniu z polskim (Inglehart 2004: 14). Efektem takiego stanu rzeczy może być wyraźniej obecna tendencja do wycofywania się z logiki rynkowej nastawionej na korzyści ekonomiczne wśród młodych Niemców w porównaniu z młodymi Polakami. Podczas gdy upowszechnienie się wartości postmaterialistycznych w Niemczech może być długofalowym efektem socjalizacyjnych efektów aktywności nowych ruchów społecznych w tym kraju (obecnych bardzo wyraźnie od lat 60.), w Polsce istotną rolę dla trwałości wartości materialistycznych miała zapewne silna pragmatyzacja świadomości społecznej Polaków i ekspansja ideologii przedsiębiorczości po 1989 r. (Drozdowski, Ziółkowski 1999; Sowa 2012; Trappmann 2013). Warto zauważyć zarazem, że zebrane wywiady dostarczają wielu dowodów, że orientacje postmaterialistyczne są bardzo wyraźnie obecne również w świadomości naszych polskich rozmówców.

Po trzecie, tendencje do kwestionowania niepewnego zatrudnienia były bardziej typowe dla młodych Polaków niż młodych Niemców. Różnice między krajami wyjaśnić można, odwołując się do odmiennych mechanizmów wsparcia instytucjonalnego dla młodych pracowników, skuteczniejszego w przypadku Niemiec, oraz silniejszego przywiązania do idei merytokracji wśród naszych niemieckich rozmówców. W przypadku związanych z pracą strategii młodych Niemców główna linia podziału przebiega pomiędzy „wycofaniem”, które zasadza się na odrzuceniu udziału w pracocentrycznym społeczeństwie, a pozostałymi strategiami, które w znacznym stopniu reprodukują zasady regulujące funkcjonowanie społeczeństwa, zakotwiczone i wspierane przez instytucje skoordynowanej gospodarki rynkowej. W przypadku strategii młodych Polaków analogiczne napięcie ma miejsce między brikolazem, opartym na nieufności wobec państwa i radykalizującym indywidualistyczną wiarę w rynek i przedsiębiorczość, a potencjałem krytyki prekaryjności zawartym w pozostałych typach: kwestionowaniem związku między edukacją i wynagrodzeniem, poszukiwaniem nowych form więzi społecznych i większej równowagi między pracą kreatywną a życiem osobistym. Należy przy tym podkreślić, że pomimo wspomnianego potencjału krytycznego, zaangażowanie w działania zbiorowe, podważające prekaryjność pojawiało się w relatywnie niewielkiej liczbie przypadków, dominujący wzór zaś stanowiła „normalizacja” prekaryjności i próby poradzenia sobie z jej konsekwencjami na poziomie indywidualnym.

Zakończenie

Jednym z pytań najczęściej stawianych przez badaczy i badaczki świata pracy w Polsce w ciągu ostatnich trzydziestu lat było, dlaczego polscy robotnicy, dotknięci jedną z najgłębszych transformacji gospodarczych w historii kraju, nie zdecydowali się na zablokowanie reform i masowe protesty? Na tak postawiony problem udzielano różnorodnych odpowiedzi, wskazując na słabość związków zawodowych (Ost 2005), rozwinięcie się umiarkowanie modernizacyjnej, sprzyjającej reformom świadomości społecznej (Gardawski 1997), indywidualizację praktyk adaptacji do zmian (Mrozowski 2013; Trappmann 2013) czy też procesy masowej emigracji (Meardi 2012). Po trzydziestu latach od rozpoczęcia transformacji systemowej, wielkoprzemysłowa klasa robotnicza coraz wyraźniej znika z rynku pracy, a co za tym idzie, również ze sceny społeczno-politycznej. Choć publicyści i działacze społeczni intensywnie poszukują jej następców w centrach logistycznych, *call centres*, sklepach wielkopowierzchniowych czy ponadnarodowych firmach produkcyjnych specjalnych stref ekonomicznych, coraz częściej mówi się o tym, że miejsce dawnego proletariatu zająć może jedynie dużo bardziej niejednorodny „prekariat”. Ten ostatni, złożony zdaniem Guya Standinga (2014) z osób doświadczających niepewności pracy, z ograniczonymi prawami socjalnymi oraz niskim dochodem społecznym, o nie-trwałej tożsamości zawodowej, stanowić miałby nową niebezpieczną politycznie (bo podatną na populistyczne i antydemokratyczne wpływy) klasę społeczną.

Nasza książka i leżący u jej podstaw projekt badawczy PREWORK inspirowana była bardzo szerokim i w gruncie rzeczy podobnym do zadawanego przez badaczy świata pracy okresu transformacji pytaniem: czy i na ile polski „prekariat” rzeczywiście zaczyna się wyłaniać wśród najbardziej narażonej na prekaryzację zatrudnienia kategorii wiekowej – ludzi młodych? Skoro to właśnie ludzie młodzi – pracujący dorywczo, często bez umów, częściej niż inni na podstawie umów cywilnoprawnych – są częściej niż inne kategorie wiekowe dotknięci prekaryjnością, jak sobie z tym faktem radzą w kontekście swoich strategii życiowych. Czy prekaryjność jest źródłem cierpienia i utraty kontroli nad swoim życiem zawodowym, czy też staje się bodźcem do rozwijania innych strategii życiowych? Jakie formy te ostatnie przyjmują: czy mają one charakter kontestacyjny, czy też bardziej adaptacyjny

wobec prekaryjności? Specyfiką badanej grupy jest oczywiście jej wiek, co przekłada się na nakładanie się procesów wchodzenia na rynek pracy oraz wchodzenia w dorosłość. Prekaryzacja, jak pokazaliśmy w książce, wpływa na oba procesy, zmieniając ich przebieg, czas i efekty. Pytaliśmy wreszcie o szersze zjawiska, w tym o to, jakie są konsekwencje prekaryzacji dla świadomości, zaangażowania i wycofania politycznego młodzieży, jej świadomości społeczno-ekonomicznej, sposobów doświadczania pracy, emigracji zagranicznych i formowania się identyfikacji klasowych? W ostatniej części książki przedstawiliśmy również pierwsze wnioski z badań porównawczych nad sprekaryzowaną młodzieżą w Polsce i w Niemczech. Zarówno analiza świadomości społecznej, jak i strategii życiowych młodych Niemców wskazuje na istnienie wielu zaskakujących podobieństw z młodymi Polakami, w tym przede wszystkim tytułowe „oswajanie” – czy normalizację – prekaryjności jako jeden z centralnych procesów biograficznych związanych z wykonywaną pracą.

W książce zaprezentowano jedynie wycinek efektów ponadtrzyletniej pracy polskiego i niemieckiego zespołu w projekcie PREWORK. Jest to materiał dobrany celowo i – mamy nadzieję – przekonująco ilustruje główne ustalenia naszych badań. Obok wyników analizy tematycznej i biograficznej wywiadów Czytelnik miał okazję zapoznać się również z analizami statystycznymi danych ilościowych zebranych zarówno w Polsce, jak i Niemczech w trakcie badań sondażowych realizowanych na reprezentatywnych próbach populacji ludzi młodych. Jednym z naszych celów było także uporządkowanie aparatury pojęciowej stosowanej w analizach procesów prekaryzacji. Prekaryzacja pracy to proces, w którym jednostka poprzez swój status na rynku pracy jest narażona na popadnięcie w prekaryjność. Ta ostatnia jest, zgodnie z propozycjami Klausa Dörrego (2011), pojęciem relacyjnym, określającym *continuum* sytuacji zawodowych, które w porównaniu z sytuacją w grupie odniesienia wiążą się z obiektywnie niższymi i mniej regularnymi zarobkami, większą niepewnością pracy, niższym poziomem zabezpieczeń społecznych oraz słabszą reprezentacją interesów zbiorowych. Prekaryjność odróżniliśmy od prekarności, która wskazuje, zgodnie z ujęciem Judith Butler (2011), na specyfikę ludzkiej kondycji związanej z jej kruchością i ograniczeniami cielesności (por. Szarfenberg 2016). Prekariat to z kolei zbiorowość społeczna (domniemana klasa) spajana doświadczeniem prekaryjności, do którego prowadzi prekaryzacja. Pokazaliśmy empirycznie, że prekaryjność jest tym bardziej dotkliwa i tworzy potencjał biograficznej trajektorii, im bardziej towarzyszy jej brak ochronnej siatki instytucji społecznych (w tym dostępu do praw pracowniczych, zabezpieczeń socjalnych czy pomocy państwa w sytuacjach kryzysów biograficznych), znaczących sieci społecznego wsparcia (w postaci pomocy ze strony rodziny, kręgów przyjaciół i znajomych oraz szeroko rozumianej wspólnoty) oraz zasobów biograficznych, pomagających stawić czoło strukturalnym zawirowaniom.

Nasze badania nie dostarczają dowodów, że młodzi ludzie w Polsce, którzy doświadczają prekaryjnego zatrudnienia, zaczynają tworzyć odrębną – w sensie interesów ekonomicznych i świadomości społecznej – wielką grupę społeczną, jaką

byłby prekariat. Co więcej, prekariat nie funkcjonuje nawet jako istotna „symboliczna rama działania zbiorowego” (Pałęcka, Płucienniczak 2017: 72), służąca mobilizacji pracowników sprekaryzowanych, ponieważ młodzi ludzie w niewielkim stopniu pojęcie to znają. W Polsce pojęcie prekariatu znało 13,5% respondentów w sondażu CATI, w porównaniu z 28,3% pytanym Niemców, choć zarazem aż 46,5% pytanym Polaków (i 29,8% młodych Niemców) przyznało, że pracowało lub pracuje obecnie w warunkach prekaryjnych, po wyjaśnieniu, że chodzi o otrzymywanie niskiego wynagrodzenia i posiadanie umów krótkoterminowych. Badani w Polsce i w Niemczech identyfikują się zresztą najczęściej z szeroko rozumianą klasą średnią. Trzeba zresztą przyznać, że częściej jest to wyrazem ich aspiracji lub szczególnie w przypadku respondentów z Polski – problemów z uplasowaniem się w strukturze społecznej w ogóle – niż silnej, pozytywnej identyfikacji z klasą, która w myśl niektórych koncepcji miała być stabilizatorem ładu społecznego (Zagórski 1996).

Młodzi pracownicy sprekaryzowani mają zróżnicowane strategie życiowe, które jednak układają się we względnie stałe i spójne wewnętrznie wzory. Dało to podstawy do skonstruowania sześćcioelementowej typologii obejmującej następujące strategie: pracowniczą (neofordowską, nacechowaną aspiracjami do zdobycia stałej pracy i „małej stabilizacji” w grupach pierwotnych), sprofesjonalizowaną (opartą na wierze w sens ciągłej inwestycji w swój kapitał kulturowy; to z tej perspektywy praca prekaryjna jawi się jako przykry, ale konieczny krok na drodze do stabilnego zatrudnienia w sektorze publicznym lub korporacji), kreatywną (racjonalizującą prekaryzację jako poświęcenie, które należy znosić w imię szansy na samorealizację i autonomię w pracy freelancerskiej i projektowej); brikolażu, inaczej zwaną przedsiębiorczą (charakteryzującą się całkowitą instrumentalizacją zatrudnienia i dążeniem do niezależności ekonomicznej, nawet wbrew indywidualnym brakom kapitałowym); zablokowaną (charakteryzującą się krytycyzmem wobec prekaryjności, któremu towarzyszy brak potencjału do jej przekroczenia) oraz wycofaną (zasadzającą się na odrzuceniu świata pracy i jego wartości, w efekcie czego prekaryjność staje się biograficznie mało istotna).

Pomimo różnic instytucjonalnych między badanymi krajami, sposoby radzenia sobie z sytuacją na rynku pracy przez badanych przez nas polskich i niemieckich rozmówców są zaskakująco podobne. Wyrażają one tendencje do „znoszenia”, „oswajania” i „normalizacji” prekaryjności oraz radzenia sobie z nią za pomocą strategii indywidualnych. Zarazem jednak tendencje do kwestionowania prekaryjności jako normalnego stanu rzeczy były bardziej typowe dla młodych Polaków niż młodych Niemców. Przyczyn takiej sytuacji można się doszukiwać w innym poziomie zaawansowania opiekuńczej roli/opiekuńczości państwa, co przekłada się na pewniejszą instytucjonalną (tj. niezależną od sieci społecznych, szczególnie rodzinnych) „poduszkę bezpieczeństwa” w Niemczech, a więc skuteczniejszą ochronę („immunizację”) jednostki przed skutkami prekaryzacji przez głębszą redukcję indywidualnego ryzyka związanego z prekarnością. Badania CATI potwierdzają, że

pomimo prekaryzacji wzory mentalności młodzieży polskiej i niemieckiej są zasadniczą kontynuacją tych, które obserwowaliśmy w starszych generacjach. W przypadku młodych Polaków mamy zatem do czynienia z kontynuacją znanej z badań robotniczych wizji „narodowego pro-pracowniczego kapitalizmu rozwojowego” chroniącego polską przedsiębiorczość przed zagraniczną konkurencją, a jednocześnie zakładającej bezpieczny (przyjazny) dla pracowników rynek pracy i bezpłatną ochronę zdrowia. Wzór dominujący wśród młodych Niemców określiliśmy mianem „społecznej gospodarki rynkowej”, łączącej poparcie dla egalitaryzmu z pracowniczą partycypacją, bezpieczeństwem zatrudnienia i bezpłatną służbą zdrowia oraz opowiadanie się za wolną konkurencją rynkową w połączeniu ze wspieraniem przez państwo przedsiębiorczości pod względem technologicznym i finansowym. Co ważne, najbardziej pożądaną formą zatrudnienia pozostaje w obu krajach praca na etacie, po której wskazywana jest praca na własny rachunek. Wynika stąd, że wyzwolenie od etatu przez pracę w ramach nowych form zatrudnienia pozostaje marzeniem ograniczonej liczby młodych ludzi.

Czy zatem mamy do czynienia z oderwaniem się świadomości społecznej i strategii życiowych ludzi młodych od głębokich zmian zachodzących na rynku pracy? Niezupełnie. Wygląda raczej na to, że podobnie jak robotnicy w latach 90., również dzisiaj sprekaryzowana młodzież „amortyzuje” te zmiany przez szereg indywidualnych strategii życiowych. Na przykład opóźniając opuszczenie domu rodzinnego (tzw. gniazdowanie), uciekając w tradycyjne role rodzinne, redefiniując na nowo granice między pracą zawodową i życiem pozazawodowym czy „normalizując” emigrację zarobkową do innych krajów, przez co zostaje ona uznana za ogólnie dostępną alternatywę w przypadku załamania się projektów życiowych w kraju. Gdy wszystko inne zawodzi (rodzina, państwo, grono przyjaciół), pozostają jeszcze rozwiązania terapeutyczne, które faktycznie były doświadczeniem znacznej części naszych rozmówców.

Potencjał krytyki prekaryzacji ograniczają nie tylko indywidualistyczne strategie życiowe, ale również silny dystans do świata polityki i utożsamianych z nią organizacji (do których należą również związki zawodowe). Efektem codziennych praktyk dostosowawczych, „mikrosprawstwa”, jest względna stabilność społeczna w Polsce, pomimo kolejnych, coraz bardziej wyrafinowanych fal prekaryzacji pracy i zachodzących przemian społeczno-politycznych. Zarazem jednak nasze badania sugerują, że stabilizacja taka może być krucha, a pod jej powierzchnią już teraz pojawiają się formy mikrooporu i kontestacji. Wyobrażenia o „dobrej pracy” znacząco kontrastują z doświadczeniami obecnego zatrudnienia narratorów, którzy akcentują potrzebę godnego i adekwatnego do wykształcenia i umiejętności wynagrodzenia, podmiotowego traktowania, szacunku ze strony przełożonych, stabilnego zatrudnienia i równowagi między życiem osobistym i pracą. W wywiadach z młodymi ludźmi obecna jest również krytyka nierówności ekonomicznych, lokalnych i ogólnokrajowych „układów”, braku szacunku w miejscu pracy, niedostatków merytokracji i alienacji klasy politycznej. Wszystko to nie przekłada się wprawdzie jeszcze zbyt często

na nowe formy organizacji ich interesów zbiorowych jako obywateli i pracowników. Jednak analizowane przypadki młodych działaczy i działaczek politycznych oraz związkowych pokazują, że młodzież wcale nie musi być pasywna. Dokonywana przez jej obywatelsko i politycznie aktywną część krytyka sposobu społecznego i politycznego „urządzenia świata” (Szafraniec 2012: 181) poszerza pole polityczności o nowe obszary życia codziennego, takie jak praca, zamieszkanie czy nawet sport (jak ma to miejsce w przypadku kibiców). W tym sensie „oswojona niepewność” może stanowić podstawę, na której polityka wymyślana jest na nowo, a młodzi ludzie poszukują nowych form organizacji i reprezentacji swoich interesów, które nie do końca wpisują się w instytucje polityczne głównego nurtu, tworzone przez przedstawicieli starszego pokolenia. Uważamy, że warto o tym pamiętać, ponieważ zbyt łatwo popaść w rytualną krytykę wycofania i politycznej dezorganizacji ludzi młodych. Na pewno jeszcze nieraz nas zaskoczą.

Adam Mrozowicki, Jan Czarzasty

Bibliografia

- Adam, B. (2008). Czas społeczeństwa przemysłowego i władza. W: P. Sztompka, M. Boguni-Borowska (red.), *Socjologia codzienności* (s. 487–514). Kraków: Wydawnictwo Znak.
- Adamczyk, S., Surdykowska, B. (2018). Prawdziwy koniec świata fordyzmu. Jak reprezentować zbiorowe interesy pracownicze w gąszczu robotów i mikrozatrudnionych? W: J. Czarzasty, C. Kliszko (red.), *Świat (Bez) Pracy. Od Fordyzmu Do Czwartej Rewolucji Przemysłowej* (s. 459–494). Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Adamski, W. (red.) (1981). *Polacy '80. Wyniki badań ankietowych*. Warszawa: IFiS PAN.
- Ager A., Strang A. (2008). Understanding integration: A conceptual framework. *Journal of Refugee Studies*, 21(2): 166–191.
- Ahmed, S. (2008). Sozial benachteiligte und ausbildungsunreife junge Frauen und Männer!? W: T. Rietzke, M. Galuskek (red.), *Lebensalter und soziale Arbeit. Junges Erwachsenenalter* (s. 174–199). Baltmannsweiler: Schneider Verlag.
- Ahmed, S., Pohl, A., von Schwanenflügel, L., Stauber, B. (red.) [2013]. *Bildung und Bewältigung im Zeichen von sozialer Ungleichheit*. Weinheim–Basel: Beltz Juventa.
- Allensbach – Institut für Demoskopie (2012). Befragungsdaten in Ost- und Westdeutschland ‘Eine Frage zum Wirtschaftssystem in Deutschland: Haben Sie vom Wirtschaftssystem in Deutschland ein gute Meinung oder keine gute Meinung?’ Allensbach: Institut für Demoskopie Allensbach.
- Almond, G.A., Verba, S. (1989). *The Civic Culture. Political Attitudes and Democracy in Five Nations*. Newbury Park: Sage Publications.
- Apitzsch, U., Inowlocki, L. (2000). Biographical analysis. A „German” school?. W: P. Chamberlane, J. Bornat, T. Wengraf (red.), *The Turn to Biographical Methods in Social Science. Comparative Issues and Examples*. London–New York: Routledge.
- Archer, M. (2003). *Structure, Agency and the Internal Conversation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Archer, M. (2007). *Making Our Way through the World: Human Reflexivity and Social Mobility*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Archer, M. (2013). *Człowieczeństwo. Problem sprawstwa*. Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.
- Armano, E., Murgia, A. (2013). The precariousnesses of young knowledge workers: a subject-oriented approach, *Global Discourse: An Interdisciplinary, Journal of Current Affairs and Applied Contemporary Thought*, 3(3–4): 486–501.
- Arnett, J.J. (2000). Emerging Adulthood. A Theory of Development From the Late Teens Through the Twenties. *American Psychologist*, 55(5): 469–480.
- Arnett, J.J. (2007). Emerging adulthood: What is it, and what is it good for? *Child Development Perspectives*, 1(2): 68–73.
- Arnold, D., Bongiovi, J.R. (2012). Precarious, informalizing, and flexible work: transforming concepts and understandings. *American Behavioral Scientist*, 57(3): 289–308.

- Assorodobraj, N. (1966). *Początki klasy robotniczej*. Warszawa: PWN.
- Audier, S. (2013). Une voie allemande du libéralisme? Ordo-libéralisme, libéralisme sociologique, économie sociale de marché. *L'Économie politique* 60(4): 77.
- Aziz K. (2015). Female migrants. Work trajectories: Polish women in the UK labour market. *Central and Eastern European Migration Review* 4(2): 87–105.
- Badora, B., Herrmann, M. (2017). Młodzież o polityce, demokracji i gospodarce. W: M. Grabowska, M. Gwiazda (red.), *Młodzież 2016* (s. 91–126). Warszawa: CBOS.
- Baethge, M. (2008). Berufliche Ausbildung dual oder plural? Perspektiven zur Weiterentwicklung der Berufsbildung. W: H. Neß, T. Kimmig (red.), *Kompendium zu aktuellen Herausforderungen beruflicher Bildung in Deutschland, Polen und Österreich. Vorarbeiten zu einem europäischen Handbuch* (s. 28–39). Frankfurt a. M.: Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung.
- Banaś, M. (2013). O przenikalności rzeczy. Kultura, polityka, kultura polityczna. W: M. Banaś (red.), *Teoretyczne i praktyczne problemy kultury politycznej. Studia i szkice* (s. 7–25). Kraków: Księgarnia Akademicka.
- Banfield, E.C., Banfield, L.F. (1958). *The Moral Basis of a Backward Society*. Glencoe: The Free Press.
- Barszczewski J.P. (2016). *Przymus kreatywności jako źródło cierpień. Życie i praca w obliczu neoliberalnej polityki zarządzania*. Gdańsk: Wydawnictwo Naukowe Katedra.
- Batorski, D., Drabek, M., Gałązka, M., Zbieranek, J. (2012). *Wyborca 2.0. Młode pokolenie wobec procedur demokratycznych*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Bauman, Z. (2010). *Żyjąc w czasie pożyczonym. Rozmowy z Citlali Roviroso-Madrado*. Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- Beck, U. (2002). *Spoleczeństwo ryzyka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Beck, U., Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. London: Sage Publications.
- Becker, H.S., Carper, J.W. (1956). The development of identification with an occupation. *American Journal of Sociology*, 61(4): 289–298.
- Berger, P.L. (1995). *Rewolucja kapitalistyczna*. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Bergh, A. (2004). The universal welfare state: Theory and the case of Sweden. *Political Studies*, 52(4): 745–766.
- Berglund, T., Furåker, B., Vulkan, P. (2014). Is job insecurity compensated for by employment and income security? *Economic and Industrial Democracy* 35(1): 165–184.
- Bertaux, D., Bertaux-Wiame, I. (2012). Opowieści o życiu w rzemiośle piekarskim. W: K. Kaźmierska (red.), *Metoda biograficzna w socjologii* (s. 741–760). Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.
- Bertaux, D., Kohli, M. (1984). The life story approach: A continental view. *Annual Review of Sociology*, 10(1): 215–237.
- BIBB (2015). *VET Data Report Germany 2014 Facts and analyses accompanying the Federal report on vocational education and training – selected findings*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- BIBB (2016). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur beruflichen Bildung*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Blok, Z. (2005). Czynniki determinujące kulturę polityczną. W: Z. Blok (red.), *Teoretyczne i metodologiczne problemy badań nad kulturą polityczną* (s. 43–68). Poznań: Wydawnictwo Naukowe INPiD UAM.
- Blossfeld, H.P., Hofäcker, D., Bertolini, S. (red.) [2011]. *Youth on Globalised Labour Markets: Rising Uncertainty and its Effects on Early Employment and Family Lives in Europe*. Opladen: Barbara Budrich.
- Bluhm, K., Martens, B., Trappmann, V. (2016). Introduction. W: K. Bluhm, B. Martens, V. Trappmann (red.), *Business Leaders and New Varieties of Capitalism in Post-Communist Europe* (s. 1–22). London, New York: Routledge.

- BMBF (2016). *Berufsbildungsbericht 2016*. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- BMBF (2017). *Berufsbildungsbericht 2016*. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Boguszewski, R. (2018). *Komunikat CBOS „Codzienna aktywność Polaków. Autoportret i obraz środowiska społecznego w latach 1988–2018”*. Warszawa: CBOS.
- Bohle, D., Greskovits, B. (2012). *Capitalist diversity on Europe's periphery*. Ithaca–London: Cornell University Press.
- Boltanski, L., Chiapello, E. (2015). Nowy duch kapitalizmu (wybór). *Kronos*, 33(2): 5–151.
- Bonin, H., Zierahn, U. (2012). *Machbarkeitsstudie zur Erfassung der Verbreitung und Problemlagen der Nutzung von Werkverträgen*. Mannheim: Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.
- Borciuch, M. (2018). *Wybory samorządowe 2018: rekordowa frekwencja, ale mało młodych wyborców*. Pobrane z: <https://wiadomosci.wp.pl/wybory-samorzadowe-2018-rekordowa-frekwencja-ale-malo-mlodych-wyborcow-6308711377295489a> [dostęp: 7.12.2019].
- Borkowska, S. (2004). Praca a życie pozazawodowe. W: W.S. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku* (s. 5–44). Warszawa: Wydawnictwo IPiSS.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. W: W.J. Richardson (red.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (s. 241–258). New York: Greenwood Press.
- Bourdieu, P. (1990). *The Logic of Practice*. Stanford: Stanford University Press.
- Bourdieu, P. (2005). *Dystynkcja. Społeczna krytyka władzy sądzienia*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Bourdieu, P., Egelton, T. (1992). Doxa and common life. *New Left Review*, 191(1): 111–121.
- Bourdieu, P., Wacquant, L. (2001). *Zaproszenie do socjologii refleksyjnej*. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Bove, A., Murgia, A., Armano, E. (2017). Mapping precariousness: subjectivities and resistance. An introduction. W: E. Armano, A. Bove, A. Murgia (red.), *Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods. Subjectivities and Resistance* (s. 1–12). Abingdon: Routledge.
- Bradley, H. (2008). *Pleć*. Warszawa: Wydawnictwo Sic!
- Brändle, T., Müller, S. (2014). Berufsorientierung von „benachteiligten” Jugendlichen. Zur Relevanz sozialer Herkunft im Übergangssystem. *Sozialer Fortschritt*, 63(4–5): 82–89.
- Bröckling, U. (2007). *Das unternehmerische Selbst: Soziologie einer Subjektivierungsform*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Broughton, A., Green, M., Rickard, C. et al. (2016a). *Precarious employment in Europe. Patterns, trends and policy strategies*. Brussels: European Parliament. Directorate-General for Internal Policies. Pobrane z: <https://hdl.handle.net/11245/1.539032> [dostęp: 7.12.2019].
- Broughton, A., Green, M., Rickard, C., et al. (2016b). *Precarious employment in Europe. Part 2: Country case studies*. Brussels: European Parliament. Directorate-General for Internal Policies. Pobrane z: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU-\(2016\)587285\(ANN01\)_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU-(2016)587285(ANN01)_EN.pdf). [dostęp: 7.12.2019].
- Bruff, I. (2011). What about the elephant in the room? Varieties of capitalism, varieties in capitalism. *New Political Economy*, 16(4): 481–500.
- Buchen, S. (2013). Übergangsprobleme benachteiligter Jugendlicher von der Schule ins Berufsleben unter Genderperspektive. W: M. S. Maier, T. Vogel (red.), *Übergänge in eine neue Arbeitswelt. Blinde Flecken in der Debatte vom Übergangssystem Schule-Beruf* (s. 131–148). Wiesbaden: Springer.
- Buchholz, S., Blossfeld, H.P. (2011). Jugend und Arbeit. Wachsende Beschäftigungsflexibilisierung und Erwerbsrisiken beim Übergang in den Arbeitsmarkt. W: W. Heitmeyer, J. Mansel, T. Olk (red.) *Individualisierung von Jugend: Zwischen kreativer Innovation, Gerechtigkeitsuche und gesellschaftlichen Reaktionen* (s. 67–84). Weinheim: Juventa.
- Buchholz, S., et al. (2009). Life courses in the globalisation process : The development of social inequalities in modern societies. *European Sociological Review*, 25(1): 53–71.

- Buchowski, M. (2006). The specter of orientalism in Europe: From exotic other to stigmatized brother. *Anthropological Quarterly*, 79(3): 463–482.
- Budde, J. (2008). *Bildungs(miss)erfolge von Jungen und Berufswahlverhalten bei Jungen/männlichen Jugendlichen*. Bonn–Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Bundesagentur für Arbeit (2015). *Statistik zur Arbeitnehmerüberlassung auf Basis des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung*, Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit Statistik.
- Bundesagentur für Arbeit (2017). *Aktuelle Entwicklungen der Zeitarbeit. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Bundesagentur für Arbeit Statistik/ Arbeitsmarktberichterstattung, Januar 2017*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit Statistik.
- Burrell, K. (red.) (2009). *Polish Migration to the UK in the “New” European Union. After 2004*. Farnham: Ashgate.
- Burski, J. (2016). Klasa średnia a perspektywa biograficzna. Empiryczne studium przypadku. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 12(2): 78–93.
- Butler, J. (2004). *Precarious life. The Power of mourning and violence*. London–New York: Verso.
- Butler, J. (2009). *Frames of War: When is Life Grievable?* London: Verso.
- Butler, J. (2011). *Ramy wojny. Kiedy życie godne jest oplakiwania?* Warszawa: Wydawnictwo: Książka i Prasa.
- Castel R., Dörre, K. (2009). *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung: Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt am Main: Campus.
- Castel, R. (2000). The roads to disaffiliation: Insecure work and vulnerable relationships. *International Journal of Urban and Regional Research*, 24(3): 519–535.
- Castel, R. (2003). *From Manual Workers to Wage Laborers. Transformation of the Social Question*. New Brunswick–London: Transaction Publishers.
- CBOS (2011). *Praca Polaków za granicą. Komunikat z badań*. Warszawa: Centrum Badania Opinii Społecznej.
- Charmaz, K. (2009). *Teoria ugruntowana. Praktyczny przewodnik po analizie jakościowej*. Warszawa: PWN.
- Cichocki, S. Tyrowicz, J. (2010). Shadow employment in post-transition – Is informal employment a matter of choice or no choice in Poland? *The Journal of Socio-Economics*, 39(4): 527–535.
- Cichomski, B., Morawski, W. (1988). Zróżnicowanie interesów pracowniczych i jego konsekwencje. Analiza porównawcza, *Studia Socjologiczne*, 120(2): 135–168.
- Clark, S.C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6): 747–770.
- Clemenz, M., Beier, C., Buchen, S., Deserno, H., Gaertner, A., Graf-Deserno, S. (1992). *Psychoanalyse in der Weiterbildung. Zur Professionalisierung sozialer Arbeit*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Côté, J. (2014). *Youth Studies. Fundamental Issues and Debates*. Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Cottingham, M.D. (2016). Theorizing emotional capital. *Theory and Society*, 45(5): 451–470.
- Crow, G. (1989). The use of the concept of ‘strategy’ in recent sociological literature. *Sociology*, 23(1): 1–24.
- Crowley, S., Ost, D. (2001). *Workers After Workers’ States. Labor and Politics in Postcommunist Eastern Europe*, Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Currie, S. (2007). De-skilled and devalued: The labour market experience of Polish migrants in the UK following EU enlargement. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 23(1): 83–116.
- Cybulska, A., Pankowski, K. (2018). *O nieufności i zaufaniu. Komunikat 35/2018*. Warszawa: Centrum Badania Opinii Społecznej. Pobrane z: https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2018/K_035_18.PDF [dostęp 7.12.2019].

- Cymbranowicz, K. (2016). Prekariat – nowe zjawisko na rynku pracy w Polsce. *Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym*, 19(2): 17–30.
- Czarnowski, S. (1956). *Ludzie zbędni w służbie przemocy. Dzieła*, t. II. Warszawa: PWN.
- Czorzasty, J. (2002). *Amended Labour Code Adopted*. Dublin: EurWork.
- Czorzasty, J. (2009). *Mixed Reaction to Anti-Crisis Legislation*. Dublin: EurWork.
- Czorzasty, J. (2014). Stosunki pracy w małych i średnich prywatnych przedsiębiorstwach. *Problemy Polityki Społecznej*, 26(3): 135–153.
- Czorzasty, J. (2016). Who speaks for whom? Interest representation for non-standard employees. *Warsaw Forum of Economic Sociology*, 7(1): 105–120.
- Czorzasty, J. (2018). Patchy world. Privatisation as the driving force behind the evolution of labour relations in Poland. *Przegląd Socjologiczny*, 67(3): 135–152.
- Czorzasty, J., Owczarek, D. (2012). *Kryzys gospodarczy i dialog społeczny w Polsce*. Warszawa: ISP.
- Czorzasty, J., Mrozowicki, A. (2018). Industrial relations in Poland: Historical background, institutional evolution and research trends. *Employee Relations*, 40(4): 674–691.
- Czorzasty, J., Trappmann, V., Mrozowicki, A., Andrejczuk, M. (2018). Prekaryjność po polsku i niemiecku: świadomość ekonomiczna i strategie ludzi młodych. W: J. Czorzasty, Cz. Kliszko (red.), *Świat (bez) pracy: od fordyzmu do czwartej rewolucji przemysłowej* (s. 395–418). Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Czerniejewska I., Goździak, E.M. (2014). “Aiding defeated migrants”: Institutional strategies to assist Polish returned migrants. *International Migration*, 52(1): 87–99.
- Cześniak, M., Kotnarowski, M., Lyubashenko, I. (2016). Kto kształtuje polską politykę – o aktywności i nieaktywności wyborczej Polaków. *Studia Socjologiczne*, 4(223): 41–68.
- Czyżewski, M. (2010). Analiza ramowa, czyli „co tu się dzieje?”. W: E. Goffman, A. Dziuban (red.), *Analiza ramowa. Esej z organizacji doświadczenia* (s. vii–xlvi). Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.
- Datenreport (2013). Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Statistisches Bundesamt und Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Pobrane z: https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00018254/Datenreport2013.pdf [dostęp: 7.12.2019].
- Destatis (2019). Minimum wage 2018: Germany among top-ranking EU-countries. Pobrane z: https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Earnings/Minimum-Wages/_node.html. [dostęp: 7.12.2019].
- Devine, F., Savage, M. (2005). The cultural turn, sociology and class analysis. W: F. Devine, M. Savage, J. Scott, et al. (red.), *Rethinking class. Culture, identities and lifestyle* (s. 1–23). Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Dilthey, W. (1959). The understanding of other persons and their life-expressions. W: P. Gardiner (red.), *Theories of History: Readings in Classical and Contemporary Sources*. New York: Free Press.
- Dixon, J.C., Fullerton, A.S., Robertson, D.L. (2013). Cross-national differences in workers’ perceived job, labour market, and employment insecurity in Europe: Empirical tests and theoretical extensions. *European Sociological Review*, 29(5): 1053–1067.
- Doellgast, V., Lillie, N., Pulignano, V. (2018). *Reconstructing Solidarity. Labour Unions, Precarious Work, and the Politics of Institutional Change in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Doeringer, P.B., Piore, M.J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Adjustment*. New York: D.C. Heath and Company.
- Doktór, K. (1997). Socjologia gospodarki. W: K. Doktor, W. Kwaśniewicz, A. Kwilecki (red.) *Socjologia : teoria i działanie : księga pamiątkowa ku czci Władysława Markiewicza* (s. 69–82), Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Domański, H. (2015). *Czy w Polsce są klasy społeczne?* Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

- Domecka, M. (2010). Konstrukcja kariery, konstrukcja biografii, konstrukcja siebie. Narracje biograficzne ludzi biznesu. W: K. Konecki, A. Kacperczyk (red.), *Procesy Tożsamościowe. Symboliczno-interakcyjny wymiar konstruowania ładu i nieładu społecznego* (s. 197–215). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Domecka, M., Mrozowicki, A. (2008). Robotnicy i ludzie biznesu. Wzory karier zawodowych a zmiana społeczna w Polsce. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 4(1): 136–155.
- Dörre, K. (2011). *Germany after the Crisis: Employment Miracle or Discriminating Precarity?* Pobrane z: https://www.tcd.ie/policy-institute/assets/pdf/Dorre_Speech_March11.pdf [dostęp: 7.12.2019].
- Dörre, K. (2014). Precarity and social disintegration: A relational concept. *Journal für Entwicklungspolitik* 30(4): 69–89.
- Dörre, K. (2015). The new landnahme: Dynamics and limits of financial market capitalism. W: K. Dörre, S. Lessenich, H. Rosa (red.), *Sociology, Capitalism, Critique* (s. 11–66). London–New York: Verso.
- Drahokoupil, J., Myant M. (2016). Dependent capitalism and employment relations in East Central Europe. W: V. Delteil, V.N. Kirov (red.), *Labour and Social Transformation in Central and Eastern Europe: Europeanization and Beyond* (s. 228–246). London: Routledge.
- Drozdowski, R., Ziółkowski, M. (1999). Funkcjonowanie kapitałów kulturowego i społecznego w dobie pragmatyzacji świadomości społecznej. *Przegląd Socjologiczny*, 48(2): 11–37.
- Duda, K. (2016). *Outsourcing usług ochrony i utrzymania czystości w instytucjach publicznych. Wpływ publicznego dyktanda najniższej ceny na warunki zatrudniania pracowników przez podmioty prywatne*. Wrocław. Pobrane z: http://lassalle.org.pl/wp2/wp-content/uploads/2016/02/OMSL_Out-sourcing_uslug-ochrony_i_sprzatania.pdf. [dostęp: 7.12.2019].
- Dunn, E. (2008), *Prywatyzując Polskę. O bobofrutach, wielkim biznesie i restrukturyzacji pracy*, Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Eade J., Drinkwater S., Garapich M. (2007). *Class and Ethnicity: Polish Migrant Workers in London*. Guildford: Centre for Research on Nationalism, Ethnicity and Multiculturalism, University of Surrey.
- Ellert, U., Neuhauser, H., Schenk, L. (2010). Jugend, Migration und Gesundheit. W: H. Hackauf, H. Ohlbrecht (red.) *Jugend und Gesundheit. Ein Forschungsüberblick* (s. 214–231). Weinheim–München: Juventa.
- Emmenegger, P., Häusermann, S., Palier, B., Seeleib-Kaiser, M. (red.) (2012). *The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*. Oxford: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Eurofound (2015). *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurostat EU-SILC (2019). *EU statistics on income and living conditions*. Pobrane z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 7.12.2019].
- Eurostat LFS (2019). *Eurostat Labour Force Survey*. Pobrane z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 7.12.2019].
- Eurostat COICOP (2019). *Final consumption expenditure of households by consumption purpose (COICOP 3 digit)*. Pobrane z: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=nama_10_co3_p3 [dostęp: 7.12.2019].
- Faist, T. (2013). The mobility turn: a new paradigm for the social sciences? *Ethnic and Racial Studies*, 36(11): 1637–1646.
- Fatyga, B. (1999). *Dzicy z naszej ulicy. Antropologia kultury młodzieżowej*. Warszawa: ISNS UW.
- Fejfer, K. (2017). *Zawód. Opowieści o pracy. To o nas*. Warszawa: Wydawnictwo Czerwone i Czarne.
- Feliksiak, M. (2012). *Związki zawodowe i prawa pracownicze*. Komunikat 52/2013. Warszawa: CBOS.
- Feliksiak, M. (2013). *Członkostwo w związkach zawodowych i opinie o ich działalności*. Komunikat 62/2013. Warszawa: CBOS.

- Feliksiak, M. (2017). *Działalność związków zawodowych w Polsce*. Komunikat 87/2017. Warszawa: CBOS.
- Feliksiak, M. (2018). *Opinie o demokracji*. Komunikat 75/2018. Warszawa: CBOS.
- Feliksiak, M. (2019). *Oceny działalności instytucji publicznych*. Komunikat 44/2019. Warszawa: CBOS.
- Fihel A., Kaczmarczyk P. (2009). Migration: a threat or a chance? Recent migration of Poles and its impact on the Polish labour market. W: K. Burrell (red.) *Polish Migration to the UK in the 'New' European Union: After 2004* (s. 23–48). Farnham: Ashgate.
- Fihel, A. (red.) [2011] *Recent trends in international migration in Poland. The 2011 SOPEMI report*. CMR Working Paper, 52(110).
- Forde, Ch. et al. (2017). *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*, Brussels: European Parliament's Employment and Social Affairs Committee.
- Frank, T., Grimm, C. (2015). *Methodenbericht. Statistik zur Arbeitnehmerüberlassung auf Basis des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung*. Nürnberg: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Pobrane z: <https://www.statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Beschaeftigungsstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Beschaeftigungsstatistik-Statistik-zur-Arbeitnehmerueberlassung-auf-Basis-des-Meldeverfahrens-zur-Sozialversicherung.pdf> [dostęp: 7.12. 2019].
- Furlong, A. (2013). *Youth Studies: An Introduction*. Abingdon: Routledge.
- Garapich, M. P. (2014). Homo sovieticus revisited – anti-institutionalism, alcohol and resistance among Polish homeless men in London. *International Migration*, 52(1): 100–117.
- Gardawski, J. (1992). *Robotnicy 1991. Świadomość ekonomiczna w czasach przełomu*. Warszawa: Fundacja im. Friedricha Eberta w Polsce.
- Gardawski, J. (1996). *Przyzwolenie ograniczone. Robotnicy o rynku i demokracji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Gardawski, J. (2001). *Powracająca klasa. Sektor prywatny w III Rzeczpospolitej*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Gardawski, J. (2009a). *Dialog społeczny w Polsce. Teoria, historia, praktyka*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Gardawski, J. (red.) (2009b). *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Gardawski, J. (2009c). Świat pracy a fordyzm i postfordyzm. W: J. Gardawski (red.), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu* (s. 52–64). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Gardawski, J. (2009d). Teorie struktury społecznej a świat pracy. W: J. Gardawski (red.), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu* (s. 65–85). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Gardawski, J. (red.) (2013). *Rzemieślnicy i biznesmeni. Właściciele małych i średnich przedsiębiorstw prywatnych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Gardawski, J. (2017). Klasy społeczno-ekonomiczne a normatywne wizje gospodarki, *Kultura i Rozwój*, 1(2): 74–119.
- Gardawski, J. (2018). Polski kapitalizm. Społeczno-ekonomiczne aspekty ugruntowania polskiego wariantu kapitalizmu. W: W. Morawski (red.) *Socjologia ekonomiczna. Przewodnik* (s. 380–392). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Gardawski, J., Żukowski, T. (1994). *Robotnicy 1993: wybory ekonomiczne i polityczne*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej.
- Gardawski, J., Gilejko, L., Towalski, R. (1999). *Oceny i oczekiwania różnych grup społecznych wobec polityki właścicielskiej Skarbu Państwa*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS.
- Gardawski, J., Mrozowicki, A., Czarzasty, J. (2010). *Trade Unions in Poland*. Brussels: European Trade Union Institute.

- Gardawski, J., Mrozowicki, A., Czarzasty, J. (2012). History and current developments of trade unions in Poland. *Warsaw Forum of Economic Sociology* 5(3): 9: 50.
- Gardawski, J., Rapacki, R. (2019). Comparative capitalism. Conceptual framework and theoretical background. W: R. Rapacki (red.), *Diversity of Patchwork Capitalism in Central and Eastern Europe* (s. 3–31). London and New York: Routledge.
- Gardocka, A. (2005). Kultura ekonomiczna jako instytucja. W: D. Kopycińska (red.), *Teoretyczne aspekty gospodarowania* (s. 229–239). Szczecin: Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Garlicki, J., Noga-Bogomilski, A. (2004). *Kultura polityczna w społeczeństwie demokratycznym*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR.
- Gdula, M., Sadura, P. (2012). *Style życia i porządek klasowy w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Gdula, M., Dębska, K., Trepka, K. (2017). *Dobra zmiana w Miastku. Neoautorytaryzm w polskiej polityce z perspektywy małego miasta*. Warszawa: Instytut Studiów Zaawansowanych.
- Geißler, R., Weber-Menges, S. (2010). Überlegungen zu einer behutsamen Prestroika des deutschen Bildungssystems. W: G. Quenzel, K. Hurrelmann (red.), *Bildungsverlierer. Neue Ungleichheiten* (s. 557–584). Wiesbaden: VS Verlag.
- Giddens, A. (2010). *Nowoczesność i tożsamość: „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Giermanowska, E. (2013). *Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka. Instytucjonalna analiza kontraktów zatrudnienia*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Gilejko, L. (2002). *Spoleczeństwo a gospodarka. Socjologia ekonomiczna*. Warszawa: Szkoła Główna Handlowa.
- Gitkiewicz, O. (2017). *Nie hańbi*. Warszawa: Wydawnictwo Dowody na Istnienie.
- Glaser B., Strauss, A. (1968). *Time for Dying*. Chicago: Aldine.
- Glaser, B. (1978). *Theoretical Sensitivity. Advances in the Methodology of Grounded Theory*. Mill Valley: Sociology Press.
- Glaser, B., Strauss, A. (1971). *Status passage*. Chicago: Aldine.
- Glaser, B., Strauss, A. (2009). *Odkrywanie teorii ugruntowanej*. Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.
- Glinka, H.J. (1998). *Das narrative Interview. Eine Einführung für Sozialpädagogen*. Weinheim–München: Juventa.
- Głądoch, M. (2005). *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*. Toruń: TNOiK Dom Organizatora.
- Goffman, E. (2005). *Piętno. Rozważania o zranionej tożsamości*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Golczyńska-Grondas, A. (2006). Tożsamość jednostki a znaczący inni. W: A. Golczyńska-Grondas, Ł. Dunajew-Tarnowska (red.), *Metoda biograficzna w doradztwie zawodowym i pracy socjalnej* (s. 25–46). Łódź: Łódzkie Towarzystwo Naukowe.
- Gold, M., Fraser, J. (2002). Managing self-management: successful transitions to portfolio careers. *Work Employment and Society*, 16(4): 579–597.
- Gorlach, K., Wasilewski, J. (2000). Pozycja społeczna. W: H. Domański, Z. Boksański (red.), *Encyklopedia socjologii*. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Gospodarczyk, H., Leyk, A. (2012). Prywatyzacja w perspektywie biograficznej. Człowiek zakorzeniony, człowiek plastyczny, człowiek stłamszony. *Folia Sociologica*, 41: 237–256.
- Górny, A., Kaczmarczyk, P., Szulecka, P., Bitner, M., Okólski, M., Siedlecka, U., Stefańczyk, A. (2018). *Imigranci w Polsce w kontekście uproszczonej procedury zatrudniania cudzoziemców*. Warszawa: Ośrodek Badań nad Migracjami UW.
- Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91(3): 481–510.

- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., Shaw, J.D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behaviour*, 63(3): 510–531.
- Grimm, K. (1992). Koncepcja, historia i praktyka socjalnej gospodarki rynkowej. W: W. Sartorius (red.), *Spoleczna gospodarka rynkowa. Jak robią to Niemcy* (s. 7–24). Warszawa: Fundacja im. Friedricha Eberta.
- Grünbacher, A. (2017). *West German Industrialists and the Making of the Economic Miracle. A History of Mentality and Recovery*. London, Oxford: Bloomsbury Academic.
- GUS (2013). *Migracje zagraniczne ludności. Narodowy spis powszechny ludności i mieszkań 2011*. Warszawa: GUS.
- GUS (2015). *Osoby młode na rynku pracy w 2016 r.* Warszawa: GUS.
- GUS (2017a). *Ludność. Stan i struktura oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2017 r. Stan w dniu 31 XII*. Warszawa: GUS.
- GUS (2017b). *Liczba bezrobotnych zarejestrowanych oraz stopa bezrobocia według województw, podregionów i powiatów. Stan w końcu grudnia 2017 r.* Warszawa: GUS.
- GUS (2018a). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2017 r.* Warszawa: GUS.
- GUS (2018b). *Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004–2017*. Warszawa: GUS.
- GUS (2019). *Szkoły wyższe i ich finanse w 2018 r.* Warszawa, Gdańsk: GUS.
- Gwiazda, M. (2015). *Motywy niegłosowania. Komunikat 161/2015*. Pobrane z: https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2015/K_161_15.PDF [dostęp: 7.12.2019].
- Hackauf, H., Ohlbrecht, H. (2010). *Jugend und Gesundheit. Ein Forschungsüberblick*. Weinheim–München: Juventa.
- Hall, P.A., Soskice, D. (2001). An introduction to varieties of capitalism. W: P.A. Hall, D. Soskice (red.), *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of comparative advantage* (s. 1–70). Oxford: Oxford University Press.
- Hall, P.A., Thelen, K. (2009). Institutional change in varieties of capitalism. *Socio-Economic Review*, 7(1): 7–34.
- Hałas, E. (2010). Kulturowe źródła podmiotowości. W: E. Hałas, A. Kojder (red.), *Socjologia humanistyczna F. Znanieckiego. Przesłanie dla współczesności* (s. 143–162). Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Hancké, B., Rhodes, B.H., Thatcher, M. (2007). *Beyond Varieties of Capitalism: Conflict, Contradictions, and Complementarities in the European Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Haratyk, K., Biały, K., Gońda, M. (2017). Biographical meanings of work: The case of a Polish freelancer. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 13(4): 136–159.
- Hardy, J. (2009). *Poland's New Capitalism*. London: Pluto Press.
- Hardy, J. (2015). The institutional, structural and agential embeddedness of precarity: An engagement with Guy Standing. *Warsaw Forum of Economic Sociology*, 11(6): 7–25.
- Harrison, L.E., Huntington, S.P. (red.) (2003). *Kultura ma znaczenie. Jak wartości wpływają na rozwój społeczeństw*. Poznań: Zysk i S-ka.
- Harvey, D. (1975). The geography of capitalist accumulation: A reconstruction of the Marxian theory. *Antipode*, 7(2): 9–21.
- Heery, E., Abott, B. (2000). Trade unions and the insecure workforce. W: E. Heery, J. Salmon (red.), *The Insecure Workforce* (s. 155–180). London–New York: Routledge.
- Helling, I. K. (1990). Metoda badań biograficznych. W: J. Włodarek, M. Ziółkowski (red.), *Metoda biograficzna w socjologii* (s. 127–135). Warszawa: PWN.
- Hermanns, H. (1987). Narrative interview – a new tool for sociological field research. *Acta Universitatis Lodzianensis: Folia Sociologica*, 13: 43–56.

- Hertwig, M. (2016). Dynamiken, Mythen und Paradoxien von Leiharbeit und Werkverträgen Personalwirtschaftliche Strategien im Finanzkapitalismus. W: T. Haipeter, E. Latniak, S. Lehdorff (red.), *Arbeit und Arbeitsregulierung im Finanzmarktkapitalismus: Chancen und Grenzen eines soziologischen Analysekonzepts* (s. 73–101). Wiesbaden: Springer.
- Hertwig, M., Kirsch, J., Wirth, C. (2015). „Onsite-Werkverträge in Deutschland. Verbreitung und Effekte” (manuskrypt). Duisburg, Darmstadt.
- Hipsz, N. (2014). *Polacy w pracy. Warunki zatrudnienia, gotowość zmian*. Komunikat 132/2014. Warszawa: CBOS.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, Voice an Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations and States*. Cambridge, London: Harvard University Press.
- Hodder, A., Kretsos, L. (2015). Young Workers and Unions: Context and Overview. W: A. Hodder, L. Kretsos (red.), *Young Workers and Trade Unions: A Global View* (s. 1–15). Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Honneth, A. (1981). Moralbewusstsein und soziale Klassenherrschaft. Einige Schwierigkeiten in der Analyse von Handlungspotenzialen, *Leviathan*, 9(3/4): 556–570.
- Honneth, A. (2012). *Walka o uznanie. Moralna gramatyka konfliktów społecznych*. Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.
- Hughes, E.C. (1997). Careers. *Qualitative Sociology*, 20(3): 389–397.
- Hurrelmann, K., Quenzel, G. (2012). *Lebensphase Jugend. Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Jugendforschung*. Weinheim–Basel: Beltz Juventa.
- ILO (2004). *A Fair Globalization: Creating Opportunities for All*. Geneva: ILO.
- Inglehart, R. (2004). *Human Beliefs and Values: A Cross-Cultural Sourcebook Based on the 1999–2002 Values Surveys*. México: Siglo XXI.
- Inglehart, R. (2006). Pojawienie się wartości postmaterialistycznych. W: P. Sztompka, M. Kucia (red.), *Socjologia. Lektury* (s. 334–348). Kraków: Wydawnictwo Znak.
- Inglehart, R. (2018). *Cultural Evolution. People's Motivations are Changing, and Reshaping the World*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Jabłoński, A.W. (2005). Kultura polityczna: tradycje i teorie. W: Z. Blok (red.), *Teoretyczne i metodologiczne problemy badań nad kulturą polityczną* (s. 11–32). Poznań: Wydawnictwo Naukowe INPiD UAM.
- Janiszewska, D. (2015). Teoretyczna koncepcja społecznej gospodarki rynkowej według Alfreda Müller-Armacka. *Gospodarka Narodowa*, 277(3): 107–132.
- Januszek, H., Sikora, J. (1998). *Socjologia pracy*. Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.
- Jarecki, W. (2014). Prekarianizm w Polsce – skala zjawiska, skutki i perspektywy. Etyka w życiu gospodarczym. *Annales. Ethic in Economic Life*, 17(3): 53–64.
- Jasiecki, K. (2013). *Kapitalizm po polsku*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Jasiecki, K. (2014). Institutional transformation and business leaders of the new foreign le capitalism in Poland. W: K. Bluhm, B. Martens, V. Trappmann (red.). *Business Leaders and New Varieties of Capitalism in Post-Communist Europe* (s. 23–57). London: Routledge.
- Jaźwińska, E., Grabowska, I. (2017). Efekty społecznych przekazów migracyjnych (*social remittances*) w polskich społecznościach lokalnych. *Studia Socjologiczne*, 1(224): 139–165.
- Jessop, B. (2011). Rethinking the diversity of capitalism: varieties of capitalism, variegated capitalism, and the world market. W: G. Wood, Ch. Lane (red.), *Capitalist Diversity and Diversity within Capitalism* (s. 209–237). London: Routledge.
- Kaczmarczyk, P. (2012). Labour market impacts of post-accession migration from Poland. W: *Free Movement of Workers and Labour Market Adjustment. Recent Experiences from OECD Countries and the European Union* (s. 173–196). Paryż: OECD.

- Kaczmarczyk P., Tyrowicz J. (2015). Winners and losers among skilled migrants: The case of post-accession Polish migrants to the UK. *IZA Discussion Paper Nr. 9042*. Bonn: IZA Institute of Labor Economics.
- Kajta, J. (2017). Discursive strategies of Polish nationalists in the construction of the other. The case of Muslims and homosexuals. *Intersections. East European Journal of Society and Politics*, 3(3): 88–107.
- Kalb, D. (2009). Conversations with a Polish populist: Tracing hidden histories of globalisation, class, and dispossession in postsocialism (and beyond). *American Ethnologist*, 36(2): 207–223.
- Kalinowski, S. (2017). Niepewność pracy w warunkach uberyzacji gospodarki. W: Z. Galor, S. Kalinowski, U. Kozłowska (red.), *Marginalizacja a rozwój społeczny – między terażniejszością i przeszłością* (s. 47–60). Bielefeld: Societas Pars Mundi.
- Kalleberg, A.L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1): 1–22.
- Kaminski, S., Frey, D., Traut-Mattusch, E. (2007). *Einstellungen der Bevölkerung gegenüber der Sozialen Marktwirtschaft – Status Quo and Herausforderungen*. München: Roman Herzog Institut.
- Karolak, M. (2016). From potential to actual social remittances? Exploring how Polish return migrants cope with difficult employment conditions. *Central and Eastern European Migration Review*, 5(2): 21–39.
- Karolak, M. (2016). Od prekariatu do projektariatu. Czyli o niechcianym dziecku globalizacji i kontrkultury. *Czas Kultury*, 3: 195–201.
- Karolak, M. (2020). Returning for (dis)integration in the labour market? The careers of labour migrants returning to Poland from the United Kingdom. W: Hinger S., Schweitzer R. (red.), *Politics of (Dis)Integration*. Cham: Springer International Publishing.
- Karolak, M., Mrozowicki, A. (2017). Between normalisation and resistance. Life strategies of young precarious workers. *Warsaw Forum of Economic Sociology*, 8(1): 17–32.
- Kaźmierska, K. (1997). Wywiad narracyjny – technika i pojęcia analityczne. W: A. Piotrowski, M. Czyżewski, A. Rokuszewska-Pawełek (red.), *Biografia a tożsamość narodowa* (s. 35–44). Łódź: KSK UŁ.
- Kaźmierska, K. (2012). Rozdział II. Metoda biograficzna – problemy teoretyczno-metodologiczne. Wprowadzenie. W: K. Kaźmierska (red.), *Metoda biograficzna w socjologii* (s. 107–121). Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.
- Kaźmierska, K. (red.) (2016a). *Metoda biograficzna w socjologii: antologia tekstów*. Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.
- Kaźmierska, K. (2016b). Od redaktora: Proces transformacji w doświadczeniach biograficznych. *Przeгляд Socjologii Jakościowej*, 12(2): 6–16.
- Kaźmierska, K., Piotrowski, A., Waniek, K. (2011). Biographical consequences of working abroad in the context of European mental space construction. *Przeгляд Socjologiczny*, 60(1): 139–158.
- Kaźmierska, K., Piotrowski, A., Waniek, K. (2012). Transnational work in the biographical experiences of traditional professions and corporate executives: Analysis of two cases. W: R. Miller, D. Graham (red.), *The Evolution of European Identities* (s. 76–101). London: Palgrave Macmillan.
- Kaźmierska, K., Schütze, F. (2013). Wykorzystanie autobiograficznego wywiadu narracyjnego w badaniach nad konstruowaniem obrazu przeszłości w biografii. Na przykładzie socjologicznego porównania narracji na temat życia w PRL-u i NRD. *Przeгляд Socjologii Jakościowej*, 9(4): 122–138.
- Keune, M. (2013). Trade union responses to precarious work in seven European countries. *International Journal of Labour Research*, 5(1): 59–78.
- Keune, M., Pedaci, M. (2019). Trade union strategies against precarious work: Common trends and sectoral divergence in the EU. *European Journal of Industrial Relations*, opublikowane online przed wydrukiem. Pobrane z: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0959680119827182> [dostęp: 7.12.2019].

- Kiersztyn, A. (2011). Racionalne inwestycje czy złudne nadzieje: nadwyżka wykształcenia na polskim rynku pracy. *Polityka Społeczna*, 38(1): 7–14.
- Kiersztyn, A. (2014). Prekariat i postawy obywatelskie Polaków. *Polityka społeczna*, 4(481): 13–21.
- Kiersztyn, A. (2015). *Niepewne uczestnictwo – młodzi na polskim rynku pracy w latach 2008–2013*. Warszawa: IFiS PAN, http://polpan.org/wp-content/uploads/2014/05/POLPAN_raport_Niepewne-uczestnictwo.pdf [dostęp: 7.12.2019].
- Kiersztyn, A. (2018a). Non-standard employment and subjective insecurity: how can we capture job precarity using survey data? W: A. L. Kalleberg, S. Vallas (red.), *Precarious Work* (s. 91–122). Bingley: Emerald Publishing.
- Kiersztyn, A. (2018b). Labour market precarity and political alienation. *Przegląd Socjologiczny*, 67(3): 35–61.
- Kieżun, W. (2012). *Patologie transformacji*. Warszawa: Poltext.
- Klein, N. (2014). *No logo*. Warszawa: Muza.
- Kłós, B. (1995). *Bezrobocie wśród młodzieży w Polsce*. Warszawa: Biuro Analiz Sejmowych.
- Knight, J., Lever, J., Thompson, A. (2014). The labour market mobility of Polish migrants: A comparative study of three regions in South Wales, UK. *Central and Eastern European Migration Review*, 3(2): 61–78.
- Kohli, M. (1988). Normalbiographie und Individualität: Zur institutionellen Dynamik des gegenwärtigen Lebenslaufregimes. W: Brose H-G and Hildenbrand B (red.), *Vom Ende Des Individuums zur Individualität ohne Ende* (s. 33–53). Opladen: Leske–Budrich.
- Kohli, M. (2002). Der institutionalisierte Lebenslauf: Ein Blick zurück und nach vorn. W: Allmendinger J (red.), *Entstaatlichung und Soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002* (s. 525–545). Opladen: Leske and Budrich.
- Kohli, M. (2007). The institutionalization of the life course: Looking back to look ahead. *Research in Human Development*, 3(4): 253–271.
- Kohli, M. (2012). Biografia: relacja, tekst, metoda. W: Kaźmierska K (red.), *Metoda biograficzna w socjologii* (125–137). Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.
- Kojder, A. (2005). Prawo w impasie. W: M. Jarosz (red.) *Polska. Ale jaka?* (s. 126–161) Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Kolarska-Bobińska, L. (1986). Pożądany ład społeczny i polityczny w gospodarce. W: W. Adamski, K. Jasiewicz, A. Rychard (red.), *Raport z badania Polacy '84. Dynamika konfliktu i konsensusu. Część II. Podziały społeczne i perspektywy reform systemowych*, Warszawa: Uniwersytet Warszawski.
- Kolarska-Bobińska, L. (1998). Egalitaryzm i interesy grupowe w procesie zmian ustrojowych. W: W. Adamski (red.), *Polacy '95. Aktorzy i klienci transformacji*. Warszawa: Wydawnictwo IFIS PAN.
- Komisja Europejska (2015). *Country Report Poland 2015*. Brussels: European Commission. Pobrane z: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/cr2015_poland_en_0.pdf. [dostęp: 7.12.2019].
- Kordasiewicz, A. (2016). *(U)slugi domowe. Przemiany relacji społecznych w płatnej pracy domowej*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe UMK.
- Körner, T., Meinken, H., Puch, K. (2013). Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage. *Wirtschaft und Statistik*, 1: 42–61.
- Kotarbiński, T. (1982). *Traktat o dobrej robocie*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Kowalik, T. (2000). *Współczesne systemy ekonomiczne*, Warszawa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego.
- Kowalik, T. (2009). *Wwww.polskatransformacja.pl*, Warszawa: MUZA SA.
- Kozek, W., Kubisa, J., Ostrowski, P. (2005). Bliżej junk job niż working poor. Nisko kwalifikowana nisko płatna praca w usługach w Polsce. *Polityka Społeczna*, 10(379): 1–8.

- Kozek, W. (2011). *Gra o jutro usług publicznych w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Kozek, W. (2013). *Rynek Pracy. Perspektywa instytucjonalna*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Kozek, W., Kubisa, J., Zieleńska, M. (2017). *Utrzymać się na powierzchni. O walce z biedą w pięciu krajach europejskich w perspektywie indywidualnego sprawstwa*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Krasowska, A. (2017). Ideologia pracy a problem sprawstwa prekariatu. *Humanizacja Pracy*, 288(2): 65–80.
- Krasowska, A., Drabina-Różewicz, A. (2017). Biographical experience of work by young precarious workers in Poland. *Warsaw Forum of Economic Sociology*, 1(15): 33–50.
- Krauz-Mozer, B. (2005). Kultura polityczna w ujęciu socjologicznym. W: Z. Blok (red.), *Teoretyczne i metodologiczne problemy badań nad kulturą polityczną* (s. 85–96). Poznań: Wydawnictwo Naukowe INPiD UAM.
- Kretsos, L. (2011). Union responses to the rise of precarious youth employment in Greece. *Industrial Relations Journal*, 42(5): 453–472.
- Kroh, M., Hannes N., Kroll, L., Lampert, T. (2012). Menschen mit hohem Einkommen leben länger. *DIW-Wochenbericht*, 79(38): 3–15.
- Krzywdzinski, M. (2010). Organizing employees in Central and Eastern Europe: the approach of Solidarność. *European Journal of Industrial Relations*, 16(3): 277–292.
- Kubiak, M. (2012). Ordoliberalizm a koncepcja i praktyka społecznej gospodarki rynkowej. *Studia Gdańskie. Czasopismo Naukowe Archidiecezji Gdańskiej*, 31: 370–388.
- Kubisa, J., Ostrowski, P. (2014). Młodzi w polskich związkach zawodowych. Rewitalizacja czy reprodukcja?. W: J. Czarzasty, A. Mrozowicki (red.), *Organizowanie Związków Zawodowych w Europie. Badanie i Praktyka* (s. 71–92). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Kurz, K. (2005). *Beschäftigungsunsicherheiten und langfristige Bindungen. Analysen zu Partnerschaftsverhalten, Familiengründung und zum Erwerb von Wohneigentum*. Bamberg: Otto-Friedrich Universität.
- Kwak, A. (2005). *Rodzina w dobie przemian. Małżeństwo i kohabitacja*, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak.
- Kwiatkowska, A. (2018). Programiści i informatycy głosują na Korwin-Mikkego. Reszta jest bardziej lewicowa. Co mają w głowie naukowcy? [rozmowa]. *Gazeta Wyborcza*, 2 listopada.
- Lahire, B. (2003). From the habitus to an individual heritage of dispositions. Towards a sociology at the level of the individual. *Poetics*, 31(5–6): 329–355.
- Lamont, M. (2000). *The Dignity of Working Men: Morality and the Boundaries of Race, Class, and Immigration*. New York: Russell Sage Foundation.
- Lampert, T. (2010). Gesundheitliche Ungleichheit: Welche Bedeutung kommt dem sozialen Status für die Gesundheit von Jugendlichen zu? W: H. Hackauf, H. Ohlbrecht (red.) *Jugend und Gesundheit. Ein Forschungsüberblick* (s. 44–65). Weinheim–München: Juventa.
- Latoszek, M. (1994). Drogi życiowe i tożsamość robotników. *Studia Socjologiczne*, 1: 107–124.
- Latoszek, M. (1999). Awans i degradacja robotników. Panel w badaniach autobiograficznych. *Przegląd Socjologiczny*, 48(1): 113–131.
- Lazarato, M. (2011). „Praca niematerialna”. W: J. Sokołowska (red.), *Robotnicy opuszczają miejsca pracy* (s. 78–99). Łódź: Muzeum Sztuki.
- Ledwith, S., Colgan, F. (2002). Tackling gender, diversity and trade union democracy. A worldwide project? W: F. Colgan, S. Ledwith (red.), *Gender, Diversity and Trade Unions* (s. 1–28). London–New York: Routledge.
- Lee, C., Owens, L.G. (2002). Men, work and gender, *Australian Psychologist*, 31(1): 13–19.

- Leoński, J. (1987). *Drogi życiowe i świadomości społeczna robotników polskich*. Poznań: Państwowe Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Lévi-Strauss, C. (1969). *Myśl nieoswojona*. Warszawa: PWN.
- Levitt, P. (1998). Social remittances: migration driven local-level forms of cultural diffusion. *International Migration Review*, 32(4), 926–948.
- Lewy, J. (2001). The decline of the male breadwinner model: Implications for work and care. *Social Politics*, 8(2): 152–169.
- Lockwood, D. (1975). Sources in variation in working-class images of society. W: M. Bulmer (red.), *Working-Class Images of Society* (s. 16–31). London: Routledge.
- Lohauß, P., Nauenburg, R., Rehkämper, K., Rockmann, U., Wachtendorf T. (2010). Daten der amtlichen Statistik zur Bildungsarmut. W: G. Quenzel, K. Hurrelmann (red.), *Bildungsverlierer. Neue Ungleichheiten* (s. 181–202). Wiesbaden: VS Verlag.
- Lohmann, H., Groh-Samberg, O. (2010). Grundschulempfehlungen und Auswirkungen auf den weiteren Bildungsverlauf. *Zeitschrift für Soziologie*, 39(6): 472–494.
- Lorey, I. (2014). Urządzenie i samoprekaryzacja. O normalizacji wytwórców kultury. *Praktyka Teoretyczna*, 4(14): 133–151.
- Lorey, I. (2015a). *State of Insecurity: Government of the Precarious*. London: Verso.
- Lorey, I. (2015b). *Constituent Immunisation. Paths Towards the Common*. Pobrane z: <https://www.onlineopen.org/constituent-immunisation> [dostęp: 7.12.2019].
- Lorey, I. (2015c). The precarious, immunization and presentist democracy. W: D. Sevova, A. Kessi, S. Shukaitis (red.), *Micropolitics of Play* (s. 143–151). London: Minor Compositions.
- Luyken, J. (2017). *This is what Germans really think about capitalism*. Pobrane z: <https://www.thelocal.de/20170815/this-is-what-germans-really-think-about-capitalism> [dostęp: 7.12.2019].
- Mach, B. W., Mayer, K. U., Pohoski, M. (1994). Job changes in the Federal-Republic of-Germany and Poland – a longitudinal assessment of the impact of welfare-capitalist and state-socialist labor-market segmentation. *European Sociological Review*, 10(1): 1–28.
- Maciejewska, M. (2012) *Zmęczone ciała i bezcenne produkty. Warunki pracy kobiet w specjalnych strefach ekonomicznych przemysłu elektronicznego*. Biblioteka Online Think Tanku Feministycznego. Pobrane z: http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/strefy_raport_maciejewska_2012.pdf [dostęp: 7.12.2019].
- Majerek, B. (2017). Młody prekariat, czyli codzienna niepewność. W: M. Humeniuk, I. Paszenda (red.), *Codziennosc jako wyzwanie edukacyjne*, t. 1 (s. 93–102). Wrocław: Instytut Pedagogiki Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Majewska, E. (2015). Prekariat i dziewczyna. Fetyszizm towarowy i emancypacja dziś, *Praktyka Teoretyczna*, 1(15): 218–241.
- Majewska-Karafowska, A. (2010). *Narracje biograficzne a poczucie tożsamości kobiet*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Małachowski, W. (2013). *Kapitalizm współczesnych Niemiec*. Warszawa: CeDeWu.pl.
- Mannheim, K. (1928). Das Problem der Generationen. *Kölner Vierteljahrshefte für Soziologie*, 7: 309–330.
- Manske, A. (2015). *Kapitalistische Geister in der Kultur- und Kreativwirtschaft*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Manske, A., Scheffelmeier, T. (2015). *Werkverträge, Leiharbeit, Solo-Selbstständigkeit – Eine Bestandsaufnahme*. Diskussionspapier 195. Düsseldorf: WSI.
- Manterys A. (2008) Działanie i sprawczość w socjologii Schütza. W: A. Schütz, *O wielości światów. Szkice z socjologii fenomenologicznej* (s. VII–XVIII). Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.
- Marino, S., Bernaciak, M., Mrozowicki, A., Pulignano, V. (2019). Unions for whom? Union democracy and precarious workers in Poland and Italy. *Economic and Industrial Democracy*, 40(1): 111–131.

- Marody, J., Kochanowicz, S. (2007). Pojęcie «kultury ekonomicznej» w wyjaśnianiu polskich przemian. W: J. Kochanowicz, S. Mandes, S. Marody (red.) *Kulturowe aspekty transformacji ekonomicznej* (s. 13–42). Warszawa: ISP.
- Marody, M., Lewicki, M. (2010). Przemiany ideologii pracy. W: J. Kochanowicz, M. Marody (red.), *Kultura i gospodarka* (s. 89–128). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Marx, P. (2014). Labour market risks and political preferences: The case of temporary employment. *European Journal of Political Research*, 53(1): 136–159.
- Matysiak, M., Ostrowski, P., Owczarek, D. (2019). *Związki Zawodowe w odbiorze społecznym*. Warszawa: ISP.
- McDowell, L. (2001). Father and Ford Revisited: Gender, Class and Employment Change in the New Millennium. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 26(4): 448–464.
- McDowell, L. (2003). Masculine Identities and Low-Paid Work: Young Men in Urban Labour Markets. *International Journal of Urban and Regional Research*, 27(4): 828–848.
- Mead, G.H. (1975). *Umysł, osobowość i społeczeństwo*. Warszawa: PWN.
- Meardi, G. (2012). *Social Failures of EU Enlargement: A Case of Workers Voting with their Feet*. London: Routledge.
- Meardi, G. (2018). Praca i demokracja w kapitalizmie peryferyjnym. W: J. Czarzasty, Cz. Kliszko (red.), *Świat (Bez) Pracy. Od Fordyzmu Do Czwartej Rewolucji Przemysłowej* (s. 459–494). Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Melosik, Z. (2006). *Kryzys męskości w kulturze współczesnej*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Messyasz, K. (2012). Rola i znaczenie polityki w świecie młodych ludzi. Perspektywa transformacyjna. *Władza Sądzenia*, 1: 108–136.
- Messyasz, K. (2015). Postawy polityczne młodzieży polskiej w świetle badań empirycznych. *Władza Sądzenia*, 7: 56–79.
- Mezadra, S., Neilson, B. (2013). *Border as Method, or the Multiplication of Labor*. Durham–London: Duke University Press.
- Middendorff, E., Apolinarski, B., Becker, K., Bornkessel, P., Brandt, T., Heißenberg, S., Poskowsky, J. (2017). *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016*. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Mikołajewska-Zajac, K., Wawrzyniak, J. (2016). Nostalgia jako narzędzie krytyki transformacji. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 12(2): 36–54.
- Morawski, W. (2011). *Socjologia ekonomiczna. Problemy. Teoria. Empiria*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Mosoetsa, S., Stillerman, J., Tilly, C. (2016). Precarious labor, South and North: An introduction. *International Labor and Working-Class History*, 89: 5–19.
- Mrozowicki, A. (2011). *Coping with Social Change. Life Strategies of Workers in Poland's New Capitalism*. Leuven: Leuven University Press.
- Mrozowicki, A. (2012). Tożsamości biograficzne zakładowych działaczy związkowych a rewitalizacja związków zawodowych w Europie Środkowo-Wschodniej. *Acta Universitatis Lodzianis. Folia Sociologica*, 41: 215–236.
- Mrozowicki, A. (2013). Paradoxy zbiorowego sprawstwa: przypadek rewitalizacji związków zawodowych w sektorze prywatnym w Europie Środkowo-Wschodniej. W: A. Mrozowicki, O. Nowaczyk, I. Szlachcicowa (red.), *Sprawstwo: teorie, metody, badania empiryczne w naukach społecznych* (s. 268–281). Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.
- Mrozowicki, A. (2014). „Odczarowanie rynku”? Socjologiczne refleksje o konsekwencjach globalnego kryzysu ekonomicznego w Polsce. *Przegląd Socjologiczny*, 63(4): 67–91.
- Mrozowicki, A. (2016). Normalisation of precariousness? Biographical experiences of young workers in the flexible forms of employment in Poland, *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 12(2): 94–112.

- Mrozowicki, A. (2017). Od proletariatu do prekariatu? Doświadczenia klasy w biografiach robotników i młodych pracowników sprekaryzowanych w Polsce. W: M. Gdula, M. Sutowski (red.), *Klasy w Polsce. Teorie, dyskusje, badania, konteksty* (s. 41–60). Warszawa: Instytut Studiów Zaawansowanych.
- Mrozowicki, A. (2019). Precarity and counter-movements in the European semi-peripheries: The case of Poland. W: S. Schmalz, B. Sommer (red.), *Confronting Crisis and Precariousness Organised Labour and Social Unrest in the European Union* (s. 169–188). Rowman & Littlefield Publishers.
- Mrozowicki, A., Van Hootegem, G. (2008). Unionism and workers' strategies in capitalist transformation: the Polish case reconsidered. *European Journal of Industrial Relations*, 14(2): 197–216.
- Mrozowicki, A., Trawińska, M. (2013). Women's union activism and trade union revitalization: The Polish experience. *Economic & Industrial Democracy*, 34(2): 269–289.
- Mrozowicki, A., Turk, J. D., Domecka, M. (2013). Introduction: The need for realist biography in European policy studies. W: A. Mrozowicki, J. D. Turk (red.) *Realist Biography and European Policy. An Innovative Approach to European Policy Studies* (s. 13–42). Leuven: Leuven University Press.
- Mrozowicki, A., Krasowska, A., Karolak, M. (2013). Od etatu do prekariatu: współczesne przemiany w sferze pracy w Polsce. W: Ł. Huculak, B. Skowron, K. Dąbrowska, J. Jernajczyk, M. Zakrzewska, R. Zarzycki (red.), *Nadmiar i brak / Excess and lack* (s. 35–43). Wrocław: Akademia Sztuk Pięknych im. Eugeniusza Gepperta we Wrocławiu, Miasto Wrocław, Wrocławskie Centrum Akademickie.
- Mrozowicki, A., Krasowska, A., Karolak, M. (2015). „Stop the junk contracts!” Young workers and trade union mobilization against precarious employment in Poland. W: A. Hodder, L. Kretsos (red.), *Trade Unions and Young People: A Global View* (s. 123–141). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Mrozowicki, A., Karolak M., Krasowska A. (2016). Between commitment and indifference Trade unions, young workers and the expansion of precarious employment in Poland. W: V. Delteil, V.N. Kirov (red.), *Labour and Social Transformation in Central and Eastern Europe: Europeanization and Beyond* (s. 228–246). London–New York: Routledge.
- Mrozowicki, A., Maciejewska, M. (2016). *PRECARIR: The Rise of The Dual Labour Market: Fighting Precarious Employment in the New Member States Through Industrial Relations. Poland: Country Report*. Wrocław: Instytut Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego, Pobrane z: <https://repozytorium.uni.wroc.pl/dlibra/publication/84012/edition/79573/precarir-the-rise-of-the-dual-labour-market-fighting-precarious-employment-in-the-new-member-states-through-industrial-relations-poland-country-report-maciejewska-malgorzata-mrozowicki-adam?language=en> [dostęp: 7.12.2019].
- Mrozowicki, A., Maciejewska, M. (2017). Bricolage unionism. Unions' innovative responses to the problems of precarious work in Poland. W: M. Bernaciak, M. Kahancová (red.), *Innovative Union Practices in Central and Eastern Europe* (s. 139–159). Brussels: ETUI.
- Mrozowicki, A., Karolak, M., Krasowska, A. (2018). Lost in Transitions? Biographical Experiences and Life Strategies of Young Precarious Workers in Poland. *Kultura i Społeczeństwo*, 62(4): 69–89.
- Mrozowicki, A., Trappmann, V., Seehaus, A., Kajta, J., (2019). Who is a right-wing supporter? On the biographical experiences of young right-wing voters in Poland and Germany. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 15(4): 212–235.
- MRPiPS (2018a). *Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2017 r.* Warszawa: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.
- MRPiPS (2018b). *Informacja o zatrudnieniu cudzoziemców w Polsce.* Warszawa: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.
- MRPiPS (2018c). *Ubóstwo i wykluczenie społeczne w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej w latach 2008–2016.* Warszawa: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

- MRiPS (2019a). *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w roku 2018*. Warszawa: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.
- MRiPS (2019b). *Realizacja Gwarancji dla młodzieży w Polsce w 2018 roku*. Warszawa: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.
- Muster, R. (2012). Pracujący biedni na rynku pracy. Procesy uelastyczniania zatrudnienia a zjawisko pauperyzacji pracowników. *Studia Socjologiczne*, 3(206): 29–47.
- Muszyński, K. (2016). Factors behind the growth of civil law contracts as employment contracts in Poland – a study of labour law violations. *Prakseologia*, 158(1): 323–359.
- Muszyński, K. (2018). Labour law violations as innovations in Central Eastern European countries. *Przegląd Socjologiczny*, 67(3): 9–34.
- Muszyński, K. (2019). *Polityka regulacji zatrudnienia w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Narojek, W. (1982). *Struktura społeczna w doświadczeniu jednostki. Studium z socjologii współczesnego społeczeństwa polskiego*. Warszawa: PIW.
- Nölke, A., Vliegthart, A. (2009). Enlarging the Varieties of Capitalism: The Emergence of Dependent Market Economies in East Central Europe. *World Politics*, 61(4): 670–702.
- Nowak, S. (1979a). Systemy wartości społeczeństwa polskiego. *Studia Socjologiczne*, 4(75): 261–278.
- Nowak, S. (1979b). Przekonania i odczucia współczesnych. W: M. Rostworowski (red.) *Polaków portret własny* (s. 122–145). Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- Nowak, S. (1989). Attitudes, values and aspirations of Polish society. W: W. Adamski, Władysław, E. Wnuk-Lipinski (red.), *Sisiphus. Sociological Studies. Poland in the 1980s. Reassessment of Crises and Conflicts* (s. 133–162). Warszawa: PWN.
- Oczki, J. (2012). System emerytalny w Polsce a zatrudnienie w nietypowych formach. W: Bednarski M and Frieske K (red.), *Zatrudnienie Na Czas Określony w Polskiej Gospodarce. Społeczne i Ekonomiczne Konsekwencje Zjawiska* (s. 205–222). Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- OECD (2010). *Organisation of Economic Co-operation and Development. Education at a Glance*. Paris: OECD.
- Okólski, M. (2019). *Substytucja i dyskryminacja na polskim rynku pracy w sytuacji nasilonej imigracji*. CMR Working Papers 114(172). Pobrane z <http://www.migracje.uw.edu.pl/publikacje/substytucja-i-dyskryminacja-na-polskim-ryнку-pracy-w-sytuacji-nasilonej-imigracji/> [dostęp: 7.12.2019].
- Okólski, M., Salt, J. (2014). Polish emigration to the UK after 2004. Why did so many come? *Central and Eastern European Migration Review*, 3(2): 11–37.
- Omyła-Rudzka, M. (2015). *Wybrane wskaźniki położenia materialnego a stabilność zatrudnienia*, Komunikat 148/2015, Warszawa: CBOS.
- Ossowski, S. (1957). *Struktura klasowa w społecznej świadomości*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Ost, D. (2007). *Kłęska solidarności. Gniew i polityka w postkomunistycznej Europie*. Warszawa: Muza.
- Ost, D. (2011). “Illusory corporatism” ten years later. *Warsaw Forum of Economic Sociology*, 2(1): 20–49.
- Ost, D. (2015). Class after communism: Introduction to the special issue. *East European Politics & Societies and Cultures*, 29(3): 543–564.
- Ostrowski, P. (2019). Młodzi w związkach zawodowych i o związkach zawodowych. W: M. Matysiak, P. Ostrowski, D. Owczarek (red.) *Związki zawodowe w odbiorze społecznym*. Warszawa: ISP PAN.
- Pakulski, J., Waters, M. (1996). The Reshaping and Dissolution of Social Class in Advanced Society. *Theory and Society*, 25(5): 667–691.
- Pałęcka, A. Plucienniczak, P. (2017). Niepewne zatrudnienie, lęk i działania zbiorowe. Trzy wymiary prekarności. *Kultura i Społeczeństwo*, 51(4): 61–81.
- Pankowski, K. (2015). *Nieobecni na wyborach*. Komunikat 95/2015. Warszawa: CBOS.

- Pańków M. (2012). *Młodzi na rynku pracy. Raport z badania*. Warszawa: ISP PAN.
- Parkin, F. (1972). *Class Inequality and Political Order*. London: Paladin.
- Pawłowski, Ł. (2015). Prekariat nie istnieje. Rozmowa z Joanną Tyrowicz. *Kultura Liberalna*, 338(26).
Pobrane z: <https://kulturaliberalna.pl/2015/06/30/prekariat-nie-istnieje/> [dostęp: 7.12.2019].
- Pedersini, R. (2010). *Trade union strategies to recruit new groups of workers*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Piore, M.J. (1979). *Birds of Passage*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Piszczatowska-Oleksiewicz, M. (2014). Polscy gniazdownicy. O powodach, dla których dorosłe dzieci mieszkają z rodzicami. *Pogranicze. Studia Społeczne*, 24: 181–210.
- Pobłocki, K. (2017). *Kapitalizm: historia krótkiego trwania*. Warszawa: Bęc Zmiana.
- Podgórecki, A. (1990). Kontrola społeczna trzeciego stopnia. W: A. Kojder et al. (red.) *Elementy socjologii prawa*, t. 3 (s. 78–84). Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Polanyi, K. (2010). *Wielka transformacja*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Polkowska, D. (2018). Od proletariatu do prekariatu. Ciągłość czy zmiana? Próba analizy. *Prakseologia*, 160: 41–67.
- Polkowski, R. (2017). Normality unpacked: migration, ethnicity and local structure of feeling among Polish migrant workers in Northern Ireland with a comparative perspective on Scotland. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(15): 2519–2535.
- Polskie Forum HR (2019). *Rynek agencji zatrudnienia 2018*. Pobrane z: https://www.polskieforumhr.pl/wp-content/uploads/2019/03/Raport-PFHR_Rynek-agencji-zatrudnienia-w-2018.pdf [dostęp: 7.12.2019].
- Poławski, P. (2012). Prekariat: stabilizacja w gorszym segmencie rynku pracy. W: M. Bednarski, K. W. Frieske (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska* (s. 122–147). Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Portwood–Stacer, L. (2013). *Lifestyle Politics and Radical Activism*. London: Bloomsbury Academic.
- Potter, J. (2015). *Crisis at Work: Identity and the End of Career*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Prawda, M. (1987). Doświadczenie pracy w historii życia. *Studia Socjologiczne*, 104(1): 207–233.
- Przyłęcki, P. (2012). *Populizm w polskiej polityce. Analiza dyskursu polityki*. Warszawa: Wydawnictwo Sejmowe.
- Putnam, R. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon and Schuster.
- Pyszczyk, G. (2006). Floriana Znanieckiego wizja reorganizacji kulturowej. *Humaniora. Czasopismo Internetowe*, 13(1): 51–67.
- Rapacki, R. (2018). Czwarta rewolucja przemysłowa a kierunki ewolucji kapitalizmu patchworkowego w Polsce. W: J. Czarzasty, C. Kliszko (red.) *Świat (bez) pracy. Od fordyzmu do czwartej rewolucji przemysłowej*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Rapacki, R. (2019). *Diversity of Patchwork Capitalism in Central and Eastern Europe*. London–New York: Routledge.
- Reiners, D. (2010). *Verinnerlichte Prekarität. Jugendliche MigrantInnen am Rande der Arbeitsgesellschaft*. Konstanz: UVK.
- Reißig, B., Braun, F. (2006). Ganz anders und total normal. Lebensumstände und Zukunftspläne türkischer Hauptschülerinnen und Hauptschüler sowie junger Aussiedlerinnen. *DJI Bulletin*, 76(3): 12–13.
- Rek-Woźniak, M. (2016). *Młodzi dorośli. Wzory ruchliwości społecznej w okresie transformacji systemowej*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Riemann G., Schütze F. (2012). „Trajektorja” jako podstawowa koncepcja teoretyczna w analizach cierpienia. W: K. Kaźmierska (red.), *Metoda biograficzna w socjologii* (s. 389–414). Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.

- Rifkin, J. (2009). *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*. Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie.
- Robak, E. (2012). Kapitał społeczny organizacji jako czynnik wspierający równowagę praca – życie. *Humanizacja Pracy*, 4(274): 75–86.
- Rodgers, G. (1989). Precarious jobs in Western Europe. The state of the debate. W: G. Rodgers, Rodgers J. (red.), *Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe* (s. 1–16). Geneva: ILO.
- Rokuszewska-Pawełek, A. (1996). Miejsce biografii w socjologii interpretatywnej. Program socjologii biografistycznej Fritza Schützego. *ASK. Społeczeństwo. Badania. Metody*, 3(1): 37–54.
- Roseman, M. (1988). World War II and social Change in Germany. W: A. Marwick (red.), *Total War and Social Change* (s. 58–78). London: Palgrave Macmillan.
- Rosenthal, G. (2004). Biographical research. W: C. Seale, G. Gobo, J. F. Gubrium et al. (red.), *Qualitative Research Practice* (s. 48–64). London: Sage.
- Rosenthal, G. (2012). Historyczna i rodzinna sekwencja pokoleń. W: K. Kaźmierska (red.), *Metoda biograficzna w socjologii. Antologia tekstów* (s. 685–700). Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.
- Russo, J., Lee Linkon, S. (2005). What's new about new working-class studies? W: J. Russo, S. Lee Linkon (red.), *New Working-Class Studies* (s. 1–15). Ithaca–London: ILR Press, Cornell University Press.
- Sarnowska J. (2016). Double transition: university-to-work abroad and adulthood. *Rocznik Lubuski*, 42: 215–228.
- Savage, M., Cunningham, N., Devine, F., et al. (2015). *Social Class in the 21st Century*. London: Pelican.
- Saward, M. (2006). The representative claim. *Contemporary Political Theory*, 5(3): 297–318.
- Sayer, A. (2005). *The Moral Significance of Class*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Schelsky, H. (1965/1953). Die Bedeutung des Schichtungs-begriffes für die Analyse der gegenwärtigen deutschen Gesellschaft. W: H. Schelsky (red.), *Auf der Suche nach Wirklichkeit. Gesammelte Aufsätze* (s. 331–336). Düsseldorf: Diederichs.
- Schlösser, H.J., Schuhen, M., Schürkmann, S. (2017). The acceptance of the social market economy in Germany. *Citizenship, Social and Economics Education*, 16(1): 3–18.
- Schmalz, S., Ludwig, C., Webster, E. (2018). The power resources approach: Developments and challenges. *Global Labour Journal*, 9(2): 113–134.
- Schumpeter, J.A. (2009). *Kapitalizm, socjalizm, demokracja*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Schütz, A. (2008). *O wielości światów. Szkice z socjologii fenomenologicznej*. Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.
- Schütze, F. (1983). Biographieforschung und narratives Interview. *Neue Praxis*, 3: 283–293.
- Schütze, F. (1995). Verlaufskurven des Erleidens als Forschungsgegenstand der interpretativen Soziologie. W: H. Krüger, W. Marotzki (red.) *Erziehungswissenschaftliche Biographieforschung* (s. 116–157). Opladen: Leske & Budrich.
- Schütze, F. (2005). Cognitive figures of autobiographical extempore narration. W: R. Miller (red.), *Biographical Research Methods* (s. 289–338). London: Sage.
- Schütze, F. (2012a). Analiza biograficzna ugruntowana empirycznie w autobiograficznym wywiadzie narracyjnym. Jak analizować autobiograficzne wywiady narracyjne. W K. Kaźmierska (red.): *Metoda biograficzna w socjologii* (s. 141–278). Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.
- Schütze, F. (2012b). Trajektorie cierpienia jako przedmiot badań socjologii interpretatywnej. W K. Kaźmierska (Red.), *Metoda biograficzna w socjologii* (s. 415–458). Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.

- Schütze, F., Schröder-Wildhagen, A. (2012). European mental space and its biographical relevance. W: R. Miller, G. Day (red.), *The Evolution of European Identities. Biographical Approach* (s. 76–101). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Schütze, F., Riemann, G. (1992). Trajektorja jako podstawowa koncepcja teoretyczna w analizach cierpienia i bezładnych procesów społecznych. *Kultura i Społeczeństwo*, 2: 89–109.
- Scully, B. (2016). Precarity North and South: A southern critique of Guy Standing. *Global Labour Journal*, 7(2): 160–173.
- Seehaus, A., Trappmann, V. (2019). Die Mitte als klassenloser Ort? Wie Jugendliche moralisieren und Prekarisierung rechtfertigen. W: S. Joller, M. Stanisavljevic (red.), *Moralische Kollektive*. Reihe: Springer.
- Seifert, H., Amlinger, M. (2016). Selbstständige mit Werkvertrag. Zur sozialen Lage einer heterogenen Erwerbsform. *Sozialer Fortschritt*, 65(8): 179–185.
- Sennett, R. (2006). *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*. Warszawa: Muza.
- Sennett, R. (2008). Wypaczanie charakteru. Wpływ pracy zarobkowej na prywatne życie ludzi w nowym kapitalizmie. W: P. Sztompka, M. Bogunia-Borowska (red.), *Socjologia codzienności*. Kraków: Wydawnictwo Znak.
- Sevova, A.K., Stevphen, S. (red.) (2015). *Micropolitics of Play*, London: Minor Compositions.
- Silver, B. (2009). *Globalny proletariat. Ruchy pracownicze i globalizacja po 1870 r.* Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.
- Simmel, G. (2012). *Filozofia pieniądza*. Warszawa: Aletheia.
- Skeggs, B. (1997). *Formations of Class and Gender: Becoming Respectable*. London: Sage.
- Slany, K. (2002). *Alternatywne formy życia małżeńsko-rodzinnego w ponowoczesnym świecie*. Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.
- Slany, K. (2006). Socjo-demograficzne aspekty „syndromu opóźniania” i jego konsekwencje dla polityki społecznej. *Obrazy życia rodzinnego z perspektywy interdyscyplinarnej. Roczniki Socjologii Rodziny UAM*, 17: 13–25.
- Slany, K., Solga, B. (red.) [2014]. *Społeczne skutki poakcesyjnych migracji ludności Polski. Raport Komitetu Badań nad Migracjami PAN*. Warszawa.
- Slater, D. (1999). *Consumer Culture and Modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Słysz, A. (2005). Perspektywa zastosowania metodologii teorii ugruntowanej w badaniach rozwoju. *Psychologia Rozwojowa*, 10(1): 13–17.
- Sobkowiak, L. (1996). Świadomość polityczna. W: A. Antoszewski, R. Herbut (red.), *Leksykon politologii* (s. 403–404). Wrocław: Alta2.
- Solga, H., Kohlrausch, B. (2013). How Low-achieving German youth beat the odds and gain access to vocational training – insights from within-group variation. *European Sociological Review*, 29(5): 1068–1082.
- Solga, H., Wagner, S. (2010). Die Zurückgelassenen – die soziale Verarmung der Lernumwelt von Hauptschülerinnen und Hauptschülern. W: R. Becker, W. Lauterbach (red.), *Bildung als Privileg?* (s. 119–220), Wiesbaden: VS Verlag.
- Sowa, J. (2010). Prekariat – globalny proletariat w epoce pracy niematerialnej. W: J. Sokołowska (red.), *Robotnicy opuszczają miejsca pracy* (s. 100–133). Łódź: Muzeum Sztuki w Łodzi.
- Sowa, J. (2012). An unexpected twist of ideology: Neoliberalism and the collapse of the Soviet Bloc. *Praktyka Teoretyczna*, 5: 153–180.
- Stachowiak, J. (2014). O ujęciu nowego ducha kapitalizmu w ujęciu Luca Boltanskiego i Eve Chia-pello. *Przegląd Socjologiczny*, 63(4): 9–43.
- Standing, G. (2013). Oblicza prekariatu. Młodzi, wyzyskiwani, niepewni? *Le Monde Diplomatique*, 8: 38–41.

- Standing, G. (2014). *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Standing, G. (2015). *Karta prekariatu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Statistisches Bundesamt (2016). *Mikrozensus. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland 2015*. Wiesbaden: Destatis.
- Statistisches Bundesamt (2017a). *Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2016*. Wiesbaden: Destatis.
- Statistisches Bundesamt (2017b). *Statistisches Jahrbuch. Arbeitsmarkt*. Wiesbaden: Destatis.
- Stella F., Flynn M., Gawlewicz A. (2018). Unpacking the meanings of a “Normal Life” among lesbian, gay, bisexual and transgender Eastern European migrants in Scotland. *Central and Eastern European Migration Review*, 7(1): 55–72.
- Stewart, P., Mrozowicki, A., Danford, A. et al. (2016). Lean as ideology and practice: A comparative study of the impact of lean production on working life in automotive manufacturing in the United Kingdom and Poland. *Competition and Change*, 20(3): 147–165.
- Stilwell, F. (2019). From economics to political economy: Contradictions, challenge, and change. *The American Journal of Economic and Sociology*, 78(1): 35–62.
- Stola, D. (2010). *Kraj bez wyjścia? Migracje z Polski 1949–1989*. Warszawa: IPN, ISP PAN.
- Strauss, A. (1977). *Mirrors and Masks. The Search for Identity*. London: Robertson & Co.
- Strauss, A. (1993). *Continual Permutations of Action*. New York: Aldine.
- Strauss, A., Corbin, J. (1990). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. Newbury Park: Sage.
- Strzelecki, J. (2012). Postfordowska narracja o pracy i jej klasowe odmiany. W: M. Gdula, P. Sadura (red.), *Style życia i porządek klasowy w Polsce* (s. 87–116). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Swidler, A. (1986). Culture in action – symbols and strategies. *American Sociological Review*, 51(2): 273–286.
- Szacka, B. (2003). *Wprowadzenie do socjologii*. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Szafraniec, K. (2011). *Młodzi 2011*. Warszawa: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.
- Szafraniec, K. (2012). *Dojrzejący obywatele w dojrzejącej demokracji. O stylu politycznej obecności młodych*. Warszawa: Instytut Obywatelski.
- Szafraniec, K. (2012). Młodość jako wyłaniający się problem i nowa polityczna siła. *Nauka*, 1: 101–122.
- Szafraniec, K., Wasilewski, K., Domalewski, J., Szymborski, P., Wernerowicz, M. (2017). *Zmiana warty. Młode pokolenia a transformacje we wschodniej Europie i Azji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Szafraniec, K., Wernerowicz, M. (2017). Obecność młodych w sferze publicznej. W: K. Szafraniec et al. (red.), *Zmiana warty. Młode pokolenia a transformacje we wschodniej Europie i Azji* (s. 99–248). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Szafraniec, K. (red.) (2019). *Młodzi 2018. Cywilizacyjne wyzwania. Edukacyjne konieczności*. Grupa EPL w Parlamencie Europejskim. Pobrane z: <http://mlodzi2018.pl/> [dostęp: 7.12.2019].
- Szarfenberg, R. (2016). *Prekarność, prekaryjność, prekariat – krótkie wprowadzenie*. Warszawa. Pobrane z: <http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/prekariat3.5.pdf> [dostęp: 7.12.2019].
- Szczepański, J. (1966). *Elementarne pojęcia socjologii*. Warszawa: PWN.
- Szlendak, T. (2012). *Socjologia rodziny*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Szomburg, J. (1994). Trzy wizje ustroju, *Przegląd Polityczny*, 25: 38–41.
- Szreder, J. (2016). *ABC Projektariatu. O nędzy projektowego życia*. Warszawa: Bęc Zmiana.
- Sztompka, P. (2002). *Socjologia: analiza społeczeństwa*. Kraków: Wydawnictwo Znak.
- Szymaniak, M. (2018). *Urobieni: reportaże o pracy*. Wołowiec: Wydawnictwo Czarne.
- Ścibiorska-Kowalczyk, I. (2017). Kultura ekonomiczna w Niemczech na przykładzie Euroregionu Nysa. *Pogranicze. Polish Borderlands Studies* 5(2): 135–157.

- Tarkowska, E. (2006). *Życie bez pracy*. W: A. Sułek (red.), *Solidarność; wydarzenie, konsekwencja, pamięć* (s. 201–220). Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Teisseyre, P. (2012). Wpływ zatrudnienia na czas określony na szanse partycypacji na rynku nieruchomości. W: M. Bednarski, K. Frieske (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska* (s. 192–204). Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Thelen, K. (2014). *Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity*. New York: Cambridge University Press.
- Thomas, R.J. (1989). Blue-collar careers: Meaning and choice in a world of constraints. W: M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence (red.) *Handbook of Career Theory* (s. 354–379). Cambridge: Cambridge University Press.
- Thomas, W.I., Znaniecki, F. (1976). *Chłop polski w Europie i Ameryce*. Warszawa: Ludowa Spółdzielnia Wydawnicza.
- Thompson, J. (1990). *Ideology and Modern Culture. Critical Social Theory in the Era of Mass Communication*. Oxford: Polity Press.
- Tomczok, P. (2012). Nowoczesność pieniądza. *Znak*, 689: 116–118.
- Trappe, H., Pollmann-Schult, M., Schmitt, C. (2015). The rise and decline of the male breadwinner model: Institutional underpinnings and future expectations. *European Sociological Review*, 31: 230–242.
- Trappmann, V. (2011). Precarious employment in Poland – the legacy of transition or an effect of European integration? *Emecon*, 1: 1–22.
- Trappmann, V. (2012). Being unemployed: masculinity, change competence and identity, SSRN Electronic Journal. Pobrane z: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2220670> [dostęp: 7.12.2019].
- Trappmann, V. (2013). *Fallen Heroes in Global Capitalism: Workers and the Restructuring of the Polish Steel Industry*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Trappmann, V. (2017). Profession, masculinity, and identity: Biographical crisis of British and German steelworkers in comparison. W: S. Narotzkyand, V. Goddard (red.), *Work and Livelihoods. History, Ethnography and Models in Times of Crisis*. London: Routledge.
- Trappmann, V., Seehaus, A. (2018). *Precarisation of society: The interlinkage between labour market precarity and precariousness. Working Paper SRRN*.
- Trevena, P. (2013) Why do highly educated migrants go for low-skilled jobs? A case study of Polish graduates working in London. W: B. Glorius, I. Grabowska-Lusińska, A. Kuvik (red.), *Mobility in Transition. Migration Patterns after EU Enlargement*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Trif, A., Kahancova, M., Koukiadaki, A. (2016). *PRECARIR. The rise of the dual labour market: fighting precarious employment in the new member states through industrial relations (2014–2016)*. Technical Report, Pobrane z: <http://doras.dcu.ie/22071/> [dostęp: 7.12.2019].
- Tronti, M. (2013 [1962]). *Fabryka i społeczeństwo*. Pobrane z: <http://www.praktykateoretyczna.pl/mario-tronti-fabryka-i-spoloczenstwo> [dostęp: 7.12.2019].
- Urbańska, S. (2015). *Matka Polka na odległość. Z doświadczeń migracyjnych robotnic 1989–2010*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe UMK.
- Urbański, J. (2014). *Prekariat i nowa walka klas: przeobrażenia współczesnej klasy pracowniczej i jej form walki*. Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.
- Urry, J. (2000). *Sociology Beyond Societies: Mobilities for the Twenty-First Century*. London–New York: Routledge.
- Voelker, S. (2013). Habitus sozialer Unbestimmtheit. Lebensführung und Positionierungen junger Erwachsener unter den Bedingungen der Prekarisierung. W: M.S. Maier, T. Vogel (red.) *Übergänge in eine neue Arbeitswelt. Blinde Flecke der Debatte zum Übergangssystem Schule-Beruf* (s. 149–166). Wiesbaden: Springer.

- Voigt-Kehlenbeck, C. (2007). Dialog auf Augenhöhe. Anforderungen für eine geschlechtersensible Praxis. *inform*, 2.
- Vosko, L. (2010). *Managing the Margins: Gender, Citizenship and the International Regulation of Precarious Employment*. New York: Oxford University Press.
- Voss, E. et al. (2013). *The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transitions in Europe: Institutional Frameworks, Empirical Evidence, Good Practice and the Impact of Social Dialogue*. Hamburg: Eurociett/UNI Europa Project.
- Voß, G.G., Pongratz, H.J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50: 131–158.
- Walczak-Duraj, D. (2015). Kontrideologia pracy jako czynnik dezintegracji społecznej. W: B. Pactwa, U. Swadźba, M. Żak (red.), *Praca – Więź – Integracja. Wyzwania w Życiu Jednostki i Społeczeństwa*, t. 1 (s. 51–68). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Wanick, K. (2012). *Polish Immigrants to Germany. Biographical analysis of narrative interviews with young People who left for Germany between 1989 and 1999*. Łódź: Wydawnictwo UE.
- Wanick, K. (2016). Potencjały bezładu i cierpienia w biografiiach młodych kobiet wchodzących w świat sztuki i medycyny. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 12(2): 114–144.
- Warat, M., Krzaklewska, E. (2016). Czy prekariat ma płęć? Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Polsce. *Rocznik Lubuski*, 42(1): 229–245.
- Wawrzyński, M. (2017). Neoliberalny ład ekonomiczny a gospodarka fuchy w Europie – wyzwania XXI wieku. *Przyszłość. Świat – Europa – Polska*, 4: 85–100.
- Weber, M. (2004). „Obiektywność” poznania społeczno-naukowego i społeczno-politycznego. W: M. Weber, *Racjonalność, władza, oczarowanie*. Poznań: Wydawnictwo Poznańskie.
- Wechta, P. (2003). *Socjologia i kryptosocjologia Josepha Schumpetera*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Weininger, E., Lareau, A. (2007). Cultural Capital. W: G. Ritzer (red.), *Blackwell Encyclopedia of Sociology*. Malden: Blackwell Publishing.
- Wellgraf, S. (2012). *Hauptschüler. Zur gesellschaftlichen Produktion von Verachtung*. Bielefeld: Transcript.
- Wenzel, M. (2009). Członkostwo w związkach zawodowych. Naruszenia praw pracowniczych i „szara strefa” w zatrudnieniu. Komunikat 6/2009. Warszawa: CBOS.
- Wesołowski, W. Słomczyński, K.M. (1999). Klasy i warstwy społeczne. W: H. Domański, et al. (red.), *Encyklopedia Socjologii*, t. 2 (s. 26–34). Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Wiatr, J.J. (2009). *Socjologia polityki*. Warszawa: Europejska Wyższa Szkoła Prawa i Administracji.
- Wildanger, P. (2015). Prekariat zagłosował na Kukiza? *Liberté!* Pobrane z: <https://liberte.pl/prekariat-zaglosowal-na-kukiza/> [dostęp: 7.12.2019].
- Wills, J., Datta, K., Evans, Y., Herbert, J., May, J., McIlwaine, C. (2010). *Global Cities at Work: New Migrant Divisions of Labour*. New York: Pluto Press.
- Winogrodzka, D., Mleczek, I. (2019). Migracja płynna a prekaryzacja pracy. Przykłady doświadczeń zawodowych młodych migrantów z wybranych miast średniej wielkości w Polsce. *Studia Migracyjne. Przegląd Polonijny*, 1(171): 85–106.
- Wiszejko-Wierzbička, D., Kwiatkowska, A. (2018). Wchodzenie w dorosłość. Ogólnopolskie badanie młodych Polaków w wieku 18–29 lat. *Studia Socjologiczne*, 229(2): 147–176.
- Witteveen, D. (2018). Precarious early careers: instability and timing within labor market entry. W: A.L. Kalleberg, S.P. Vallas (red.), *Precarious Work* (s. 365–398). Bingley: Emerald Publishing.
- Włodarczyk, K. Sikorska, J. (2017). Aspiracje zawodowe młodych osób na polskim rynku pracy. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 310: 201–214.
- Wnuk-Lipiński, E. (2005). *Socjologia życia publicznego*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

- Wojtalik, M. (2017). *Gdzie w Polsce żyje się najgorzej, a gdzie najlepiej*. Pobrane z: <http://www.newsweek.pl/polska/gdzie-w-polsce-zyje-sie-najgorzej-a-gdzie-najlepiej-ranking-powiatow,artykuly,351712,1.html> [dostęp: 7.12.2019].
- Woolcock, M. (2000). *World Development Report 2000/01*. New York: Oxford University Press.
- Work Service (2016). *Migracje Zarobkowe Polaków IV – maj 2016*. Pobrane z: <http://wyspa.workservice.pl/Centrum-prasowe/Raporty/Raport-Migracyjny/Migracje-zarobkowe-Polakow-IV-maj-2016> [dostęp: 7.12.2019].
- Work Service (2018). *Migracje Zarobkowe Polaków IX – listopad 2018*. Pobrane z: <http://www.workservice.com/pl/Centrum-prasowe/Raporty/Raport-Migracyjny/Migracje-Zarobkowe-Polakow-IX-listopad-2018> [dostęp: 7.12.2019].
- Woś, R. (2017). *To nie jest kraj dla pracowników*. Wydawnictwo W.A.B.
- Wright, E.O. (2000). Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise. *American Journal of Sociology*, 105(4): 957–1002.
- Wright, E.O. (2016). Is the precariat a class? *Global Labour Journal*, 7(2): 123–135.
- Wrzesień, W. (2007). Czy pokoleniowość nam się nie przydarzy? Kilka uwag o współczesnej polskiej młodzieży. *Nauka*, 3: 131–151.
- Wrzesień, W. (2016). Kilka uwag o pokoleniowej sytuacji współczesnej polskiej młodzieży. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 78(1): 229–241.
- Wysocka, E. (2013). Wschodząca dorosłość a tożsamość młodego pokolenia – współczesne zagrożenia dla kształtowania tożsamości. Analiza teoretyczna i empiryczne egzemplifikacje. *Kwartalnik Colloquium Wydziału Nauk Humanistycznych i Społecznych*, 1: 69–96.
- Zagórski, Z. (1996). *Strukturalne bariery transformacji i integracji a społeczeństwo Polski*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Zagórski, K., Koźmiński, A.K., Morawski, W., Piotrowska, K., Rae, G., Strumińska-Kutra, M. (2015). *Postawy ekonomiczne w czasach niepewności. Ekonomiczna wyobraźnia Polaków 2012–2014*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Zawadzka, A. (2005). Bezrobotni z dwudziestolecia międzywojennego i z końca wieku: problemy, postawy, narracje. Analiza „Pamiętników bezrobotnych”. *Kultura i Społeczeństwo*, 2: 29–50.
- Zdziech, P. (2010). *Ronald Ingleharta teoria rozwoju ludzkiego*. Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.
- Zielińska, M. (2011). Między autorytaryzmem a demokracją. Pokoleniowy wymiar transformacji społeczno-politycznej w Polsce. *Forum Socjologiczne*, 1(1): 117–134.
- Zielińska, M. (2015). Polska młodzież w czasach nieufności. *Władza Sądzenia*, 7: 27–36.
- Ziółkowski, M. (2000). *Przemiany interesów i wartości społeczeństwa polskiego. Teorie, tendencje, interpretacje*. Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Ziółkowski, M. (2006). Zmiany systemu wartości, W: J. Wasilewski (red.), *Współczesne społeczeństwo polskie. Dynamika zmian* (s. 145–174). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Ziółkowski, M. (2010). Człowiek jako twórca wiedzy. Podmiotowość a uwarunkowania kulturowe i społeczne, W: E. Hałas, A. Kojder (red.), *Socjologia humanistyczna F. Znanieckiego. Przesłanie dla współczesności* (s. 163–178). Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Ziółkowski, M. et al. (1990). *Robotnicy '84–'85. Świadomość pracowników czterech wielkich zakładów przemysłowych*. Wrocław: Ossolineum i PAN.
- Zweig, K. (1980). *Origins of the German Social Market Economy: The Leading Ideas and Their Intellectual Roots*. London: Adam Smith Institute.
- Żerkowska-Balas, M., Cześnik, M., Zaremba, M. (2017). Dynamika wiedzy politycznej Polaków. *Studia Socjologiczne*, 3(226): 7–31.

Noty o autorach

Magdalena Andrejczuk – socjolożka, ekonomistka, doktorantka w Kolegium Ekonomiczno-Społecznym SGH. Przygotowuje rozprawę doktorską na temat start-upów i ich ekosystemu w Polsce. Absolwentka, z wyróżnieniem, socjologii i ekonomii na UwB. Stypendystka MNiSW. Jest autorką artykułów i prac naukowych dotyczących społecznej odpowiedzialności biznesu, start-upów i prekariatu. Członkini zespołu badawczego (badania biograficzne) w projekcie NCN-DFG PREWORK.

Przemysław Błaszkiwicz – absolwent socjologii na Uniwersytecie Wrocławskim (2019, Wydział Nauk Społecznych UWr). Jego zainteresowania badawcze dotyczą socjologii życia publicznego i socjologii polityki, a w szczególności roli najmłodszych wyborców w procesie kształtowania się społeczeństwa obywatelskiego oraz związków komunikowania masowego z polityką.

Jacek Burski – socjolog, doktor nauk społecznych, asystent naukowy w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Łódzkiego. Jego zainteresowania badawcze obejmują m.in. socjologię biografii, socjologię sportu i socjologię pracy. Brał udział w pracach zespołów projektowych zajmujących się m.in. przemianami nowoczesności, konsekwencjami polskiej transformacji ustrojowej czy zmianami na rynku pracy. Członek zespołu wrocławskiego (badania biograficzne) w projekcie NCN-DFG PREWORK.

Jan Czarzasty – doktor nauk ekonomicznych, pracuje w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie. Główne zainteresowania badawcze to indywidualne i zbiorowe stosunki pracy oraz socjologia ekonomiczna. W projekcie NCN-DFG PREWORK współrealizuje badania ilościowe (ankietowe).

Aleksandra Drabina-Różewicz – absolwentka socjologii, doktorantka w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego. Jej zainteresowania badawcze to socjologia płci i rodziny, socjologia mediów i kultury popularnej, badania jakościowe. Członkini zespołu wrocławskiego (badania biograficzne) w projekcie NCN-DFG PREWORK.

Juliusz Gardawski – profesor ekonomii, pracuje w Instytucie Filozofii, Socjologii i Socjologii Ekonomicznej SGH w Warszawie (w Zakładzie Socjologii Ekonomicznej), specjalizuje się w socjoekonomii, bada m.in. stosunki przemysłowe (związki zawodowe, instytucje dialogu społecznego), mentalność ekonomiczną, zróżnicowania systemów społeczno-ekonomicznych. Jest autorem około 150 publikacji naukowych. Pełni funkcję kierowniczą w badaniach NCN-DFG PREWORK, w ramach których analizuje normatywne wizje gospodarki.

Mateusz Karolak – doktor nauk społecznych (2018, UW), adiunkt w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego. W latach 2013–2016 badacz w ramach sieci Marie Skłodowska-Curie ITN „Changing Employment”. Członek redakcji „Praktyki Teoretycznej”. Główny obszar jego zainteresowań badawczych to socjologia pracy oraz socjologia migracji.

Agata Krasowska – socjolożka, adiunkt w Zakładzie Wiedzy, Nauki i Kultury w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego. Jej główne zainteresowania badawcze dotyczą teorii zmian i konfliktów społecznych, badań nad prekaryzacją pracy, socjologią i antropologią kultury oraz metodologią badań jakościowych, takich jak badania biograficzne, analiza tekstów pisanych, autoetnografia. Swoją pracę doktorską poświęciła socjologii zawodu i socjologii kultury na przykładzie działań dolnośląskich animatorów teatralnych. Autorka książki *Animator w domu kultury. Studium socjologiczne*.

Jule-Marie Lorenzen – doktorka socjologii, do 2018 r. badaczka w niemieckim zespole PREWORK. Jej zainteresowania badawcze obejmują nierówności społeczne, młodzież, zagadnienia biografii i przemian życiowych, edukacji i przejścia na rynek pracy, jak również metodologii badań empirycznych. Obecnie badaczka w Agencji Zarządzania Projektami DLR.

Adam Mrozowski – socjolog, profesor w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego, doktor nauk społecznych (2009, CESO KU Leuven, Belgia), doktor habilitowany nauk społecznych, specjalność socjologia gospodarki (2016, WNS UW). Jego zainteresowania badawcze obejmują socjologię pracy, socjologię gospodarki, porównawcze badania nad zbiorowymi stosunkami pracy, badania nad prekaryzacją, krytyczny realizm społeczny oraz metodologię badań biograficznych. Lider zespołu wrocławskiego (badania biograficzne) w projekcie NCN-DFG PREWORK.

Denis Neumann – asystent badawczy w niemieckim zespole PREWORK na Freie Universität w Berlinie, posiada magisterium z socjologii społeczeństw europejskich. Jego zainteresowania badawcze to socjologia polityki, studia nad socjalizacją polityczną, socjologia pracy i stosunków prac w erze digitalizacji.

Alexandra Seehaus – asystentka badawcza w niemieckim zespole PREWORK na Freie Universität w Berlinie oraz doktorantka w Leeds University Business School. Jej zainteresowania naukowe skupiają się wokół socjologii pracy oraz reprodukcji nierówności społecznych. Bada postrzeganie i konsekwencje postępów prekaryzacji w Niemczech, jak również społeczną, polityczną i klasową świadomość młodych pracowników sprekaryzowanych.

Vera Trappmann – profesorka pracy i stosunków pracy w Leeds University Business School i kierowniczka zespołu niemieckiego PREWORK. Jej zainteresowania badawcze koncentrują się na porównawczych studiach stosunków pracy w Europie ze szczególnym uwzględnieniem restrukturyzacji i jej wpływu na biografie indywidualne, prekaryzacji i zorganizowanej reprezentacji interesów pracowniczych.

Aneksy

Aneks I. Spis najważniejszych badań nad gospodarką dobrze urządzoną zrealizowanych w SGPiS/SGH w latach 1986–2018 (porządek chronologiczny)

	Rok	Tytuł badań	Główne metody/techniki badawcze, próba	Główne publikacje
1.	1986	Stocznia '86"	Ankieta audytoryjna N = 209	Gardawski, J., Widera, W. (1986). „Raport z badań robotników Stoczni im. Komuny Paryskiej”, Warszawa, Instytut Badań Klasy Robotniczej (maszynopis)
2.	1986	Robotnicy '86	Ankieta audytoryjna N = 533	Gardawski, J. „Opinie robotników o samorządzie i reformie. Raport z badań empirycznych”, Warszawa, Instytut Badań Klasy Robotniczej (maszynopis)
3.	1988	Robotnicy '88	Ankieta audytoryjna N = 1136	Gardawski, J., Gilejko, L., Żukowski, T. (1994). <i>Związki zawodowe w przedsiębiorstwach przemysłowych</i> . Warszawa: Fundacja im. Friedricha Eberta w Polsce
4.	1990	Robotnicy '90	Ankieta audytoryjna N = 584	Gardawski, J., Gilejko, L., Żukowski, T. (1994). <i>Związki zawodowe w przedsiębiorstwach przemysłowych</i> . Warszawa: Fundacja im. Friedricha Eberta w Polsce
5.	1991	Robotnicy '91	PAPI N = 2817	1. Gardawski, J. (1991). <i>Pracownicy o polityce i gospodarce (Wstępne omówienie wyników badań)</i> . Warszawa: Fundacja im. Friedricha Eberta w Polsce. 2. Gardawski, J. (1992). <i>Robotnicy 1991. Świadomość ekonomiczna w czasach przełomu</i> . Warszawa: Fundacja im. Friedricha Eberta w Polsce

	Rok	Tytuł badań	Główne metody/techniki badawcze, próba	Główne publikacje
6.	1992	Robotnicy '92	PAPI N = 1006	Gardawski, J., Żukowski, T. (1992). <i>Polityka i gospodarka w oczach pracowników</i> . Warszawa: MPiPS & Fundacja im. Friedricha Eberta w Polsce
7.	1993	Robotnicy '93	PAPI N = 988	1. Gardawski, J., Żukowski, T. (1994). <i>Robotnicy 1993. Wybory ekonomiczne i polityczne</i> . Warszawa: MPiPS 2. Gardawski, J., Gilejko, L., Żukowski, T. (1994). <i>Związki zawodowe w przedsiębiorstwach przemysłowych</i> . Warszawa: Fundacja im. Friedricha Eberta w Polsce 3. Gardawski, J. (1996). <i>Przyzwolenie ograniczone: robotnicy wobec rynku i demokracji</i> . Warszawa: PWN 4. Gardawski, J., Gilejko, L. (red.) [1997]. <i>Między nadzieją i lękiem. Społeczne efekty prywatyzacji</i> . Warszawa: SGH
8.	1994	Robotnicy '94	PAPI N = 997	1. Gardawski, J. (1996). <i>Przyzwolenie ograniczone: robotnicy wobec rynku i demokracji</i> . Warszawa: PWN 2. Gardawski, J., Gilejko, L. (red.) [1996]. <i>Między nadzieją i lękiem. Społeczne efekty prywatyzacji</i> . Warszawa: SGH
9.	1995	CBOS 1995 Badania ogólnopolskie	PAPI N = 1115	1. Gardawski, J. (1996). <i>Przyzwolenie ograniczone: robotnicy wobec rynku i demokracji</i> . Warszawa: PWN 2. Gardawski, J., Gilejko, L. (red.) [1997]. <i>Między nadzieją i lękiem. Społeczne efekty prywatyzacji</i> . Warszawa: SGH
10.	1998	Postawy wobec prywatyzacji 1998	PAPI N = 1101	Gardawski, J., Gilejko, L., Towalski, R. (1999). <i>Oceny i oczekiwania różnych grup społecznych wobec polityki właścicielskiej Skarbu Państwa</i> . Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN

	Rok	Tytuł badań	Główne metody/techniki badawcze, próba	Główne publikacje
11.	2003	Świadomość ekonomiczna Polaków i jej korelaty	PAPI N = 1072	Brak głównej publikacji, dane cytowane w większości publikacji po tym okresie, w szczególności w: 1. Gardawski, J. (2009). <i>Polacy pracujący a kryzys fordyzmu</i> . Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar 2. Gardawski, J. (2013). <i>Rzemieślnicy i biznesmeni</i> . Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar
12.	2005–2006	Polacy pracujący 2005	PAPI N = 900	Gardawski, J. (2009). <i>Polacy pracujący a kryzys fordyzmu</i> . Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar
13.	2007	Polacy pracujący 2007	PAPI N = 1021	Gardawski, J. (2009). <i>Polacy pracujący a kryzys fordyzmu</i> . Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar
14.	2009	Poprawa funkcjonowania systemu dialogu społecznego	PAPI N = 1021	Gardawski, J. (2009). <i>Dialog społeczny w Polsce. Teoria, historia, praktyka</i> . Warszawa: MPiPS i KSE SGH
15.	2011	Przedsiębiorcy 2011	PAPI, N = 600	Gardawski, J. (2013). <i>Rzemieślnicy i biznesmeni</i> . Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar
16.	2016	Młodzi na rynku pracy	CATI, N = 1000	Mrozowicki, A.; Czarzasty, J. (2019). <i>Oswajanie niepewności</i> . Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar
17.	2018	Młodzi na rynku pracy woj. mazowieckiego		

Uwagi: PAPI (*pen-and-paper interview*); CATI (*computer-aided telephone interview*).

Aneks 2. Wywiady narracyjne: aneks metodologiczny

Etap I: Spontaniczna narracja

Etap „spontanicznej narracji” rozpoczyna się prośbą do rozmówcy, by opowiedział nam historię swojego życia. Wstępne pytanie może mieć następującą formę: „Chciałbym/Chciałabym poprosić, by opowiedział/a mi Pan/Pani historię swojego życia. Jak się Pan/Pani stała osobą, którą jest teraz, biorąc pod uwagę Pana/Pani doświadczenia od momentu dzieciństwa aż do chwili obecnej”. Podczas spontanicznej narracji niedozwolona jest ingerencja w strukturę opowieści narratorów. Należy unikać: zadawania pytań, wyrażania aprobaty lub dezaprobaty, wtrącania się, uzupełniania wypowiedzi narratorów, dyskusowania z nimi.

Etap II: Pytania uzupełniające do narracji

Pytania uzupełniające narrację mogą być zadawane od momentu, kiedy rozmówcy wyraźnie wskażą, że zakończyli opowiadanie historii swojego życia. Kolejna część wywiadu skupia się na pytaniach dotyczących etapów życia i wydarzeń życiowych, które mają znaczenie w rekonstrukcji historii życia badanych, a które w trakcie spontanicznej narracji pojawiły się przypadkowo lub były zaskakujące/nieprawdopodobne. Narratorzy powinni być zachęceni do udzielania odpowiedzi w formie „narracyjnej”.

Etap III: Pytania „teoretyczne”

W trzeciej części wywiadu możliwe jest zadawanie pytań o wyjaśnienie motywów podejmowanych decyzji („dlaczego?”), jak również pytań dotyczących kwestii, które wynikają z pytań badawczych realizowanego przez nas projektu. Zarówno kolejność, jak i sposób, w jaki pytania są formułowane, powinny być dostosowane do specyfiki wywiadu i narratora. Należy pamiętać, że w większości przypadków odpowiedź na pytania „teoretyczne” można znaleźć już w spontanicznej fazie narracji. Jest niedopuszczalne, aby przejść do III części wywiadu bez zadania pytań o kwestie niejasne/niedopowiedziane w fazie II.

Lista tematów:

1. Przejście ze szkoły do pracy

- 1.1. Jakie są P. wspomnienia z okresu kiedy kończył/a P. szkołę?
- 1.2. Skąd wiedział/a P. co (chciał/-a lub nie chciał/-a P.) robić po szkole?

2. Doświadczenie pracy

- 2.1. Czy mógłby/-aby P. opowiedzieć o doświadczeniach związanych ze swoimi dotychczasowymi/kolejnymi pracami?

- 2.2. W jaki sposób opisał/-aby P. swoje kontakty z (a) kolegami/koleżankami; (b) zwierzchnikami w pracy?
- 2.3. Jakie kroki podejmuje P. na rzecz poprawy swojej sytuacji na rynku pracy?
- 2.4. Jak rozumie P. godną pracę?

3. Życie prywatne i więzi

- 3.1. Czym jest dla P. dobre życie?
- 3.2. Jak radzi sobie P. z problemami? Jak i gdzie szuka P. pomocy?
- 3.3. Jak spędza P. swój czas wolny?

4. Ograniczenia instytucjonalne i strukturalne i sposoby radzenia sobie z nimi

- 4.1. W jaki sposób P. obecne warunki życia i zatrudnienia ułatwiają lub utrudniają prowadzenie życia takiego jakiego by P. oczekiwał?
→ *można podać przykłady w zakresie dostępu do: usług bankowych/kredytów, usług opiekuńczych, możliwości wynajęcia mieszkania, usług zdrowotnych, usług edukacyjnych/samorozwoju etc.*

5. Działalność i bierność polityczna/obywatelska

- 5.1. Czy zdarzyło się P. brać udział w działaniach na rzecz wspólnego dobra i/lub działaniach politycznych, czy też raczej unikał/a P. takich działań? (Np. głosowanie w wyborach; członkostwo w partii politycznej, członkostwo w związkach zawodowych, działalność charytatywna; wolontariat, demonstracje i protesty, działania w Internecie, takie jak kampanie polityczne lub społeczne w mediach społecznościowych; inne formy aktywności społecznej)
 - 5.1.1. *Jeśli tak, dlaczego tak?*
 - 5.1.2. *Jeśli nie, dlaczego nie?*
- 5.2. Jak określił/-aby P. swoje poglądy polityczne?
- 5.3. Czy uważa P. siebie za patriotę/tkę, czy też nie użył/-aby P. takiego określenia na opisanie swojej osoby? Dlaczego?

6. Postrzeganie struktury klasowej i identyfikacje klasowe

- 6.1. Niektórzy twierdzą, że nasze społeczeństwo podzielone jest na różne skonfliktowane grupy. Jakie P. zdaniem są najważniejsze podziały w polskim społeczeństwie?
- 6.2. Niektórzy twierdzą także, że nasze społeczeństwo dzieli się na jakieś klasy lub warstwy, co P. o tym sądzi?
 - 6.2.1. Jak w tym kontekście opisał/-aby P. samego/-ą siebie: czy należy P. do jakiejś (społecznej) warstwy lub klasy? Gdzie umieścił/-łaby P. samego siebie?
 - 6.2.2. Jak opisał/-aby P. ludzi, którzy znajdują się „powyżej” P. własnej pozycji w społeczeństwie?

6.2.3. Jak opisał/-aby P. ludzi, którzy znajdują się „poniżej” P. własnej pozycji w społeczeństwie?

6.3. W mediach osoby, które doświadczają niestabilnych i niskopłatnych warunków pracy często określane są mianem prekariatu. Czy określiłby P. swoją sytuację na rynku pracy za pomocą takiego terminu, czy też raczej nie użyłby P. tego terminu, do określenia swojej własnej sytuacji? Dlaczego?

7. Wyobrażenia o porządku społeczno-ekonomicznym

7.1. Proszę pomarzyć: Gdyby miał/a P. możliwość, aby zmienić *trzy* rzeczy w naszym kraju, co zmieniłby/-łaby P.? Dlaczego?

7.2. Czy uważa P., że nasz kraj jest dobrym miejscem do życia? Czy też lepiej wyjechać z niego?

7.3. Czy uważa P., że gospodarka w P. kraju jest dobrze zarządzana, czy też nie jest dobrze zarządzana? Jeśli nie, to jak można ją poprawić?

8. Plany na przyszłość / perspektywy życiowe

8.1. Jakie będzie P. życie za – powiedzmy – 10 lat? Jak chciałby/-ałaby P. żeby wyglądało?

Wywiad należy zakończyć nieustrukturyzowaną rozmową na tematy codzienne, której celem jest ustabilizowanie emocji wynikającej z sytuacji interakcyjnej wywiadu.

Indeks osób

A

Abott B. 31, 39
Adam B. 150
Adamczyk S. 36
Adamski W. 287
Adenauer K. 285
Ager A. 232
Ahmed S. 325
Almond G. 259
Amlinger M. 319
Andrejczuk M. 9–10, 101, 108, 399
Apitzsch U. 104
Archer M. 20–21, 47, 139, 147, 351, 355, 357,
359, 361, 363, 365
Armano E. 152
Arnett J.J. 45, 135
Arnold D. 23
Assorodobraj N. 34
Audier S. 285
Aziz K. 218

B

Badora B. 236, 238, 241, 243, 257, 272
Baethge M. 323
Balcerowicz L. 282, 286, 288
Banaś M. 259
Banfield E. 278, 282
Barszczewski J.P. 132
Batorski D. 257, 264
Bauman Z. 46
Beck U. 201, 209, 329
Beck-Gernsheim E. 329
Becker H.S. 102
Berger P.L. 42
Bergh A. 30

Berglund T. 29
Bertaux D. 102–103
Bertaux-Wiame I. 102
Biały K. 102
Blok Z. 259
Blossfeld H.P. 314, 316–317, 322–323
Bluhm K. 313
Błaszkwicz P. 10, 243, 399
Boas F. 278
Boguszewski R. 151
Bohle D. 35, 37, 51, 53
Böhm F. 284
Boltanski L. 17, 42–43, 183, 350, 359
Bongiovi J.R. 23
Bonin H. 319
Borciuch M. 257, 263
Borkowska S. 131
Bourdieu P. 20–23, 41, 47, 126, 329, 351,
353–354
Bove A. 27, 41
Bradley H. 137
Brändle T. 324
Braun F. 325
Britwuma A. 34
Bröckling U. 362
Broughton A. 35, 320
Bruff I. 37
Buchen S. 322, 324, 326–327
Buchholz S. 314, 316–317, 322–323
Buchowski M. 252, 347
Budde J. 324, 327
Bugaj R. 283
Burrell K. 224
Burski J. 9–10, 102, 108, 399
Butler J. 24, 101, 136, 151, 199, 370

C

Carper J.W. 102
 Castel R. 25–26, 28, 101, 168, 347, 354
 Charmaz K. 111
 Chiapello E. 17, 42–43, 183, 350, 359
 Cichocki S. 17
 Cichomski B. 74
 Clark S.C. 131
 Clemenz M. 327
 Colgan F. 31
 Collins K.M. 131
 Corbin J. 111
 Côté J. 237–239
 Cottingham M.D. 22
 Crow G. 20
 Crowley S. 96
 Currie S. 54
 Cybulska A. 268
 Cymbranowicz K. 44
 Czarniecki K. 7
 Czarnowski S. 34, 278
 Czarzasty J. 9, 11, 32, 39–40, 53, 55, 70, 90,
 99, 101, 186, 240, 277, 306, 399, 405
 Czeranowska O. 9, 108
 Czernacka A. 24
 Cześniak M. 257
 Czyżewski M. 39

D

Deoringer P.B. 36
 Devine F. 330
 Dixon J.C. 29
 Dilthey W. 103
 Doellgast V. 18, 36, 239
 Doktor K. 18, 278
 Domański H. 278, 329
 Domecka M. 11, 102–103, 113, 253
 Dörre K. 25, 28, 35, 168, 216, 370
 Drabina-Rózewicz A. 9–10, 101, 108, 120,
 169, 367, 399
 Drahokoupil J. 52–53, 55
 Drozdowski R. 368
 Duda K. 36
 Dunn E. 51, 87, 239

E

Eade J. 218, 228
 Eagelton T. 41

Ellert U. 324
 Emmenegger P. 30
 Engels F. 291
 Erhard L. 284–285
 Esping-Andersen G. 325
 Eucken W. 284
 Eversberg D. 11, 113

F

Faist T. 216
 Fatyga B. 46
 Federici S. 200
 Fejfer K. 7
 Feliksiak M. 71, 240, 266, 268
 Fihel A. 217
 Filipkowski P. 167
 Flynn M. 224
 Forde Ch. 186
 Foucault M. 43
 Frank T. 318
 Fraser J. 27
 Furlong A. 35, 238

G

Garapich M. 227
 Gardawski J. 9–10, 13, 18, 23, 31, 51–52, 70,
 73, 75, 81, 83, 86–88, 90, 92, 96–98,
 166, 266–267, 277, 280–281, 289, 300,
 329, 349, 369, 400, 403–405
 Gardocka A. 280
 Garlicki J. 258–260, 262
 Gawlewicz A. 224
 Gdula M. 40, 345
 Geißler R. 324
 Giddens A. 101, 203
 Gierek E. 281–282, 287
 Giermanowska E. 30, 35, 350
 Gilejko L. 18, 23, 73, 81, 86, 278, 283, 403–
 404
 Gitkiewicz O. 7
 Glaser B. 33, 44, 106, 108, 110–112, 139, 207,
 223, 353
 Glinka H.J. 110
 Gładoch M. 283
 Goffman E. 39, 334
 Golczyńska-Grondas A. 174
 Gold M. 27
 Gomułka W. 282

Gońda M. 102
 Gorlach K. 333
 Gospodarczyk H. 102
 Górny A. 57
 Grabowska I. 230
 Granovetter M. 18
 Greenhaus J.H. 131
 Greskovits B. 35, 37, 51, 53
 Grimm C. 318
 Grimm K. 285–286
 Groh-Samberg O. 323
 Grünbacher A. 284
 Gwiazda M. 242, 257

H

Hackauf H. 325
 Hall P.A. 37, 285
 Hałas E. 184
 Hancké B. 37
 Haratyk K. 11, 102–103, 113
 Hardy J. 17, 33, 50, 53, 329–330
 Harvey D. 34
 Harrison L.E. 278–279
 Hartz P. 285, 339
 Hayek F. 284
 Heery E. 31, 39
 Helling I.K. 104, 114
 Hermanns H. 103, 105
 Herrmann M. 236, 238, 241, 243, 257, 272
 Hertwig M. 319
 Hipsz N. 64
 Hirschman A.O. 56
 Hodder A. 236, 239
 Honneth A. 128–129, 330, 347
 Hughes E.C. 101
 Huntington S. 278–279
 Hurrelmann K. 322–324

I

Inglehart R. 126, 238, 279, 368
 Inowlocki L. 104

J

Jabłoński A.W. 259
 Janicka K. 278
 Janiszewska D. 284
 Januszek H. 25
 Jarecki W. 183, 186

Jarguz K. 9, 108
 Jasiecki K. 37, 50, 53
 Jaźwińska E. 230
 Jessop B. 37

K

Kaczmarczyk P. 54, 217–218
 Kaczmarzski P. 7
 Kahancová M. 35
 Kajta J. 40, 237
 Kalb D. 40
 Kalinowski S. 186
 Kalleberg A.L. 7, 27, 36, 118
 Kaminski S. 290
 Karolak M. 7, 9–11, 38, 50, 54–55, 101–102, 108, 111, 197, 217, 235, 349, 356, 400
 Kaźmierska K. 11, 103–104, 106–107, 113, 167, 218
 Keune M. 31
 Kiersztyn A. 8, 11, 29, 35, 45, 49, 60, 62, 68–69, 118, 236, 239, 257–258, 266, 350
 Kieżun W. 51
 Klein N. 88
 Kliszko C. 99
 Klos B. 52
 Knight J. 218, 232
 Kochanowicz J. 278–279
 Kohli M. 27, 102–103, 136, 350
 Kohlrausch B. 324
 Kojder A. 281
 Kolarska-Bobińska L. 51, 278, 287–288
 Koralewicz-Zębik T. 278
 Kordasiewicz A. 102
 Körner T. 320–321
 Kotarbiński T. 25
 Koukiadaki A. 35
 Kowalik T. 50, 283, 286, 290
 Kozek W. 17, 23, 35–36, 51–52, 54, 120, 216, 258, 356–357
 Krasowska A. 9–10, 41, 50, 54, 102, 108, 120, 217, 400
 Krauz -Mozer B. 260
 Kretsos L. 32, 39, 236, 239
 Kroeber A. 278
 Kroh M. 324
 Krzaklewska E. 44, 138, 199–201
 Krzywdzinski M. 55
 Krzywicki L. 101

Kubisa J. 32, 55, 240
 Kukiz P. 8, 264
 Kurz K. 326
 Kwiatkowska A. 45, 191

L

Lahire B. 104
 Lamont M. 330
 Lampert T. 324
 Lareau A. 22
 Latoszek M. 102
 Lazzarato M. 186
 Ledwith S. 31
 Lee C. 201–202, 212
 Lee Linkon S. 329
 Leoński J. 102
 Lever J. 218, 232
 Lévi-Strauss C. 187, 361
 Levitt P. 230
 Lewicki M. 23, 41–42
 Lewis J. 326
 Leyk A. 102
 Lockwood D. 278, 353
 Lohauß P. 323
 Lohmann H. 323
 Lorenzen J.-M. 9, 101, 277, 351, 400
 Lorey I. 8, 24–25, 27, 35, 40, 43–44, 101, 168,
 182, 347, 350
 Luyken J. 291

M

Mach B.W. 50
 Maciejewska M. 31, 39, 53, 56, 61, 65, 137,
 200–201, 240
 Majerek B. 44, 135, 137, 147
 Majewska E. 40, 200–201, 213
 Majewska-Karafowska A. 202
 Małachowski W. 284
 Mannheim K. 46
 Manske A. 319, 350
 Manterys A. 119
 Marino S. 32
 Marks K. 291
 Marody M. 23, 41–42, 278–279
 Matysiak M. 70
 Mayer K.U. 50
 Mazowiecki T. 283
 McDowell L. 36, 200, 202, 212

Mead G.H. 128
 Meardi G. 37, 53–54, 216, 218, 369
 Melosik Z. 202
 Messyasz K. 236, 238, 243, 257, 272
 Mezzadra S. 216–217
 Middendorf E. 315
 Mikołajewska-Zajac K. 102, 167
 Mleczko I. 218
 Morawska E. 11
 Morawski W. 18, 23, 74, 278
 Mosoetsa S. 34
 Moynihan D.P. 279
 Mrozowicki A. 8–11, 18, 21, 31, 34, 38–39,
 50–51, 54, 56, 60–61, 65, 70, 98, 102–
 103, 106, 108, 113, 167, 171, 183, 186,
 197, 217, 237, 240, 242, 247, 253, 255,
 330, 349, 351, 356, 361, 369, 400, 405
 Müller S. 324
 Müller-Armack A. 284–285
 Murgia A. 152
 Muster R. 17
 Muszyński K. 27, 35, 57, 166, 350
 Myant M. 52–53, 55

N

Narojek W. 335
 Neilson B. 216–217
 Neumann D. 9–10, 101, 277, 349, 351, 400
 Noga-Bogomilski A. 258–260, 262
 Nölke A. 35, 37, 53
 Nowak S. 281

O

Oczki J. 30
 Ohlbrecht H. 325
 Okólski M. 54, 57, 218
 Oppenheimer F. 284
 Ossowski S. 19–20
 Ost D. 40, 51, 74, 96, 240, 330, 347, 369
 Ostrowski P. 32, 55, 70–71, 240
 Owczarek D. 55, 70
 Owens L.G. 201–202, 212

P

Pakulski J. 329
 Pałęcka A. 11, 19, 24, 27, 39, 113, 371
 Pankowski K. 257, 268–269
 Pańków M. 61

Parkin F. 87–88, 278, 288
 Pawłowski Ł. 26
 Pedaci M. 31
 Pedersini R. 31
 Piore M.J. 36, 216
 Piotrowski A. 103, 167, 218
 Piszczatowska-Oleksiewicz M. 45, 135–138
 Plucienniczak P. 19, 24, 27, 39, 371
 Pobłocki K. 166
 Podgórecki A. 335
 Pohoski M. 50
 Polanyi K. 24, 34, 50
 Polkowska D. 23
 Polkowski R. 218
 Poławski P. 27, 199
 Portwood-Stacer L. 40
 Potter J. 216
 Prawda M. 102–103
 Putnam R. 22, 282
 Pyszczyk G. 185

Q

Quenzel G. 322–324

R

Rapacki R. 37, 51, 280
 Reiners D. 324, 327
 Reißig B. 325
 Rek-Woźniak M. 135
 Rhodes B.H. 37
 Riemann G. 11, 113, 145, 169–170, 174, 221, 223, 226, 228
 Rifkin J. 186
 Robak E. 131
 Rodgers G. 28, 49
 Rokuszewska-Pawełek A. 103–105, 107
 Röpke W. 284
 Roseman M. 284
 Rosenthal G. 46, 103
 Russo J. 329
 Rüstow A. 284
 Rychard A. 278

S

Sadura P. 345
 Salt J. 54, 218
 Savage M. 19, 28, 329–330
 Sarnowska J. 218, 229

Saward M. 40
 Sayer A. 330
 Scheffelmeier T. 319
 Schelsky H. 346
 Schlösser H.J. 285, 292
 Schmalz S. 39
 Schröder-Wildhagen A. 224
 Schumpeter J. 183–186, 188, 197
 Schütz A. 118–120
 Schütze F. 9, 11, 21, 103–106, 112–113, 139, 142, 145, 152, 156, 167, 169–170, 174, 178, 187–188, 192, 203, 212, 220–221, 223–224, 226, 228, 252, 331, 351, 353, 363
 Scully B. 34
 Seehaus A. 9–10, 101, 277, 325, 330, 349, 351, 401
 Seifert H. 319
 Sennett R. 42, 137, 151, 200, 216
 Shaw J.D. 131
 Sikora J. 25
 Silver B. 34, 36
 Simmel G. 121
 Skeggs B. 330, 336, 347
 Slany K. 45, 136–137, 200, 217
 Slater D. 99
 Słomczyński K. 38, 278
 Słysz A. 139
 Sobkowiak L. 237
 Solga B. 217
 Solga H. 324
 Soskice D. 37, 285
 Sowa J. 27, 183, 197, 362, 368
 Stachowiak J. 43
 Standing G. 7, 17, 19, 28, 33, 35, 38, 136, 152, 201–202, 212–213, 216, 236, 239, 329–330, 350, 367, 369
 Stella F. 224
 Stewart P. 36
 Stillerman J. 34
 Stilwell F. 280
 Stola D. 282
 Strang A. 232
 Strauss A. 33, 101, 103, 106, 108, 111–112, 139, 207, 223
 Strzelecki J. 42
 Surdykowska B. 36
 Swidler A. 20

Szacka B. 279
 Szafranec K. 8, 20, 30, 44–46, 49, 108, 117–
 118, 136–138, 236–237, 239, 243, 257,
 272, 350, 373
 Szarfenberg R. 24, 101, 183, 370
 Szczepaniak K. 9, 108
 Szczepański J. 23, 278–279
 Szlendak T. 137
 Szomburg J. 283
 Szreder J. 43, 123, 128, 359–360
 Sztompka P. 19
 Szymaniak M. 7, 168

Ś

Ścibiorska-Kowalczyk I. 284

T

Tarkowska E. 18
 Teisseyre P. 31
 Thatcher M. 37
 Thelen K. 37, 350
 Thomas R.J. 149
 Thomas W.I. 99, 101, 183–185, 187, 192,
 194–195, 197
 Thompson A. 218, 232
 Thompson J. 41
 Tilly Ch. 34
 Tittenbrun J. 278
 Tomczok P. 121
 Towalski R. 86, 404
 Trappe H. 326
 Trappmann V. 8–10, 14, 101–102, 202, 239–
 240, 277, 325–326, 330, 349, 351, 368–
 369, 401
 Trawińska M. 102
 Trif A. 31, 35
 Tronti M. 150
 Turk J.D. 103
 Tyrowicz J. 17, 54, 218

U

Urbańska S. 102
 Urbański J. 7, 17, 36, 150, 168, 289
 Urry J. 216

V

Van Hootegem G. 51

Verba S. 259
 Vliegenthart A. 35, 37, 53
 Voelker S. 326
 Voigt-Kehlenbeck C. 326
 Vosko L. 28
 Voss E. 318

W

Wacquant L. 21, 126
 Wagner S. 324
 Walczak-Duraj D. 11, 42
 Waniek K. 11, 102, 113, 167, 169–170, 218,
 221
 Warat M. 44, 138, 199–201
 Wasilewski J. 333
 Waters M. 329
 Wawrzyniak J. 102, 167
 Wawrzyński M. 186
 Weber M. 278–280, 356
 Weber-Menges S. 324
 Wechta P. 185
 Weininger E. 22
 Wellgraf S. 324
 Wenzel M. 71
 Wernerowicz M. 257
 Wesolowski W. 38, 278
 White L. 278
 Wiatr J.J. 260
 Widera W. 81, 403
 Wildanger P. 8, 264
 Wills J. 54, 216
 Winogrodzka D. 218
 Wiszejko-Wierzbička D. 45
 Witteveen D. 35
 Wnuk-Lipiński E. 259
 Wojtalik M. 109
 Woolcock M. 282
 Woś R. 7, 168
 Wright E.O. 19, 38–39, 329–330
 Wrzesień W. 46–47
 Wygnańska J. 11, 113
 Wysocka E. 45–46, 135

Z

Zagórski K. 98
 Zagórski Z. 371
 Zawadzka A. 101

Zgutka M. 11

Zielińska M. 118, 237

Zierahn U. 319

Ziółkowski M. 19–20, 23, 51, 185, 195, 286,
289, 368

Znaniecki F. 99, 101, 183–185, 192, 194–195,
197, 278

Zweig K. 284

Ż

Żerkowska-Balas M. 257, 265, 272

Żukowski T. 86, 403–404

Spis tabel

Tabela 1.	Przegląd definicji pracy prekaryjnej	26
Tabela 2.	Bierni zawodowo w czwartym kwartale 2018 r. według przyczyn nieposzukiwania pracy, wieku i płci (w %)	58
Tabela 3.	Formy świadczenia pracy zarobkowej i wynikające z nich warunki pracy w roku 2019	61
Tabela 4.	Szacunkowa liczba osób niepracujących na podstawie stosunku pracy, z którymi zawarto umowę cywilnoprawną w latach 2012–2017 (w tys.)	65
Tabela 5.	Sytuacja materialna młodych Polaków (w %)	68
Tabela 6.	Poziom uzwiązkowienia ludzi młodych w Polsce (w %)	71
Tabela 7.	Ewolucja zmiennych wykorzystywanych we wskaźniku gospodarki dobrze urządzonej (1986–2016)	77
Tabela 8.	Poparcie dla zasad gospodarki dobrze urządzonej w środowisku pracowników bezpośrednio produkcyjnych w latach 1986–1990 (w %)	82
Tabela 9.	Poparcie dla zasad wskaźnika wizji gospodarki dobrze urządzonej w środowisku pracowników produkcyjnych, zatrudnionych w dużych przedsiębiorstwach przemysłowych (300+) oraz wśród ogółu dorosłych mieszkańców Polski (w %)	84
Tabela 10.	Poparcie dla zasad wskaźnika wizji gospodarki dobrze urządzonej wśród ogółu Polaków pracujących w latach 2003, 2005 i 2007 (w %)	89
Tabela 11.	Poparcie dla zasad wskaźnika gospodarki dobrze urządzonej wśród przedsiębiorców sektora MŚP w 2010 r. (w %)	91
Tabela 12.	Poparcie dla zasad gospodarki dobrze urządzonej wśród młodych Polaków (18–30 l.) w 2016 r. (w %)	93
Tabela 13.	Poparcie dla zasad gospodarki dobrze rządzonej wśród młodych Polaków (18–30 l.) a doświadczenie osobiste z pracą w warunkach prekaryjnych w 2016 r. (w %)	95
Tabela 14.	Podstawowe charakterystyki badanych miejscowości (stan z 2017 r.)	109
Tabela 15.	Wybrane charakterystyki próby badawczej w Polsce i w Niemczech	110
Tabela 16.	Wzory głosowania w wyborach 2015 r. (w %)	241
Tabela 17.	Typy kultury politycznej	262

Tabela 18. Frekwencja wyborcza badanych studentów i ogółu obywateli (w %)	263
Tabela 19. Zainteresowanie polityką i poziom wiedzy o wydarzeniach politycznych studentów (w %)	266
Tabela 20. Rodzaje przyczyn absencji wyborczej a poziom wiedzy o wydarzeniach politycznych studentów (w %)	271
Tabela 21. Rozkład odpowiedzi na zmienne wskaźnika gospodarki dobrze urządzonej. Polska młodzież zatrudniona (w %)	294
Tabela 22. Rozkład odpowiedzi na zmienne wskaźnika gospodarki dobrze urządzonej. Niemiecka młodzież zatrudniona (w %)	297
Tabela 23. Wizja narodowego propracowniczego kapitalizmu rozwojowego (skupienie I)	301
Tabela 24. Wizja korporacyjnej partycypacji i egalitaryzmu (skupienie II)	301
Tabela 25. Wizja anarcho-liberalna (skupienie III)	302
Tabela 26. Wizja liberalna (skupienie IV)	302
Tabela 27. Wizja propracowniczej partycypacji i egalitaryzmu (skupienie I)	304
Tabela 28. Wizja rozwojowej gospodarki rynkowej (skupienie II)	304
Tabela 29. Wizja korporacyjnego etatyizmu narodowego (skupienie III)	305
Tabela 30. Wizja liberalna (skupienie IV)	305
Tabela 31. Względny poziom poparcia zasad wskaźnika wizji gospodarki dobrze urządzonej w polskich grupach ekonomiczno-pracowniczych (w %). Część I	307
Tabela 32. Względny poziom poparcia zasad wskaźnika wizji gospodarki dobrze urządzonej w polskich grupach ekonomiczno-pracowniczych (w %). Część II	308
Tabela 33. Względny poziom poparcia zasad wskaźnika wizji gospodarki dobrze urządzonej w niemieckich grupach ekonomiczno-pracowniczych (w %). Część I	310
Tabela 34. Względny poziom poparcia zasad wskaźnika wizji gospodarki dobrze urządzonej w niemieckich grupach ekonomiczno-pracowniczych (w %). Część II	311
Tabela 35. Znajomość terminu „prekariat” wśród młodzieży polskiej i niemieckiej (w %)	344
Tabela 36. Spontaniczne identyfikacje klasowe młodzieży polskiej (w %)	345
Tabela 37. Identyfikacje klasowo-warstwowe młodzieży niemieckiej (w %)	346
Tabela 38. Typy strategii życiowych pracowników precaryjnych: wybrane wymiary	352

Spis wykresów

Wykres 1.	Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo mieszkańcy Polski w wieku 20–29 lat oraz stopa ich aktywności zawodowej	58
Wykres 2.	Stopa bezrobocia mieszkańców Polski w latach 1999–2018	59
Wykres 3.	Struktura zatrudnienia Polaków w wieku 20–29 lat w latach 1999–2018	62
Wykres 4.	Odsetek pracujących na czas określony (15–29 lat), deklarujących „niemożliwość znalezienia” oraz „niechęć do podjęcia” pracy na czas nieokreślony jako główny powód pracy na czas określony w latach 2006–2018	63
Wykres 5.	Podstawowy powód pracy na czas określony osób w wieku 15–29 lat (2018)	64
Wykres 6.	Udział pracujących w niepełnym wymiarze godzin wśród pracujących w Polsce w latach 1999–2018	66
Wykres 7.	Główne przyczyny pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy mężczyzn w wieku 15–29 lat w latach 2002–2018	66
Wykres 8.	Główne przyczyny pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy kobiet w wieku 15–29 lat w latach 2002–2018	67
Wykres 9.	Pracujący młodzi Polacy zagrożeni ubóstwem w latach 2005–2017 .	69
Wykres 10.	Charakter przyczyn absencji wyborczej studentów (w %)	270

Spis rysunków

Rysunek 1. Drzewo wyborów wizji gospodarki dobrze urządzonej. Polska młodzież zatrudniona	300
Rysunek 2. Drzewo wyborów wizji gospodarki dobrze urządzonej. Niemiecka młodzież zatrudniona	303



Prezentowana książka wypełnia ważną lukę w polskiej literaturze poświęconej problematyce pracy i prekaryzacji zatrudnienia młodych. Jest to pierwsza polskojęzyczna monografia poświęcona w całości temu zagadnieniu [...]. Na uznanie zasługuje bogactwo podjętych wątków badawczych, zarówno jeśli chodzi o metodologię (połączenie analiz jakościowych, ilościowych i badań porównawczych), jak i analizowane aspekty sytuacji życiowej badanych (proces wchodzenia w dorosłość, partycypacja polityczna, migracje, doświadczenie płciowości, autoidentyfikacja klasowa i inne) [...]. Cenna poznawczo jest również podjęta przez Autorów konceptualizacja prekaryjności dokonana na użytek prezentowanych badań, zwłaszcza z uwagi na trudności związane z definiowaniem i operacjonalizacją tego zjawiska.

z recenzji dr hab. Anny Kiersztyn

Na polskim rynku naukowym książka *Oswajanie niepewności* z pewnością ma charakter unikatowy, należy bowiem do nielicznych, które w tak pogłębiony sposób podejmują problem radzenia sobie przez młodych prekariuszy w Polsce i w Niemczech ze złożoną sytuacją permanentnej niepewności nie tylko zresztą na rynku pracy [...]. Bardzo bogate i różnorodne źródła empiryczne oraz zaawansowane sposoby opracowywania danych jakościowych i ilościowych, głównie w oparciu o realizowany projekt badawczy o charakterze międzynarodowym, dowodzą wysokiej skuteczności i zasadności łączenia studiów literaturowych ze studiami empirycznymi prowadzącymi do udanej realizacji celu pracy.

z recenzji prof. dr hab. Danuty Walczak-Duraj

www.scholar.com.pl

ISBN 978-83-65390-78-3



9 788365 390783